

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

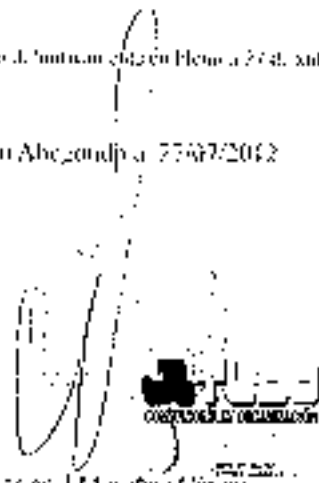
Concello de
ABEGONDO

*DOCUMENTO 3
VALORACIÓN
DE PO*

Elaborado para la convocatoria que se presenta dentro del artículo 24.º del Real Decreto Legislativo 2728, del 20 de octubre de 2017.

En Abegondo a 27/07/2022

Act. no. 164, de 27 de Julio de 2022



ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN.....	3
2. A VALORACIÓN DE POSTOS DE TRABAJO.....	9
3. MANUAL DE VALORACIÓN DE POSTOS.....	22
4. VALORACIÓN DOS POSTOS MUNICIPAIS.....	48
4.1. PERSOAL FUNCIONARIO.....	49
4.2. PERSOAL LABORAL FIXO.....	66

Dado y a público leer constar que el presente ha sido aprobado en el Pleno del Ayuntamiento de San Sebastián el día 27 de julio de 2012.

El Abogado de la 27/07/2012

Alicia J. Márquez

1. INTRODUCCIÓN

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

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

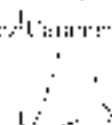
Salarios absoluto e relativo. Un traballador preocúpase polo valor absoluto do seu salario e pola relación que este garda co recibido polos seus compañeiros de traballo, podendo xerar desgustos e antagonismos en calquera dos dous aspectos. A organización tamén se preocupa por ambos os dous, así como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

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

En Abegondo a 27/07/2013

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

Adrián F. Barja de Castro



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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Elaborada por: <https://www.cesga.es/revista-que-probate-diferente-los-problemas-actuales-en-el-2017>

En Abegondo a 17/07/2017

Añón I. Márquez Carmona

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

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

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

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

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

En Abegondo, 27-07-2019

Adrián J. Márquez Corral

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

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

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

Adrián J. Méndez Carrión

2. A VALORACIÓN DE POSTOS DE TRABAJO

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

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

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

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

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

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

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

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

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

En Aboego do día 27/07/2012

Adrián J. Varela Rodríguez

O SISTEMA DE PUNTUACIÓN PONDERADO COMO MÉTODO DE VALORACIÓN DE POSTOS

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

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

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

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

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

En Abegondo a 23/04/2017

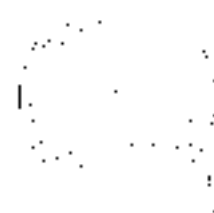
Adrián J. Martínez Calzadilla

- Coñecemento das mercadorías
- Planeación de procedementos
- Responsabilidade sobre o traballo de outros
- Responsabilidade sobre o establecemento de políticas
- Responsabilidade sobre o persoal
- Responsabilidade sobre propiedades do diñeiro
- Inxenio
- Esfuerzo mental
- Esfuerzo físico
- Adaptabilidade
- Supervisión executada
- Supervisión recibida
- Precisión
- Contactos persoais
- Relacións públicas
- Operacións de máquinas
- Habilidades sociais
- Formación académica
- Información confidencial
- Traballo monótono
- Aplicación
- Versatilidade

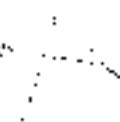
09/06/2012 10:01:07 AM que representa el sumario de los países de la Unión Europea. El código es válido de 2012

3

La Abeleuda a 26/09/2012



Adrián F. Martínez Ferrás



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

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

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

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

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

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

Determinación e definición dos graos.

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

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

Edición, adaptación e correccións de texto: C. Fernández López, 2012. Documento de Plan 10-22 de xullo de 2012

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

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

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

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

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

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

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

APLICACIÓN DO SISTEMA DE PUNTUACIÓN PONDERADO NA ADMINISTRACIÓN LOCAL

A metodoloxía xeral anterior debe ser adaptada convenientemente ao caso concreto das Entidades Locais, en función das características particulares da estrutura de recursos humanos da Administración Local e do establecido no RD 861/1988, de 25 de abril e a Lei 7/2007, do 12 de abril, así como demais normativa reguladora dos empregados da Administración Local.

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

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

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

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

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

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

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

En Abegondo a 27/07/2012

Adrián J. Martínez Casanque

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

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

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

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

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

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

En Abegondo, 22/07/2012

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

Adrián López Iglesias

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

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

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

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

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

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

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

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

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

En Abegonda 11/2012/2012

Adrián J. Márquez Cordero

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

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

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

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

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

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

Diligencia para facer constar, e a posta a disposición pública, do expediente de selección de persoal para a plaza 099 de adscrito 2010

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

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

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

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

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

El sistema para la clasificación y valoración de los puestos de trabajo se describe en el Anexo 2 del Anexo de 2017

En Abegondo, 25/07/2017



Adrián J. Márquez Carriés

3. MANUAL DE VALORACIÓN DE POSTOS

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

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

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

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

- Nivel académico esixido
- Factores organizativos
- Factores complementarios

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

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

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

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

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

Trábase a publicación desta parte do texto do convenio de apelación e do convenio en Pleco e, a 2 de xullo de 2012.

En Abegondo a 27/07/2012

Adrián J. Márquez Cereiros

NIVEL ACADÉMICO ESIXIDO

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

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

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

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

Funcionario	Laboral
A1	-
A2	-
C1	I, II e III
C2	IV
E	V

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

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

En Aboendeiro a 27/07/2012

Adrián Fernández Carballo

FACTORES ORGANIZATIVOS

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

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

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

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

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

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

Elaborado para la información que representa el sumario de la aplicación de legislación en el Plazo o 27 de junio de 2012

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

En Abegondo a 27/07/2012

Adrián F. Varela / Director

Competencia e mando

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

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

- Baixo
- Medio
- Alto
- Superior

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

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

a) Competencia:

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

11 de Agosto de 2007/2012

b) Mando.

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

Adrián J. Márquez Carrión

c) Valoración:

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

Grupo A1:

Baixa..... Nivel 20—26

Media..... Nivel 21—27.

Alta..... Nivel 22—28.

Superior... Nivel 24—30.

Para la graduación de estos niveles utilizaránse os factores de especialización, responsabilidade e complexidade territorial e funcional.

Grupo A2²

:

Baixa..... Nivel 16—22.

Media..... Nivel 17—23.

Alta..... Nivel 18—24.

Superior... Nivel 20—26.

Para la graduación de estos niveles utilizaránse os factores de especialización, responsabilidade e complexidade territorial e funcional.

El lenguaje que se utiliza en esta parte es el que se utilizó en el borrador de la Ley Orgánica 1/2013 de 27 de mayo de 2013.

En Abensolo el 23/07/2017

Grupo C1:

Baixa..... Nivel 11—17.

Media..... Nivel 12—18.

Alta..... Nivel 14—20.

Superior... Nivel 16—22.

Alicia J Márquez Coronel

² No caso de personal laboral, aplicárase esta escala tanto para diplomados como para licenciados.

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

Grupo C2:

Baixa.....Nivel 9—15.

Media.....Nivel 10—16.

Alta.....Nivel 11—17.

Superior... Nivel 12—18.

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

Grupo E:

Baja.....Nivel 7—9.

Media.....Nivel 8—10.

Alta.. . . .Nivel 10—12.

Superior ..Nivel 12- 14.

Documento para fins informativos que presenta o contido do expediente de selección do Plan de Estudos de 2012

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

En Abegondo a 17/07/2012

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

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

Adrián E. Martínez García

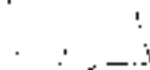
- Noutro caso, por cada factor dos tres considerados que se alcance unha valoración superior ou igual ao 50% da total posible, incrementarase en dous niveis o complemento de destino mínimo establecido na escala.

Oficina de publicacións e servizo de atención ao cidadán do Iago de Galicia, S.A. - Tenda 27 de Vigo, s/n 2017

In Abegardo a 23/07/2017



Adrián D. Martínez Caballero



Especialización

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

Valoración:

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

1. Especialización teórica e práctica no desenvolvemento das funcións.


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

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

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

Difícil para facer constar que se cumpren os requisitos de actualización de coñecementos, en Pleto 23 (valor de 20)

En Abegondo o 25/03/2012



Antonio J. Martínez Cárdenas

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

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

O valor do posto de traballo asignado neste concurso é o mesmo que o posto de destino incluído en Anexo 21 do Regulamento 10/11

En Abegondo, a 22/07/2012

Abrán Martínez Calvo

Responsabilidade

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

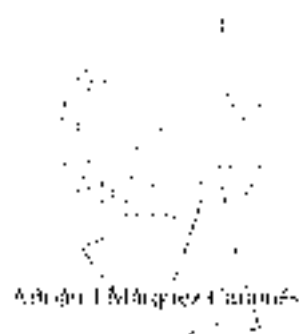
Valoración: 50 puntos (cada subfactor 10 puntos)

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

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

Elaborado por la comisión de expertos de acuerdo con el artículo 27 de la Ley 2/01.

La Abogacía a 23/03/2017



Complexidade territorial e funcional

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

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

Valoración:

1. Territorial:

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

2. Funcional:

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

Diferencia para a función que se presenta de acordo co artigo 20 da Lei 26 de outubro de 2011.

En Abegondo a 27.03.2012

Antonio J. Marqués Cabanillas

Cuestións xerais

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

Dilixencia para facer constar que se resolveu durante a celebración do 6º curso de estudos de Grado en Educación Primaria, curso académico 2011/2012.

En Abegondo a 27/01/2012

Adrián J. Marqués Carballas

FACTORES COMPLEMENTARIOS

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

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

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

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

O Complemento Específico total acumulado do persoal funcionario municipal incrementase para asumir o aumento de funcións de facto dos postos de traballo municipais nun 0,15 %.

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

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

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

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

- Especial dificultade técnica
- Dedicación
- Responsabilidade
- Penosidade

En Abegondo, 27 de Maio de 2012

Adrián Fernández Cordero

2012

- Perigosidade
- Incompatibilidade

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

Al volver para atrás basta que se presione dos máis do que se aloca directamente en Bloque 25 de saída de 2012

En Algeciras a 27-07-2012

Adrián J. Tabares Chaves

Especial dificultade técnica

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

1. Especialización teórica e práctica no desenvolvemento das funcións.

Grado	Puntuación
Baixa	Ata 11
Media	Ata 22
Alta	Ata 33

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

Grado	Puntuación
Baixa	Ata 11
Media	Ata 22
Alta	Ata 33

Para cada par de características que se presenten cómense a puntuación correspondente a un Plazo e 21 as vultas de 2012

16 Ab. goudo a 27/07/2012


Adrián F. Márquez Garrás

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

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

Difícil e para a maioría dos que a realizan, require un alto grao de cualificación e formación profesional. (Anexo I, art. 20.2)

En Abegondo a 27/07/2012


Antonio Márquez Díaz

Dedicación

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

1. Plena dispoñibilidade

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

Valoración: 100 puntos.

2. Dispoñibilidade parcial:

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

Valoración: 70 puntos.

3. Dispoñibilidade ocasional.

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

Valoración: 30 puntos.

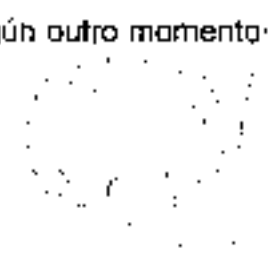
Nota: Este apartado consta que o presente documento é o seu propio de autenticidade. Artigo 23 do Regulamento 1/2013

4. Sen dispoñibilidade:

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

Valoración: 0 puntos.

En Abegondo, 27-07-2013



Adrián J. Márquez Cordero

Responsabilidade

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

1. Responsabilidade por funcións:

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

Valoración: hasta 50 puntos (cada subfactor 10 puntos)

2. Responsabilidade sobre persoal:

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

Valoración: 50 puntos.

Dr. Alejandro A. BARRAL
Adrián J. Márquez Cigales

Valoración dos subfactores.

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

Dil xoncelo p' a lora en c'abe que x'pra que x'curamos la anochada d'el mal x'ame re en B'ona e a l' de x'ois d' a 1919

en Abeyondra el 27 de 1912

Adrián J. Martínez-Carandín

Penosidade

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

1. Réximan de xornada:

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

Valoración: ata 85 puntos.

2. Condicións adversas:

- Intemperie.
- Desprazamentos habituais.
- Atención ao público.
- Esfuerzo físico **intenso e continuado**: comece desmontando cabos. Actualización do Plan de Prevención de Riscos de 2012
- Esfuerzo visual.
- Posición corporal o sensorial forzada.

Valoración:

Cando se den tres ou máis condicións das previstas:

15 puntos.

Cando se den unha ou dúas condicións:

7,5 puntos.

En Abegondo a 26/01/2012

Arriba da esquerda

Perigosidade

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

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

Elaborado por: Izan, con base en: o presente de acordo coa praxe de dereito de traballo (art. 20.1 do Real Decreto 2072/2011)

En Abegondo a 27/03/2023

A. J. G. 2 Márquez Capriles

Incompatibilidade

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

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

Tramitación: Sancti Spiritus, que a presenza do concello ten a presenza de diferentes en el mes 20 de 2012, 10/12

En Atepedro a 20/10/2012

Adrián Márquez Camarés
27/3

Ponderación dos factores de valoración

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

Grupo 1º. Correspondente aos postos de traballo de nivel 29 a 30

- Especial dificultade técnica.....30%
- Dedicación.....20%
- Responsabilidade.....20%
- Penosidade.....0%
- Perigosidade.....0%
- Incompatibilidade.....30%

Grupo 2º. Correspondente aos postos de traballo de nivel 24 a 28

- Especial dificultade técnica.....35%
- Dedicación.....25%
- Responsabilidade.....20%
- Penosidade.....0%
- Perigosidade.....0%
- Incompatibilidade.....20%

Adrián J. Márquez Calán

11/01/2015

Grupo 3º. Correspondiente aos postos de trabalho de nivel 21 a 23

- Especial dificuldade técnica.....20%
- Dedicación.....25%
- Responsabilidade.....25%
- Penosidade.....10%
- Perigosidade.....5%
- Incompatibilidade.....10%

Grupo 4º. Correspondente aos postos de trabalho de nivel 17 a 20

- Especial dificuldade técnica.....15%
- Dedicación.....0%
- Responsabilidade.....15%
- Penosidade.....10%
- Perigosidade.....10%
- Incompatibilidade.....50%

Grupo 5º. Correspondente aos postos de trabalho de nivel 12 a 16

- Especial dificuldade técnica.....15%
- Dedicación.....15%
- Responsabilidade.....10%
- Penosidade.....15%
- Perigosidade.....15%
- Incompatibilidade.....25%

Este documento contém o presente documento em separado definitivamente No. 27 de validade de 01

En Abogado a 27/07/2012


Vivian E. Márquez Carvajal

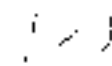
Grupo 6º. Correspondiente aos postos de trabalho de nivel 7 a 11

- **Especial dificuldade técnica**.....10%
- **Dedicación**.....15%
- **Responsabilidade**10%
- **Penosidade**.....10%
- **Perigosidade**.....20%
- **Incompatibilidade**.....35%

Dado a natureza da matéria que se apresenta, não sendo há qualquer delimitação de conteúdo, a presente lista de conteúdos é de caráter orientador.

Em Aragón, a 17/07/2012


Ad. Iria / M.ª José Ceramés



4. VALORACIÓN DOS POSTOS MUNICIPAIS

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

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

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

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

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

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

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

Os datos aplicados a esta valoración son os correspondentes ao exercicio de 2010.

En cumprimento do artigo 22.º do Regulamento de Organización e Estatuto do Funcionario Municipal, de 1983, e do artigo 27.º do Estatuto do Funcionario Municipal, de 2012.

En Abegondo a 23 de 3, 2012

Adrián O. Márquez Carrión

4.1. PERSOAL FUNCIONARIO

Disseccionat per funció, amb un total de 16.500 funcionaris, la part més significativa de l'Pla de 2012 és la de 2012

El 2012 s'ha aprovat el Pla de 2012



Assessoria Jurídica i Contractació

VALORACIÓN DO POSTO DE TRABALLO

FUNCIÓNARIO

Código	1000
Posto de traballo	SECRETARIO
Grupo	A1
Complemento de destino	30
Complemento específico	43,3
	16.012,66 €

COMPLEMENTO DE DESTINO

Núm. C.O.

30

COMPETENCIA E MANDO

Grado de desenvolvemento do posto

Superior
Alto
Medio
Baixo

SUPERIOR

ESPECIALIZACIÓN

Puntos	%
50	92%

Especialización teórica e práctica

Baixa
Media
Alta

aba 11
aba 22
aba 33

30

Existencia de permanencia actualización

Baixa
Media
Alta

aba 11
aba 22
aba 33

31

Calificación do posto de traballo

Baixa
Media
Alta

aba 11
aba 22
aba 33

30

RESPONSABILIDADE

Puntos	%
50	100%

Responsabilidade persoal 10
 Menor e traslado de fondos 10
 Uso e custodia de bens patrimoniais 10
 Relacións con Organismos 10
 Responsabilidade sobre a dirección 10

Resolución do 27 de xuño de 2012 do Consello de Goberno do I.R.C. en materia de valoración de postos de traballo.

COMPLEXIDADE TERRITORIAL E FUNCIONAL

Puntos	%
30	67%

Territorial

Dispersion alta 100
 Dispersion media 50
 Sin dispersion 0

100
50
0

50

Funcional

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

50
37,5
25
12,5

50

Data de avaliación: 27/07/2012



Agencia I. Marchesi Castro

COMPLEMENTO ESPECÍFICO

Puntos totales

53,3

6

16.012,59

Especialidad/Colegiado México
 Dedicación
 Responsabilidad
 Periodicidad
 Perigo/Absol
 Incompatibilidad

Puntos ponderados

27,3

5

20

3

0

0

ESPECIAL. DIFICULTAD TÉCNICA

Puntos

0

Ponderación

30%

Especialización (teórica o práctica)

Baja

de 19

30

Media

de 22

Alta

de 33

Evaluación de permanentes actualización

Baja

de 11

31

Media

de 22

Alta

de 33

Cualificación de puesto de trabajo

Baja

de 18

30

Media

de 22

Alta

de 33

DEDICACIÓN

Puntos

33

Ponderación

30%

Pocos disponibles

100

Disponibilidad parcial

70

Disponibilidad ocasional

30

RESPONSABILIDAD

Puntos

100

Ponderación

20%

Responsabilidad patrimonial

50

Responsabilidad penal

10

Manejo e custodia de fondos

10

Uso e custodia de bienes patrimoniales

10

Relaciones con Organismos

10

Responsabilidades sobre el sector

10

Responsabilidad sobre personas

30

Voluntad alta cumplimiento año

60

Voluntad alta cumplimiento bajo

30

Voluntad baja cumplimiento año

20

Voluntad baja cumplimiento bajo

10

PERIODICIDAD

Puntos

7,5

Ponderación

15%

Régimen de jornada

0

Exactitud

20

Regularidad

15

Jornada partida

15

Sábados

15

Domingos e festivos

15

Información para hacer constar que el presente documento fue aprobado definitivamente en H. Ayuntamiento el 27 de Julio de 2012

Condiciones adversas

7,5

Intemperie

Desplazamientos frecuentes

Atención al público

Esfuerzo físico intenso e continuo

Estreño silencioso

Posición corporales sostenida tiempo

En Abogado a 27/07/2012

PERIGOSIDADE

Puntos

0

Ponderación

0%

Riesgo alto

100

Riesgo medio

70

Riesgo bajo

30

Tiempo de atención

0

Puntos

3

Ponderación

30%

INCOMPATIBILIDADE

Xeral

0

Para a súa profesión

20

Absoluta

100

Adrián J. Márquez Cordero

VALORACIÓN DO POSTO DE TRABALO
FUNCIONARIO

Código	1004
Posto de traballo	ADMINISTRATIVO
Grupo	C1
Complemento de destino	20
Complemento específico	16,95
	4.774,17 €

COMPLEMENTO DE DESTINO

Nivel C.D.
20

COMPETENCIA E MANDO

Grado de desenvolvemento do posto

Buena
 Alta
 Media
 Baja

ALTA

ESPECIALIZACIÓN

Especialización teórica e práctica

Baixa
 Media
 Alta

alta 11
 alta 22
 alta 33

Puntos %
53 54%

21

Existencia de permanente actualización

Baixa
 Media
 Alta

alta 11
 alta 22
 alta 33

22

Cualificación do posto de traballo

Baixa
 Media
 Alta

alta 11
 alta 22
 alta 33

10

Puntos %
30 61%

RESPONSABILIDADE

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

(Disposición para Inter Comar que o presente documento foi aprobado definitivamente no 9/10/2012 no 27/10/2012 no 11 de 2012

COMPLEXIDADE TERRITORIAL E FUNCIONAL

Territorial

Dispersión alta 100
 Dispersión media 50
 Sin dispersión 0

100
 50
 0

50

En Abegondo a 27/10/2012

Funcional

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

50
 37,5
 25
 12,5

25



Adrián F. Martínez Casanova

COMPLEMENTO ESPECÍFICO

Puntos totales

16,95

€

4.774,57

- Especial dificultad técnica
- Dedicación
- Responsabilidad
- Penosidad
- Compatibilidad

Puntos ponderados

7,55
0
3,25
0,75
0
0

ESPECIAL DIFICULTAD TÉCNICA

Puntos Ponderación

30	15%
----	-----

Especial función técnica y práctica

- Baja 11
- Media 22
- Alta 33

21

Exención de permanente actualización

- Baja 11
- Media 22
- Alta 33

22

Cualificación del puesto de trabajo

- Baja 11
- Media 22
- Alta 33

10

DEDICACIÓN

- Piena disponibilidad 100
- Disponibilidad parcial 70
- Disponibilidad ocasional 30

Puntos Ponderación

0	0%
---	----

RESPONSABILIDAD

Responsabilidad por funciones

- Responsabilidad parcial 10
- Manejo e ingreso de fondos 10
- Uso e custodia de bienes patrimoniales 10
- Relaciones con Organizaciones 10
- Responsabilidad sobre la acción 10

30

Responsabilidad sobre personal

- Volume alta complejidad alta 50
- Volume alta complejidad media 37,5
- Volume baja complejidad alta 25
- Volume baja complejidad baja 12,5

25

Puntos Ponderación

55	15%
----	-----

PENOSIDAD

Ritmo de marcha

- Intensificado 25
- Turkificado 15
- Normal 10
- Relaxado 5
- Extremadamente relajado 0

0

Condiciones adversas

- Intemperie
- Desplazamientos habituales
- Atención al público
- Esfuerzo físico intenso o continuado
- Esfuerzo visual
- Posición corporal semirigidizante

0

PERIGOSIDAD

- Riesgo alto 100
- Riesgo medio 70
- Riesgo bajo 30
- Trabajo de oficina 0

Puntos Ponderación

7,5	10%
-----	-----

Puntos Ponderación

0	10%
---	-----

INCOMPATIBILIDAD

- None 0
- Para una prestación 50
- Adosada 100

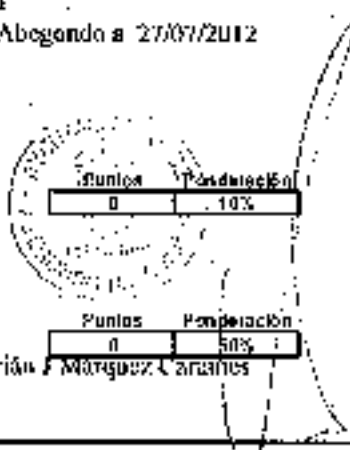
Puntos Ponderación

0	50%
---	-----

Se declara para hacer constar que el presente documento ha sido aprobado definitivamente en Pleno a 21 de Julio de 2012

En Abogada a 27/07/2012

Adrián Márquez Carrión



**VALORACIÓN DEL POSTO DE TRABAJO
FUNCIONARIO**

Código	XXXX
Posto de trabajo	A.17 ADMINISTRATIVO
Grupo	C2
Complemento de destino	18
Complemento específico	16,95
	4.774,17 €

COMPLEMENTO DE DESTINO

Hírel C. D.
18

COMPETENCIA E MANDO

ALTA

Grado de desarrollo de post.

Buena
M
Media
Baja

ESPECIALIZACIÓN

Puntos %
53 64%

Especialización teórica e práctica

Baja da 11
Media da 22
Alta da 33

21

Exigencia de permanente actualización

Baja da 11
Media da 22
Alta da 33

22

Cualificación de posto de trabajo

Baja da 11
Media da 22
Alta da 33

10

Puntos %
30 60%

RESPONSABILIDADE

Responsabilidade persoal	10	<input type="checkbox"/>
Manexo e traslado de fondos	10	<input type="checkbox"/>
Uso e custodia de bens patrimoniais	10	<input checked="" type="checkbox"/>
Relacións con Organismos	10	<input checked="" type="checkbox"/>
Responsabilidade sobre a xestión	10	<input checked="" type="checkbox"/>

Deliberancia para facer constar que o presente documento foi aprobado definitivamente en Pleno o 21 de xullo de 2012

COMPLEXIDADE TERRITORIAL E FUNCIONAL

Puntos %
75 80%

Territorial

Dispersión alta	100	<input type="checkbox"/>
Dispersión media	50	<input checked="" type="checkbox"/>
Sen dispersión	0	<input type="checkbox"/>

24 Ategoría a 27/07/2012

Funcional

Volumen alto complexidade alta	60	<input type="checkbox"/>
Volumen alto complexidade baixa	37,5	<input type="checkbox"/>
Volumen baixo complexidade alta	25	<input checked="" type="checkbox"/>
Volumen baixo complexidade baixa	12,5	<input type="checkbox"/>

25



Adrián J. Martínez Garrido

COMPLEMENTO ESPECÍFICO

- Especial dificultad técnica
- Dedicación
- Responsabilidad
- Penosidade
- Perigosidade
- Incompatibilidade

Puntos totales
16,05

F
4.774,17

Puntos ponderados
7,95
0
8,25
0,75
0
0

Puntos	Ponderación
85	10%

ESPECIAL DIFICULTADE TÉCNICA

Especialización teórica e práctica
Baja 11
Media 22
Alta 33

25

Existencia de permisos de actualización
Baja 11
Media 22
Alta 33

22

Calificación de peso de trabajo
Baja 11
Media 22
Alta 33

10

DEDICACIÓN

Plena disponibilidad
Disponibilidad parcial
Disponibilidad esporádica

100
70
50

Puntos	Ponderación
0	0%

RESPONSABILIDADE

Responsabilidade por funciones

Responsabilidade para:
Manejo e custodia de bens patrimoniais
Uso e custodia de bens patrimoniais
Relacións con Organismos
Responsabilidade sobre o resto

10
30
10
10
10

30

Responsabilidade sobre persoal

Volume alto cumprimento alta
Volume alto cumprimento baixo
Volume baixo cumprimento alta
Volume baixo cumprimento baixo

50
37,5
25
12,5

25

Puntos	Ponderación
65	15%

PENOSIDADE

Régimen de xornada

Nocturnidade
Ternividade
Xornada partida
Sábados
Domingos e festivos

20
15
10
10
10

0

Puntos	Ponderación
7,5	10%

Condições adversas

Intemperie
Desprexamentos habituais
Atención ao público
Falta de apoio técnico e continuado
Estrés excesivo
Posición corporal e sentada forzada

10
10
10
10
10
10

7,5

Tar Abogada n 27/07/2012

PERIGOSIDADE

Risco alto
Risco medio
Risco baixo
Trabalho de oficina

100
70
50
0

Puntos	Ponderación
0	10%

INCOMPATIBILIDADE

Xara
Para a súa profesión
Absoluta

0
50
100

Puntos	Ponderación
0	50%

Adrián J. Márquez Carapés

Declaración para hacer constar que el presente fue aprobado definitivamente en Pleno el 27 de julio de 2012

VALORACIÓN DEL POSTO DE TRABAJO

FUNCIONARIO

Código	2000
Posto de trabajo	INTERVENIOR
Grupo	A1
Complemento de destino	30
Complemento específico	53,3
	15.012,68 €

COMPLEMENTO DE DESTINO

Nivel C.O.

30

COMPETENCIA E MANDO

Grado de desarrollo del puesto

Superior
Alto
Medio
Bajo

Superior

ESPECIALIZACIÓN

Especialización teórica o práctica

Baja
Media
Alta

de 11
de 22
de 33

Puntos %
0 0%

10

Exigencia de permanente actualización

Baja
Media
Alta

de 11
de 22
de 33

31

Cualificación del puesto de trabajo

Baja
Media
Alta

de 11
de 22
de 33

30

Puntos %
50 100%

RESPONSABILIDAD

- Responsabilidad penal 10
- Manejo e traslado de fondos 10
- Uso e custodia de bienes patrimoniales 10
- Relativa con Organismos 10
- Responsabilidad sobre e gestión 10

X
X
X
X
X

COMPLEJIDAD TERRITORIAL E FUNCIONAL

Utilización para fines distintos que el que tiene el documento fue aprobado definitivamente el 27/07/2012

Puntos %
100 67%

Territorial

- Dispersión alta 100
- Dispersión media 50
- Sin dispersión 0

X

50

En Abegondo a 27/07/2012

Funcional

- Volumen alto complejidad alta 50
- Volumen alto complejidad baja 17,5
- Volumen bajo complejidad alta 25
- Volumen bajo complejidad baja 12,5

X

50

Alejo J. Marqués C. B. I. M. O. S.

COMPLEMENTO ESPECÍFICO

Puntos totales
53,3

15.012.58

- Especialidad técnica
- Dedicación
- Responsabilidad
- Pensión de
- Pensión de
- Incompatibilidad

Puntos ponderados	27,3
	6
	20
	0
	0
	0

ESPECIAL DIFICULTAD TÉCNICA

Puntos	Ponderación
0	30%

- Especialización teórica y práctica
 - Baja
 - Media
 - Alta

100
70
30

30

- Eficiencia de permanente actualización
 - Baja
 - Media
 - Alta

100
70
30

31

- Cualificación de puesto de trabajo
 - Baja
 - Media
 - Alta

100
70
30

30

DEDICACIÓN

Puntos	Ponderación
30	20%

- Plena disponibilidad
- Disponibilidad parcial
- Disponibilidad ocasional

100
70
30

RESPONSABILIDAD

Puntos	Ponderación
100	25%

Responsabilidad por funciones

- Responsabilidad personal
- Maquero e traslado de fondos
- Uso e custodia de bienes patrimoniales
- Relación con Organismos
- Responsabilidad sobre la gestión

10
10
10
10
10

50

Responsabilidad sobre personal

- Valor de alta complejidad de alta
- Valor de alta complejidad de baja
- Valor de baja complejidad de alta
- Valor de baja complejidad de baja

50
37,5
25
12,5

50

PENSIÓN DE

Puntos	Ponderación
7,5	3%

Régimen de compra

- Acción de compra
- Intervención
- Compra directa
- Subasta
- Divulgación e informes

25
13
14
15

0

Condiciones físicas

- Intemperie
- Desplazamientos habituales
- Atención al público
- Esfuerzo físico intenso e continuado
- Esfuerzo visual
- Presión corporativa o laboral forzada

7,5

PERIGOSIDAD

- Riesgo alto
- Riesgo medio
- Riesgo bajo
- Trabajo de oficina

100
70
30
0

0

INCOMPATIBILIDAD

- Xeral
- Para a súa profesión
- Abstracción

0
50
100

0

En Abegonda a 27/07/2012

Adrián Márquez Carhués

Puntos	Ponderación
0	3%

Puntos	Ponderación
0	30%

Diligencia para hacer constar que el presente documento fue aprobado definitivamente en el Pleno a 27 de julio de 2012

VALORACIÓN DO POSTO DE TRABALLO
FUNCIÓNARIO

Código	3304
Posto de traballo	ADMINISTRATIVO URBANISMO
Grupo	C1
Complemento de destino	22
Complemento específico	25,5
	7.182,38 €

COMPLEMENTO DE DESTINO

Nivel C.D.

22

COMPETENCIA E MANDO

Grado de desenvolvemento do posto

Superior
Alta
Media
Baixa

SUPERIOR

ESPECIALIZACIÓN

Especialización teórica e práctica

Baixa
Media
Alta

de 11
de 22
de 33

Puntos %
55 66%

22

Existencia de permanente actualización

Baixa
Media
Alta

de 11
de 22
de 33

22

Cualificación do posto de traballo

Baixa
Media
Alta

de 11
de 22
de 33

11

Puntos %
30 50%

RESPONSABILIDADE

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

10
10
10
10
10

Diligencia para facer constar que o proxecto de documento foi aprobado definitivamente no Pleno o 27 de xullo de 2012

COMPLEXIDADE TERRITORIAL E FUNCIONAL

Territorial

Dispersión alta 100
Dispersión media 50
Sen dispersión 0

100
50
0

50

Funcional

Volumen alta complexidade alta 50
Volumen alta complexidade baixa 37,5
Volumen baixa complexidade alta 25
Volumen baixa complexidade baixa 12,5

50
37,5
25
12,5

25

Puntos %
75 50%

27/07/2012



Alejo J. Martínez Carandó

COMPLEMENTO ESPECÍFICO

Especialidade/Matéria de técnica
 Direção
 Responsabilidade
 Perigosidade
 Incompatibilidade

Pontos totais
95,5

€
7.102,38

Pontos ponderados

11
0
12,75
0,75
0
0

ESPECIAL DIFICULDADE TÉCNICA

Especialização teórica e prática

Baixa ab 11
 Média ab 22
 Alta ab 33

22

Experiência de permanente actualização

Baixa ab 11
 Média ab 22
 Alta ab 33

22

Qualificação do posto de trabalho

Baixa ab 11
 Média ab 22
 Alta ab 33

11

Pontos Ponderação
55 20%

DEDICAÇÃO

Tempo disponível ab 100
 Disponibilidade parcial ab 70
 Disponibilidade ocasional ab 50

Pontos Ponderação
0 25%

RESPONSABILIDADE

Responsabilidade por funções

Responsabilidade penal 10
 Manuseio e traslado de fundos 10
 Uso e custódia de bens patrimoniais 10
 Relações com Organismos 10
 Responsabilidade sobre o xerife 10

X
X
X

30

Responsabilidade sobre pessoal

Volume alto complexidade alta 60
 Volume alto complexidade baixa 37,5
 Volume baixo complexidade alta 25
 Volume baixo complexidade baixa 12,5

25

Pontos Ponderação
65 25%

PENOSIDADE

Régimen de jornada

Acumulado 25
 Turnicidad 15
 Jornada partida 45
 Sabados 15
 Domingos e festividade para fazer constar que a opção foi escolhida definitivamente em Preenh a 27 de xullo de 2012

0

Condições avançadas

Intemperie
 Desprazamentos habituais
 Atender ao público
 Esforço físico intenso e continuado
 Esforço visual
 Postura corporal sensível/forçada

X

1,5

En Abogado a 27/07/2012

PERIGOSIDADE

Risco alto 100
 Risco medio 70
 Risco baixo 30
 Trabalho de oficina 0

X

Pontos Ponderación
0 5%

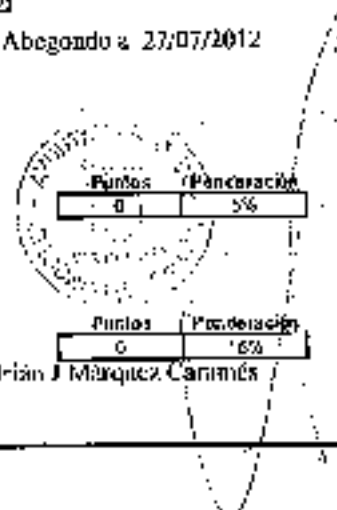
INCOMPATIBILIDADE

Xeral 0
 Para a súa promoción 50
 Absoluta 100

X

Pontos Ponderación
0 6%

Adrian J. Márquez Carrilés



VALORACIÓN DO POSTO DE TRABALO

FUNCIÓNARIO

Código	3001
Posto de traballo	ARQUITECTO TÉCNICO
Grupo	A2
Complemento de destino	24
Complemento específico	40,4
	11.379,15 €

COMPLEMENTO DE DESTINO

Nivel C. D.

24

COMPETENCIA E MANDO

Grado de desarrollo do posto

Superior
Alto
Medio
Baixo

ALTA

ESPECIALIZACIÓN

Especialización teórica e práctica

Baixa
Media
Alta

de 11
de 22
de 33

28

Existencia de permanente actualización

Baixa
Media
Alta

de 11
de 22
de 33

28

Cualificación do posto de traballo

Baixa
Media
Alta

de 11
de 22
de 33

28

Puntos

%

84

85%

RESPONSABILIDADE

Responsabilidade penal
Manexo e custodia de fondos
Uso e custodio de bens patrimoniais
Relacións con Organismos
Responsabilidade sobre a rexión

10
10
10
10
10

Puntos

%

30

60%

COMPLEXIDADE TERRITORIAL E FUNCIONAL

Dixencia para facer constar que o presente concurso foi aprobado definitivamente o 27 de setembro de 2012

Territorial

Dispersión alta
Dispersión media
Só dispersión

100
50
0

50

EN Abegonda a 27/09/2012

Funcional

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

50
100
25
125

25



Actuación Márcelino Carreira

COMPLEMENTO ESPECÍFICO

Puntos totales

40,4

E

11.372,15

- Especialización técnica
- Dedicación
- Responsabilidad
- Penosidade
- Perigosidade
- Incompatibilidade

Puntos ponderados

28,1
0
11
0
0
0

ESPECIAL DIFICULTADE TÉCNICA

Puntos Ponderación

84	35%
----	-----

Especialización técnica o práctica

- Baixa 100
- Méda 70
- Alta 30

70

Escolonia de pertencemento eclusividade

- Baixa 100
- Méda 70
- Alta 30

28

Qualificación do posto de traballo

- Baixa 100
- Méda 70
- Alta 30

29

DEDICACIÓN

- Plena dispoñibilidade 100
- Dispoñibilidade parcial 70
- Dispoñibilidade ocasional 30

Puntos Ponderación

0	25%
---	-----

RESPONSABILIDADE

Responsabilidade por funcións

- Responsabilidade por funcións 10
- Mantemento e fiabilidade de fondos 10
- Uso e custodia de bens patrimoniais 10
- Relacións con Organismos 10
- Responsabilidade sobre a cashife 10

30

Responsabilidade sobre persoal

- Volumen alto cumprimento alta 60
- Volumen alto cumprimento baixa 37,5
- Volumen baixo cumprimento alta 25
- Volumen baixo cumprimento baixa 12,5

25

Puntos Ponderación

55	20%
----	-----

PENOSIDADE

Régimen de xornada

- Regularidade 25
- Terminidade 15
- Xorxada partida 10
- Séculos 15
- Domínios e festivos 15

0

Puntos Ponderación

7,5	0%
-----	----

Condicións diversas

- Idiomas 10
- Desprexamentos habituais 10
- Atracción ao público 10
- Estímulos físicos intensos e continuos 10
- Esforzo visual 10
- Posición corporal sensuata torçada 10

7,5

En A beguina n. 27/07/2012

PERIGOSIDADE

- Risco alto 100
- Risco medio 70
- Risco baixo 30
- Traballo de oficina 0

Puntos Ponderación

30	0%
----	----

INCOMPATIBILIDADE

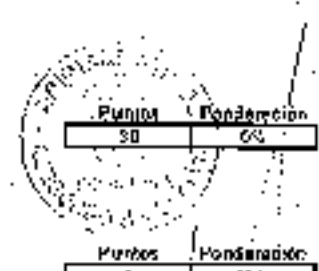
- Xeral 0
- Para a súa profesión 50
- Alcoholes 100

Puntos Ponderación

0	20%
---	-----

Adrián J. Márquez C. Chantón

Diligencia para obter o visto que a presunta documentación foi preñada definitivamente na 11/07/2012



VALORACIÓN DO POSTO DE TRABALLO

FUNCIÓNARIO

Código	18431
Posto de traballo	POC_10181100A1
Grupo	C1
Complemento de destino	18
Complemento específico	17,026
	4.785,30 €

COMPLEMENTO DE DESTINO

Nivel G.D.

18

COMPETENCIA E MANDO

Grado de desenvolvemento do posto

Superior
Alto
Medio
Baixo

11
10
9
8

ESPECIALIZACIÓN

Puntos	%
31	31%

Especialización teórica e práctica

Baixa
Media
Alta

pto 11
pto 22
pto 33

11

Existencia de permanente actualización

Baixa
Media
Alta

pto 11
pto 22
pto 33

10

Cualificación do posto de traballo

Baixa
Media
Alta

pto 11
pto 22
pto 33

10

RESPONSABILIDADE

Puntos	%
43	86%

Responsabilidade persoal
Manexo e traslado de fondos
Uso e custodia de bens patrimoniais
Relacións con Organismos
Responsabilidade sobre o xestión

10
10
10
10
10

Existencia por escrito constar que o presente documento foi aprobado definitivamente en pleno n.º 27 de xullo de 2012

COMPLEXIDADE TERRITORIAL E FUNCIONAL

Puntos	%
62,5	74%

Territorial

Dispersión alta
Dispersión media
Sin dispersión

10
50
0

61

Funcional

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

50
37,5
25
12,5

2,5

Segunda a 27/07/2012



Adrián J. Míguez Carballas

COMPLEMENTO ESPECÍFICO

Puntos totales

17,925

€

4 795,30

- Especial dificultad técnica
- Dirección
- Responsabilidad
- Penosidad
- Peligrosidad
- Incompatibilidad

Puntos ponderados

4,85

0

7,875

1,5

3

6

ESPECIAL DIFICULTADE TÉCNICA

Puntos

Ponderación

31

15%

Especialización teórica o práctica

- Baixa
- Media
- Alta

de 1 a
de 22
de 31

11

Ejercicio de permisos de actualización

- Baixa
- Media
- Alta

de 11
de 22
de 31

19

Cualificación de puesto de trabajo

- Baixa
- Media
- Alta

de 11
de 22
de 31

15

DEDICACIÓN

- Plena disponibilidad
- Disponibilidad parcial
- Disponibilidad ocasional

100
75
50

Puntos

Ponderación

30

0%

RESPONSABILIDADE

Responsabilidade por funciones

- Responsabilidade para
- Manejo e traslado de fondos
- Uso e custodia de bens patrimoniais
- Relacións con Organismos
- Responsabilidade sobre a xestión

10
10
10
10
10

40

Responsabilidade sobre persoal

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

60
37,5
25
12,5

12,5

Puntos

Ponderación

52,5

15%

PENOSIDADE

Réximen de xornada

- Nocturnidade
- Tarxetividade
- Xornada partida
- Sábados
- Deixados e festivos

25
15
15
15
15

0

Condicións adversas

- Intemperie
- Desplazamentos habituais
- Atención ao público
- Esforzo físico intenso e continuado
- Esforzo visual
- Posturas corporais e tensións forzadas

15

Puntos

Ponderación

15

10%

PERIGOSIDADE

- Risco alto
- Risco medio
- Risco baixo
- Traballo de oficina

100
50
30
0

Puntos

Ponderación

30

10%

INCOMPATIBILIDADE

- Xeral
- Para a súa profesión
- Absoluta

0
50
100

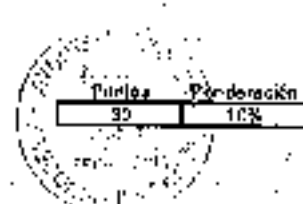
Puntos

Ponderación

0

0%

En Abegondo o 27/07/2012



Adrián Márquez Curatón

Declaración para hacer constar que el presente formulario fue realizado delativamente en Puntu o 27 de xullo de 2012

VALORACIÓN DO POSTO DE TRABALLO

FUNCIÓNARIO

Código	3003
Posto de traballo	ARQUITECTO
Grupo	A1
Complemento de destino	26
Complemento específico	41,8
	11.773,47 €

COMPLEMENTO DE DESTINO

Nivel C.D.

26

COMPETENCIA E MANDO

Grado de desenvolvemento do posto

Superior
Alta
Media
Baixa

RA-A

ESPECIALIZACIÓN

Puntos %
811 29%

Especialización teórica e práctica

Baixa

Media

Alta

pto 11
pto 22
pto 33

30

Experiencia de permanente actualización

Baixa

Media

Alta

pto 11
pto 22
pto 33

23

Cualificación do posto de traballo

Baixa

Media

Alta

pto 11
pto 22
pto 33

28

Puntos %
30 00%

RESPONSABILIDADE

Responsabilidade patral

Maneira e fealdade de fondos

Uso e custodia de bens patrimoniais

Relacións cos Organismos

Responsabilidade sobre a xestión

10
10
10
10
10

Puntos %
30 00%

Diligencia para facer constar que o presente documento foi aprobado e emitido polo Páxaro o 27 de xullo de 2012

COMPLEXIDADE TERRITORIAL E FUNCIONAL

Puntos %
75 53%

Territorial

Dispersión alta

Dispersión media

Sen dispersión

100
50
0

53

27/07/2012

Funcional

Volumen alto complexidade alta

Volumen alto complexidade baixa

Volumen baixo complexidade alta

Volumen baixo complexidade baixa

50
37,5
25
12,5

25

Adrián J. Martínez Carrión

COMPLEMENTO ESPECÍFICO

Puntos totales

41,8

€

19.773,47

Especialización técnica
 Formación
 Responsabilidad
 Penosidad
 Periodicidad
 Incompatibilidad

Puntos ponderados

33,8
0
1
0
0
0

ESPECIAL DIFICULTAD TÉCNICA

Puntos	Ponderación
88	35%

Especialización teórica e práctica

Baja	10-11		
Media	12-22		
Alta	23-33		30

Exigencia de permanente actualización

Baja	10-11		
Media	12-22		
Alta	23-33		29

Cualificación del puesto del trabajo

Baja	10-11		
Media	12-22		
Alta	23-33		27

DEDICACIÓN

Puntos	Ponderación
3	25%

Plena disponibilidad	100	<input type="checkbox"/>
Disponibilidad de personal	70	<input type="checkbox"/>
Disponibilidad de ocasiones	30	<input type="checkbox"/>

RESPONSABILIDAD

Puntos	Ponderación
55	20%

Responsabilidad profesional

Responsabilidad de papel	10		
Manejo o traslado de fondos	10	<input type="checkbox"/>	
Uso e custodia de bienes patrimoniales	10	<input checked="" type="checkbox"/>	
Relaciones con Organismos	10	<input checked="" type="checkbox"/>	
Responsabilidad sobre la gestión	10	<input checked="" type="checkbox"/>	30

Responsabilidad sobre personal

Volumen alto complejidad alta	20		
Volumen alto complejidad baja	37,5		
Volumen bajo complejidad alta	25		
Volumen bajo complejidad baja	17,5		29

PENOSIDAD

Puntos	Ponderación
7,5	6%

Régimen de jornada

Reduccion de jornada			0
Nocturnidad	25	<input type="checkbox"/>	
Turquía	10	<input type="checkbox"/>	
Jornada partida	15	<input type="checkbox"/>	
Sábados	15	<input type="checkbox"/>	
Deviaciones a festivos	10	<input type="checkbox"/>	

Condiciones ambientales

Jubilación			
Desplazamientos habituales		<input checked="" type="checkbox"/>	
Atención al público		<input checked="" type="checkbox"/>	
Estrés físico (volumen o continuidad)		<input type="checkbox"/>	
Esfuerzo visual		<input type="checkbox"/>	
Postura corporal o sensorial forzada		<input type="checkbox"/>	

PERIODICIDAD

Puntos	Ponderación
0	0%

Alto	100	<input type="checkbox"/>
Medio	70	<input type="checkbox"/>
Bajo	30	<input type="checkbox"/>
Tratamiento único	0	<input checked="" type="checkbox"/>

INCOMPATIBILIDAD

Puntos	Ponderación
0	20%

Zero	0	<input checked="" type="checkbox"/>
Paralela a su profesión	50	<input type="checkbox"/>
Absoluta	100	<input type="checkbox"/>

En Abogador a 27/07/2012



Adrián J. Márquez Carreras

Ud. licencia para hacer constar que el presente se aprobó definitivamente en Pleno a 27 de julio de 2012

4.2. PERSOAL LABORAL FIXO

Dilixión para a elaboración e impresión de datos para todos os probectos educativos, en Ourense, 22 de outubro de 2012

En Abegondo a 27/09/2012

Adrián J Mézquez Canón

VALORACIÓN DEL POSTO DE TRABAJO LABORAL

Código	4105	
Posto de trabajo	AUXILIAR DE BIBLIOTECA	
Grupo laboral	V	7.876,58 €
Nivel de competencia e mando	7	2.874,70 €
Factores complementarios	0,75	211,26 €
Dotación económica de puesto		10.564,53 €

NIVEL DE COMPETENCIA E MANDO

Nivel **7**

COMPETENCIA E MANDO

Grado de desenvolvemento do posto

Superior
Alta
Media
Baixa

GA.A

ESPECIALIZACIÓN

Puntos %
0 0%

Especialización teórica e práctica

Baixa
Media
Alta

de 11
de 22
de 33

0

Exigencia de permanente actualización

Baixa
Media
Alta

de 11
de 22
de 33

0

Qualificación do posto de traballo

Baixa
Media
Alta

de 11
de 22
de 33

0

RESPONSABILIDADE

Puntos %
0 0%

Responsabilidade persoal

10

Manexo e traslado de fondos

10

Uso e custodia de bens patrimoniais

10

Relacións coa Organización

10

Responsabilidade sobre a xestión

10

Deliberación para facer e cumprir as funcións do cargo foi aprobado definitivamente en Pleno o 27 de xullo de 2012

COMPLEXIDADE TERRITORIAL E FUNCIONAL

Puntos %
0 0%

Territorial

Dispersión alta
Dispersión media
Sen dispersión

100
50
0

0

Funcional

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

50
37,5
25
12,5

0

ESTADO DE PLAZA
27/07/2012
ADRIÁN B. ESTEVEZ CARRERA

FACTORES COMPLEMENTARIOS

Puntos totales **€**
0,75 **211,25**

- Especial dificultad técnica
- Dedicación
- Responsabilidad
- Ponderación
- Perseverancia
- Incompatibilidad

Puntos ponderados
0
0
0
0,75
0
0

ESPECIAL DIFICULTADE TÉCNICA

Puntos Ponderación
0 **15%**

- Especialización técnica e práctica
 - Baja 10
 - Media 20
 - Alta 30
- Existencia de permanente actualización
 - Baja 10
 - Media 20
 - Alta 30
- Calificación de puesto de trabajo
 - Baja 10
 - Media 20
 - Alta 30

DEDICACIÓN

Puntos Ponderación
0 **15%**

- Plena disponibilidad 100
- Disponibilidad parcial 70
- Disponibilidad ocasional 30

RESPONSABILIDAD

Puntos Ponderación
0 **10%**

- Responsabilidad por funciones
 - Responsabilidad personal 10
 - Máximo e habitual de funciones 10
 - Uso e distribución de otros procedimientos 10
 - Relaciones con Organismos 10
 - Responsabilidad sobre a gestión 10
- Responsabilidad sobre personal
 - Volumen alta complejidad alta 50
 - Volumen alta complejidad baja 30
 - Volumen bajo complejidad alta 20
 - Volumen bajo complejidad baja 10

PERSEVERANCIA

Puntos Ponderación
7,5 **10%**

- Rendimiento de jornada
 - Regularidad 20
 - Jornada completa 10
 - Horario partido 10
 - Sabados 10
 - Domingos e festivos 10

Condiciones adversas

- Intemperie
- Desplazamientos habituales
- Atención al público
- Esfuerzo físico intenso e continuado
- Esfuerzo mental
- Posición corporal o personal forzada

PERIGROSIDAD

- Riesgo alto 100
- Riesgo medio 70
- Riesgo bajo 30
- Trabajo de oficina 10

INCOMPATIBILIDADE

- Xeral 0
- Para p.s. e práctica 50

Utilización para hacer constar que el presente documento fue aprobado definitivamente en Pleno el 27 de julio de 2012

En Abegondo el 27/07/2012

Puntos Ponderación
0,75 **50%**

Puntos Ponderación
0,75 **50%**

Activo: J. M. Quijoux Castañón

VALORACIÓN DO POSTO DE TRABALLO LABORAL

Código	4011	
Posto de traballo	TÉCNICO DE CULTURA	
Grupo laboral	I	10.285,94 €
Nivel de competencia e mando	20	6.479,76 €
Factores complementarios	18,95	5.619,16 €
Dotación económica do posto		22.384,86 €

NIVEL DE COMPETENCIA E MANDO

COMPETENCIA E MANDO

Grado de desenvolvemento do posto

Superior
Alto
Medio
Baixo

ALTA

Nivel

20

ESPECIALIZACIÓN

Puntos	%
73	74%

Especialización teórica e práctica

Baixa
Media
Alta

aba 11
aba 22
aba 33

24

Existencia de permanente actualización

Baixa
Media
Alta

aba 11
aba 22
aba 33

25

Qualificación do posto de traballo

Baixa
Media
Alta

aba 11
aba 22
aba 33

24

RESPONSABILIDADE

Puntos	%
30	60%

Responsabilidade penal 10
 Maneo e custodio de fondos 10
 Uso e custodio de bens patrimoniais 10
 Relacións con Organismos públicos para facer cumprir a lei 10
 Responsabilidade sobre a rexión 10

Este documento foi aprobado definitivamente en Pleno o 27 de xullo de 2012

COMPLEXIDADE TERRITORIAL E FUNCIONAL

Puntos	%
73	73%

Territorial

Dispersión alta
Dispersión media
Sen dispersión

100
50
0

50

Funcional

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

50
37,5
25
12,5

25



Adrián Márquez Campes

FACTORES COMPLEMENTARIOS

Puntos totales
19,95

€ 5.019,18

Especial dificultad técnica
Dedicación
Responsabilidad
Perseverancia
Perigosidade
Incompatibilidad

Puntos ponderados

10,85
0
8,25
0,75
0
0

Puntos	Ponderación
73	10%

ESPECIAL DIFICULTADE TÉCNICA

Especialización técnica a práctica

Baixa da 15
Media da 22
Alta da 33

24

Experiencia de permanente actualización

Baixa da 11
Media da 22
Alta da 33

28

Cualificación de posto de trabalho

Baixa da 11
Media da 22
Alta da 33

24

Puntos	Ponderación
30	0%

DEDICACION

Plano de disponibilidade 100
Disponibilidade parcial 70
Disponibilidade ocasional 30

X

Puntos	Ponderación
55	10%

RESPONSABILIDADE

Responsabilidade por funções

Responsabilidade pessoal 70
Mapa de traslado de arquivos 10
Uso e custodia de bens patrimoniais 10
Relações com Organismos 10
Responsabilidade sobre a gestão 10

X
X
X
X

30

Responsabilidade sobre pessoal

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

20

Puntos	Ponderación
7,5	10%

PERSEVERANCIA

Régimen de trabalho

Nocturnidade 50
Turnidade 10
Xarada parca 10
Sábados 10
Domingos e festivos 10

X
X
X
X

3

Condições adversas

Intempérie 50
Despreocupação habitual 10
Aferência ao público 10
Esforço físico intenso e contínuo 10
Esforço visual 10
Radiação corporativa pessoal forçada 10

X
X
X
X
X
X

7,5

PERIGOSIDADE

Risco alto 40
Risco médio 20
Risco baixo 10
Trabalho de escritório 0

X
X
X

Puntos	Ponderación
0	10%

INCOMPATIBILIDADE

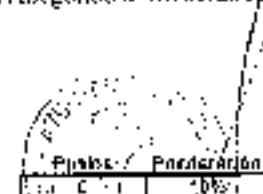
Xarof 0
Para a sua profissão 10

X

Puntos	Ponderación
0	10%

Diferença para além do estabelecido neste documento foi aprovada definitivamente em Plano n.º 27 de 20/11 de 2017

Em Abegondo a 27/03/2017



Adm. An. J. Marguier Castellos

VALORACIÓN DEL POSTO DE TRABAJO

LABORAL

Código	5001	
Posto de trabajo	TÉCNICO DE DEPÓSITO	
Grupo laboral	I	10.285,84 €
Nivel de competencia o mando	20	6.479,79 €
Factores complementarios	19,88	5.818,16 €
Dotación económica de puesto		22.384,86 €

NIVEL DE COMPETENCIA E MANDO

Nivel

20

COMPETENCIA E MANDO

Grado de desenvolvimiento de puesto

Buena
Pasa
Mala
Mala

Alta

ESPECIALIZACIÓN

Puntos

%

73

74%

Especialización teórica e práctica

Baja
Media
Alta

de 11
de 22
de 33

21

Experiencia de permanente actualización

Baja
Media
Alta

de 11
de 22
de 33

25

Cualificación de puesto de trabajo

Baja
Media
Alta

de 11
de 22
de 33

24

Puntos

%

30

61%

RESPONSABILIDAD

Responsabilidad penal

10

Manejo e traslado de fondos

10

Uso e custodia de bienes patrimoniales

10

Relaciones con Organismos Administrativos para hacer constar e o

10

Responsabilidad sobre a posición

10

Puntos

%

En Abogadía

43

68%

COMPLEJIDADE TERRITORIAL E FUNCIONAL

Territorial

Dispersión alta
Dispersión media
Sin dispersión

100
50
0

50

Funcional

Volumen alto complejidade alta
Volumen alto complejidade baixa
Volumen baixo complejidade alta
Volumen baixo complejidade baixa

50
37,5
25
12,5

26



Acción J. Manjares Carrión

FACTORES COMPLEMENTARIOS

Puntos totales
19,85

E
5 819,16

- Especial dificultad técnica
- Dedicación
- Responsabilidad
- Perseverancia
- Perseverancia
- Incompatibilidad

Puntos ponderados

10,85
0
3,25
0,75
0
0

Puntos	Ponderación
70	15%

ESPECIAL DIFICULTAD TÉCNICA

- Especialización teórica y práctica
- Baja
- Media
- Alta

de 11
de 22
de 33

21

- Existencia de permanentes actualizaciones
- Baja
- Media
- Alta

de 11
de 22
de 33

25

- Calificación de puesto de trabajo
- Baja
- Media
- Alta

de 11
de 22
de 33

24

Puntos	Ponderación
30	3%

DEDICACIÓN

- Plena disponibilidad
- Disponibilidad parcial
- Disponibilidad ocasional

100
70
30

<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>
<input checked="" type="checkbox"/>

Puntos	Ponderación
65	15%

RESPONSABILIDAD

Responsabilidad por funciones

- Responsabilidad penal
- Mantenimiento y traslado de fondos
- Uso y custodia de bienes patrimoniales
- Relaciones con Organismos
- Responsabilidad sobre la gestión

10
10
10
10
10

<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>
<input checked="" type="checkbox"/>
<input checked="" type="checkbox"/>
<input checked="" type="checkbox"/>

30

Responsabilidad sobre personal

- Voluntad de continuidad alta
- Voluntad de continuidad baja
- Voluntad de no continuidad alta
- Voluntad de no continuidad baja

50
37,5
25
12,5

25

Puntos	Ponderación
70	10%

PERSEVERANCIA

Régimen de jornada

- Normalidad
- Jornada
- Jornada partida
- Sábados
- Domingos o festivos

25
15
15
15
15

<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>

0

Condiciones laborales

- Incapacidad
- Despergamos nocturnos
- Atención al público
- Esfuerzo físico intenso u continuado
- Esfuerzo visual
- Posición corporal o sensorial forzada

<input checked="" type="checkbox"/>
<input checked="" type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>

7,5

En Abogado a 27/07/2012

Deliberación para hacer constar que el presente documento ha aprobado definitivamente en Pleno a 27 de julio de 2012

Puntos	Ponderación
0	10%

Puntos	Ponderación
0	10%

Adrián J. Márquez C. CASADO

PERIODICIDAD

- Hasta año
- Hasta mes
- Riesgo bajo
- Trabajo de oficina

100
70
30
0

<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>
<input checked="" type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>

INCOMPATIBILIDAD

- Xera
- Peru a s'ia p'ma'ia

0
00

<input checked="" type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>

VALORACIÓN DO POSTO DE TRABALLO LABORAL

Código	1003	
Posto de traballo	TECNICO INFORMÁTICO	
Grupo laboral	II	10.286,94 €
Nivel de competencia e mando	14	4.494,84 €
Factores complementarios	10.525	2.992,66 €
Dotación económica do posto		17.773,44 €

NIVEL DE COMPETENCIA E MANDO

Nivel
14

COMPETENCIA E MANDO

Grado de desenvolvemento do posto

Baixa
Alta
Media
Pobre

MCOIA

ESPECIALIZACIÓN

Especialización teórica e práctica

Baixa
Media
Alta

n/a 11
n/a 22
n/a 33

20

Elixericio de permanente actualización

Baixa
Media
Alta

n/a 11
n/a 22
n/a 33

20

Cualificación do posto de traballo

Baixa
Media
Alta

n/a 11
n/a 22
n/a 33

10

Puntos	%
60	61%

RESPONSABILIDADE

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

Puntos	%
20	40%

COMPLEXIDADE TERRITORIAL E FUNCIONAL

Territorial

- Dispersión alta 100
- Dispersión media 60
- Sen dispersión 0

Funcional

- Volumen alto complexidade alta 50
- Volumen alto complexidade baixa 37,5
- Volumen baixo complexidade alta 25
- Volumen baixo complexidade baixa 12,5

0

0

Puntos	%
En Abaixo de 20	40%

Este documento foi aprobado definitivamente en Pleno o 27 de xullo de 2017



Adrián J. Muroa Calero

FACTORES COMPLEMENTARIOS

Puntos totales

10,625

€

2.593,60

- Especial dificultad técnica
- Dedicación
- Responsabilidad
- Penosidade
- Perigosidade
- Incompatibilidade

Puntos por factores

7,5
0
2
1,125
0
0

Puntos Ponderación

50	15%
----	-----

ESPECIAL DIFICULTADE TÉCNICA

Especialización teórica o práctica

- Baixa 11
- Media 22
- Alta 33

20

Eficencia de permanente actualización

- Baixa 11
- Media 22
- Alta 33

20

Cualificación de posto de traballo

- Baixa 11
- Media 22
- Alta 33

0

Puntos Ponderación

0	15%
---	-----

DEDICACIÓN

- Plena disposición 100
- Disponibilidade parcial 70
- Disponibilidade ocasional 30

Puntos Ponderación

20	20%
----	-----

RESPONSABILIDADE

Responsabilidade por funcións

- Responsabilidade poraí 10
- Mensaxe e traslado de fondos 10
- Uso e custodia de bens patrimoniais 10
- Relacións con Organismos 10
- Responsabilidade sobre a xestión 10

X
X

20

Responsabilidade sobre persoas

- Valores alto cumprimento alta 50
- Valores alto cumprimento baixa 37,5
- Valores baixo cumprimento alta 25
- Valores baixo cumprimento baixa 12,5

0

Puntos Ponderación

7,5	15%
-----	-----

PENOSIDADE

Régimen de xornada

- Nocturnidade 20
- Tipicidade 15
- Xornada partida 15
- Sábados 15
- Domingos e festivos 15

0

Condições avanzadas

- Imprevisión 10
- Desprevenções habituais 10
- Atención ao público X
- Esforzo físico intenso e continuado
- Esforzo visual
- Posturas corporais ou sensoriais forzadas

X

7,5

Puntos Ponderación

0	20%
---	-----

PERIGOSIDADE

- Risco alto 100
- Risco medio 70
- Risco baixo 30
- Traballo de altura X

X

Puntos Ponderación

0	20%
---	-----

INCOMPATIBILIDADE

- Xeral 0
- Para a súa protección 50

X

Declaración que, feita en virtude do artigo 10.º do Regulamento de funcionamento do concurso de selección foi aprobada definitivamente en Pleno o 27 de xullo de 2012

En Abegondo a 27/07/2012

Puntos Ponderación

0	20%
---	-----

Adm. J. Márquez Cabanes

VALORACIÓN DEL POSTO DE TRABAJO
LADORA

Código	7100	
Posto de trabajo	EDUCADORA FAMILIAR	
Grupo laboral	II	10.285,94 €
Nivel de competencia a mando	20	6.479,76 €
Factores complementarios	19,175	5.996,03 €
Dotación económica del puesto		22.363,73 €

NIVEL DE COMPETENCIA E MANDO

Nivel
20

COMPETENCIA E MANDO

Grado de desenvolvimiento del puesto

Superior
Alto
Medio
Bajo

SUPERIOR

ESPECIALIZACIÓN

Puntos %
79 71%

Especialización teórica o práctica

Baja
Media
Alta

de 11
de 22
de 33

29

Existencia de permanente actualización

Baja
Media
Alta

de 11
de 22
de 33

23

Cualificación del puesto de trabajo

Baja
Media
Alta

de 11
de 22
de 33

23

RESPONSABILIDAD

Puntos %
20 40%

Responsabilidad personal 10
Manejo e traslado de fondos 10
Uso o custodia de bienes patrimoniales 10
Relaciones con Organismos Diligencia para hacer constar que el proceso de licencias fue realizado delativamente en Lengua 27 de Julio de 2012
Responsabilidad sobre la sección 10

COMPLEJIDAD TERRITORIAL E FUNCIONAL

Puntos %
Especialización 79 71%

Territorial

Dispersión alta
Dispersión media
Sin dispersión

100
50
0

50

Funcional

Volumen alto complejidad alta 50
Volumen alto complejidad baja 37,5
Volumen bajo complejidad alta 25
Volumen bajo complejidad baja 12,5

37,5



Arturo J. Márquez Ch. ante

FACTORES COMPLEMENTARIOS

Puntos totales
13.875

5.598,03

Especialización Técnica 160000
Dedicación
Responsabilidad
Periodicidad
Perigosidade
Incompatibilidade

Puntos ponderados	
10,5	
0	
8.925	
0,75	
0	
0	

Puntos	Ponderación
70	10%

ESPECIAL DIFICULTADE TÉCNICA

Especialización teórica e práctica			24
Baixa	de 11		
Meia	de 22		
Alta	de 33		
Existência de permanente actualização			23
Baixa	de 11		
Meia	de 22		
Alta	de 33		
Qualificação do posto de trabalho			23
Baixa	de 11		
Meia	de 22		
Alta	de 33		

Puntos	Ponderación
0	0%

DEDICACION

Pieno disponibilidad	100	<input type="checkbox"/>
Disponibilidade parcial	70	<input type="checkbox"/>
Disponibilidade ocasional	30	<input type="checkbox"/>

Puntos	Ponderación
57,5	15%

RESPONSABILIDADE

Responsabilidade por funções			20
Responsabilidade geral	10	<input type="checkbox"/>	
Atuação e exercício de funções	10	<input type="checkbox"/>	
Uso e guarda de bens patrimoniais	10	<input type="checkbox"/>	
Relações com Organismos	10	<input checked="" type="checkbox"/>	
Responsabilidade sobre e xestões	10	<input checked="" type="checkbox"/>	
Responsabilidade sobre pessoal			17,5
Volumé alto complexidade alta	50	<input type="checkbox"/>	
Volumé alto complexidade baixa	37,5	<input type="checkbox"/>	
Volumé baixo complexidade alta	25	<input type="checkbox"/>	
Volumé baixo complexidade baixa	12,5	<input type="checkbox"/>	

Puntos	Ponderación
7,5	13%

PERIODICIDADE

Exatidão no modo			0
Diuturnidade	25	<input type="checkbox"/>	
Trinidade	10	<input type="checkbox"/>	
Continuidade parida	15	<input type="checkbox"/>	
Séculos	15	<input type="checkbox"/>	
Downings e festinas	15	<input type="checkbox"/>	

Puntos	Ponderación
0	0%

Condições adversas			7,5
Intemperie		<input type="checkbox"/>	
Desprazamentos habituais		<input checked="" type="checkbox"/>	
Atenção ao público		<input checked="" type="checkbox"/>	
Esforço físico intenso e contínuo		<input type="checkbox"/>	
Falhas visuais		<input type="checkbox"/>	
Posição corporal ou sensações forçadas		<input type="checkbox"/>	

PERIGOSIDADE

Histo alto	100	<input type="checkbox"/>
Histo médio	70	<input type="checkbox"/>
Risco baixo	30	<input type="checkbox"/>
Trabalho de ofício	0	<input checked="" type="checkbox"/>

Puntos	Ponderación
0	0%

INCOMPATIBILIDADE

Xeral	0	<input checked="" type="checkbox"/>
Para a sua profissão	60	<input type="checkbox"/>

Puntos	Ponderación
0	0%

Diligência para fazer constar que o presente documento foi preenchido definitivamente em 27 de julho de 2012

En Abegonda a 27/07/2012

(Handwritten signature)
Puntos Ponderación
0 0%
Puntos Ponderación
0 0%
Adrián J. Marqués Caballés

VALORACIÓN DEL POSTO DE TRABAJO

LABORAL

Código	7002	
Puesto de trabajo	TRABAJADOR SOCIAL	
Grupo laboral	II	10.265,94 €
Nivel de competencia e mando	13	4.163,48 €
Factores complementarios	15,175	4.274,22 €
Dotación económica del puesto		18.723,62 €

NIVEL DE COMPETENCIA E MANDO

Nivel

13

COMPETENCIA E MANDO

Grado de desarrollo del postu

Supera
Alto
Medio
Bajo

Baja

ESPECIALIZACIÓN

Puntos

%

72

72%

Especialización teórica o práctica

Baja
Media
Alta

de 11
de 22
de 33

24

Existencia de permanente actualización

Baja
Media
Alta

de 11
de 22
de 33

24

Cualificación del puesto de trabajo

Baja
Media
Alta

de 11
de 22
de 33

24

RESPONSABILIDADE

Puntos

%

20

40%

Responsabilidad penal

10

Manejo o traslado de fondos

10

Uso e custodia de bens patrimoniais

10

Relacións con Organismos

10

Responsabilidade sobre a xestión

10

Elaborado para hacer compatible con el Documento de Evaluación del Puesto de Trabajo nº 27 de mayo de 2012

COMPLEXIDADE TERRITORIAL E FUNCIONAL

Puntos

%

En Alto 53,5 / 72,9%

Territorial

Dispersión alta
Dispersión media
Sin dispersión

100

50

0

Funcional

Volumen alto complejidade alta
Volumen alto complejidade baixa
Volumen baixo complejidade alta
Volumen baixo complejidade baixa

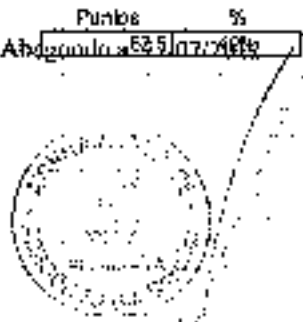
50

37,5

25

12,5

Señor J. Márquez Carrión



FACTORES COMPLEMENTARIOS

Puntos totales
15.175

€
4.274,22

Especial dificultad técnica
Dedicación
Responsabilidad
Perseverancia
Incompatibilidad

Puntos ponderados

10,8
0
3,75
1,125
0
0

Puntos	Ponderación
72	15%

ESPECIAL DIFICULTADE TÉCNICA

Especialización teórica o práctica

Baja 11
Media 22
Alta 33

24

Existencia de permanente actualización

Baja 11
Media 22
Alta 33

24

Cualificación de puesto de trabajo

Baja 11
Media 22
Alta 33

24

DEDICACIÓN

Piena disponibilidad 100
Disponibilidad parcial 70
Disponibilidad ocasional 30

Puntos	Ponderación
0	15%

RESPONSABILIDADE

Responsabilidad por funciones

Responsabilidad parcial 10
Manejo e traslado de fondos 10
Uso e custodia de bens patrimoniais 10
Relacións cos Organismos 10
Responsabilidade sobre a sesión 10

20

Responsabilidade sobre persoal

Voluntade alta complexidade alta 50
Voluntade alta complexidade baixa 30
Voluntade baixa complexidade alta 25
Voluntade baixa complexidade baixa 12,5

12,5

Puntos	Ponderación
32,5	10%

PERSEVERANCIA

Rendimiento de jornada

Nocturnidade 26
Turnalidade 16
Xornada partida 16
Sábados 16
Domingos e festivos 16

0

Condicións adversas

Intempérie 10
Débeda anterior habida 10
Atención ao público 10
España Esteo intenso e construído 10
España Esteo 10
Posición corporativa separada cerrada 10

7,5

PERIGOSIDADE

Risco alto 100
Risco medio 70
Risco baixo 50
Traballo de oficina 0

Puntos	Ponderación
10	20%

INCOMPATIBILIDADE

Xeral 0
Para a súa profesión 50

Puntos	Ponderación
0	20%

Diligencia para facer cumprir que o contido deste documento foi aplicado definitivamente en Pleno o 27 de xullo de 2012

En Abegardo a 27/07/2012

Puntos Ponderación
10 20%

Puntos Ponderación
Adrián J. Méndez Cordeiro

VALORACIÓN DEL POSTO DE TRABAJO LABORAL

Código	7003	
Posto de trabajo	TÉCNICO SERVICIOS SOCIALES ECONÓMICOS	
Grupo laboral	II	10.265,94 €
Nivel de competencia e mando	13	4.153,48 €
Factores complementarios	11,875	3.344,74 €
Dotación económica del puesto		17.794,14 €

NIVEL DE COMPETENCIA E MANDO

Nivel
13

COMPETENCIA E MANDO

Grado de desenvolvimientu del postu

Superior
Alto
Medio
Bajo

BAJA

ESPECIALIZACIÓN

Puntos %
50 51%

Especialización teórica e práctica

Baixa
Media
Alta

nte 11
nte 22
nte 33

20

Evaluación de permanente actualización

Baixa
Media
Alta

nte 11
nte 22
nte 33

20

Cualificación del postu de traballo

Baixa
Media
Alta

nte 11
nte 22
nte 33

10

RESPONSABILIDADE

Puntos %
20 40%

Responsabilidate personal
Manexo e custodia de fondos
Uso e custodia de bens patrimoniales
Relaciones con Organismos
Responsabilidate sobre a xestión

10
10
10
10
10

Este documento foi aprobado definitivamente en Pleno n.º 23 de xullo de 2012

COMPLEXIDADE TERRITORIAL E FUNCIONAL

Puntos %
En Abandono **62,5 41,25%**

Territorial

Dispersión alta
Dispersión media
Sen dispersión

100
50
0

50

Funcional

Volumen alto complexidade alta
Volumen alto complexidade baixa
Volumen baixo complexidade alta
Volumen baixo complexidade baixa

50
37,5
25
12,5

12,5



Adrián J. Márquez Caramés

VALORACIÓN DEL POSTO DE TRABAJO

LABORAL

Código	3000	
Posto de trabajo	A.I. 1.	
Grupo laboral	1	10.285,84 €
Nivel de competencia e mando	20	6.479,76 €
Factores complementarios	19,85	5.619,16 €
Dotación económica del puesto		22.384,88 €

NIVEL DE COMPETENCIA E MANDO

Nivel

20

COMPETENCIA E MANDO

Grado de involucramiento del puesto

Superior
Alta
Medio
Baja

ALTA

ESPECIALIZACIÓN

Puntos

%

79

74%

Especialización teórica e práctica

Baja
Media
Alta

de 11
de 22
de 33

24

Existencia de permanente actualización

Baja
Media
Alta

de 11
de 22
de 33

25

Calificación de puesto de trabajo

Baja
Media
Alta

de 11
de 22
de 33

24

RESPONSABILIDADE

Puntos

%

30

69%

Responsabilidad personal

19

Manejo e traslado de fondos

13

Uso e custodia de bens patrimoniais

13

Relacións con Organismos

25

Responsabilidade sobre a xestión

13

COMPLEXIDADE TERRITORIAL E FUNCIONAL

Puntos

%

En Adxunto a 25/07/2012

Territorial

Dispersión alta
Dispersión media
Sen dispersión

100

50

0

50

Funcional

Volumen alta complexidade alta
Volumen alta complexidade baixa
Volumen baixa complexidade alta
Volumen baixa complexidade baixa

50

37,5

25

12,5

25



Adrián J. Márquez Curamés

FACTORES COMPLEMENTARIOS

- Especialidade/técnica
- Dedicação
- Responsabilidade
- Perigosidade
- Incompatibilidade

Pontos totais € **19,95** **5.619,15**

Pontos ponderados

10,25
0
8,25
0,75
0
0

Pontos	Ponderação
75	15%

ESPECIAL DIFICULDADE TÉCNICA

- Especialização teórica e prática
 - Baixa 10
 - Média 20
 - Alta 30
- Eficácia de permanente actualização
 - Baixa 10
 - Média 20
 - Alta 30
- Qualificação do posto de trabalho
 - Baixa 10
 - Média 20
 - Alta 30

Pontos	Ponderação
30	0%

DEDICAÇÃO

- 100 Disponibilidade
- 70 Disponibilidade parcial
- 30 Disponibilidade ocasional

Pontos	Ponderação
55	15%

RESPONSABILIDADE

- Responsabilidade por funções
 - Responsabilidade pessoal 10
 - Manejo e controle de fundos 10
 - Uso e custódia de bens patrimoniais 10
 - Relações com Organismos 10
 - Responsabilidade sobre a actividade 10
- Responsabilidade sobre pessoal
 - Velocidade de complexidade alta 10
 - Velocidade de complexidade baixa 37,5
 - Velocidade de complexidade média 25
 - Velocidade de complexidade baixa 12,5

Pontos	Ponderação
7,5	10%

PENEDIDADE

- Não responde
 - Nacturnidade 25
 - Torcedores 15
 - Xeiras públicas 15
 - Sábados 15
 - Domingos e festivos 15

Diligência para fazer constar que o presente documento foi aprovado definitivamente em Plano a 27 de julho de 2012.

- Condições adversas
 - Insalubridade
 - Desprezamentos habituais
 - Aluminação ao público
 - Esforço físico intenso e contínuo
 - Estrutura vegetal
 - Posição corporativa ou sensorial forçada

Em Abegando a 27/07/2012

PERIGOSIDADE

- Risco alto 10
- Risco médio 7,5
- Risco baixo 5
- Trabalho de escritório 0

Pontos	Ponderação
0,4	10%

INCOMPATIBILIDADE

- Xeral 0
- Parte e sua posição 7,5

Pontos Ponderação
Adrián J. Martínez Casanova



VALORACIÓN DEL POSTO DE TRABAJO

LABORAL

Código	MI07	
Posto de trabajo	OFICIAL MEDICAMENTE	
Grupo laboral	V	7.678,58 €
Nivel de competencia e mando	7	2.674,70 €
Factores complementarios	20,7	5.830,40 €
Datación económica de puesto		16.183,68 €

NIVEL DE COMPETENCIA E MANDO

COMPETENCIA E MANDO

Grado de desenvolvemento do posto

Superior
Alto
Medio
Bajo

BAJA

Nivel:

7

ESPECIALIZACIÓN

Puntos	%
7	7%

Especialización teórica e práctica

Baixa
Media
Alta

da 11
da 22
da 33

0

Ealorencia de permanente actualización

Baixa
Media
Alta

da 11
da 22
da 33

2

Cualificación do posto de traballo

Baixa
Media
Alta

da 11
da 22
da 33

3

Puntos	%
0	0%

RESPONSABILIDADE

Responsabilidade penal

10

Manexo e traslado de fondos

10

Uso e custodia de bens patrimoniais

10

Relacións con Organismos Alixencia para facer constar que o posto de traballo foi creado de acordo co artigo 27 do Estatuto 2012

10

Responsabilidade sobre a acción

10

COMPLEXIDADE TERRITORIAL E FUNCIONAL

Territorial

Dispersión alta
Dispersión media
Sen dispersión

100

50

0

X

Un Alínea 2012 22072012

0 0%

Funcional

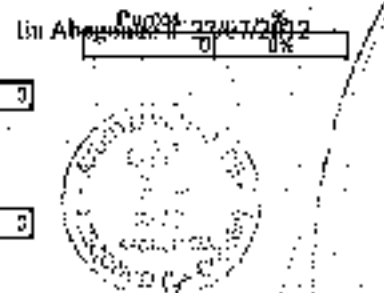
Volumen alto complexidade alta
Volumen alto complexidade baixa
Volumen baixo complexidade alta
Volumen baixo complexidade baixa

50

25

25

125



Adrián J. Márquez Calvo

FACTORES COMPLEMENTARIOS

Especial Dificultad Técnica
 Dedicación
 Responsabilidad
 Penosidad
 Perigosidad
 Incompatibilidad

Puntos totales **20,7** € **6.830,40**

Puntos ponderados
6,7
4,5
0
1,5
14
3

Puntos **7** Ponderación **10%**

ESPECIAL DIFICULTADE TÉCNICA

Especialización teórica y práctica			<input type="text" value="0"/>
Baja	11		
Media	22		
Alta	33		
Eficiencia de permanente actualización			<input type="text" value="2"/>
Baja	11		
Media	22		
Alta	33		
Cualificación de puesto de trabajo			<input type="text" value="5"/>
Baja	11		
Media	22		
Alta	33		

Puntos **32** Ponderación **15%**

DEDICACIÓN

Piena disponibilidad	100	<input type="checkbox"/>
Disponibilidad parcial	70	<input checked="" type="checkbox"/>
Disponibilidad ocasional	30	<input type="checkbox"/>

Puntos **0** Ponderación **10%**

RESPONSABILIDAD

Responsabilidad por función			<input type="text" value="0"/>
Responsabilidad penal	10	<input type="checkbox"/>	
Manejo e traslado de fondos	10	<input type="checkbox"/>	
Uso o custodia de bienes patrimoniales	10	<input type="checkbox"/>	
Relación con Organismos	10	<input type="checkbox"/>	
Responsabilidad sobre a xestión	10	<input type="checkbox"/>	
Responsabilidade sobre persoal			<input type="text" value="0"/>
Valora alto complexidade alta	50		
Valora alto complexidade baixa	37,5		
Valora baixa complexidade alta	25		
Valora baixa complexidade baixa	12,5		

Puntos **15** Ponderación **10%**

PENOSIDADE

Réximen de xornada			<input type="text" value="0"/>
Nocturnidade	25	<input type="checkbox"/>	
Tornidade	15	<input type="checkbox"/>	
Xornada partida	15	<input type="checkbox"/>	
Sábados	15	<input type="checkbox"/>	
Domingos e festivos	16	<input type="checkbox"/>	

Puntos **15** Ponderación **10%**

Condições adversas

Insomnio	<input checked="" type="checkbox"/>
Desprazamentos habituais	<input checked="" type="checkbox"/>
Atención ao público	<input type="checkbox"/>
Esforzo físico intenso e continuado	<input checked="" type="checkbox"/>
Esforzo visual	<input checked="" type="checkbox"/>
Posición corporal ou xestional forzada	<input checked="" type="checkbox"/>

Puntos **10** Ponderación **20%**

PERIGOSIDADE

Risco pp	100	<input type="checkbox"/>
Risco medio	70	<input checked="" type="checkbox"/>
Risco baixo	30	<input type="checkbox"/>
Traballo en altura	0	<input type="checkbox"/>

Puntos **7** Ponderación **10%**

INCOMPATIBILIDADE

Xeral	0	<input checked="" type="checkbox"/>
Para a súa profesión	50	<input type="checkbox"/>

Disposición para facer cambios que se produciu no momento de solicitar o ingreso en Pleito a 27 de xullo de 2012

En Abegondo a 27/07/2012

Adrián J. Piñeiro Carameles

VALORACIÓN DO POSTO DE TRABALLO

LABORAL

Código	50.05	
Posto de traballo	OT. SERVIZOS MÚLTIPLES	
Grupo laboral	V	7.678,66 €
Nivel de competencia e mando	7	2.674,70 €
Factores complementarios	23.4	6.590,89 €
Dotación económica do posto		16.944,17 €

NIVEL DE COMPETENCIA E MANDO

Nivel

7

COMPETENCIA E MANDO

Grado de desenvolvemento do posto.

Superior
Alto
Medio
Baixo

BAIXA

ESPECIALIZACIÓN

Puntos

9

%

9%

Especialización teórica e práctica

Baixa
Media
Alta

pto 11
pto 22
pto 33

0

Existencia de permanente actualización

Baixa
Media
Alta

pto 11
pto 22
pto 33

4

Calificación do posto de traballo

Baixa
Media
Alta

pto 11
pto 22
pto 33

5

RESPONSABILIDADE

Puntos

0

%

0%

Responsabilidade penal

10

Mantemento e traslado de fondos

10

Uso e custodio de bens patrimoniais

10

Relacións con Organismos

10

Responsabilidade sobre a sesión

10

Calificación para facer constar que o presente documento foi aprobado definitivamente en Pleno o 27 de xullo de 2012

COMPLEXIDADE TERRITORIAL E FUNCIONAL

En Abegondo a 27/07/2012

Puntos

25

%

17%

Territorial

Dispersión alta
Dispersión media
Sen dispersión

100
50
0

0

Funcional

Volumen alto complexidade alta
Volumen alto complexidade baixa
Volumen baixo complexidade alta
Volumen baixo complexidade baixa

50
37,5
25
12,5

25



Adrián J. Márquez Caramez

FACTORES COMPLEMENTARIOS

Especialização técnica
 Dedicación
 Responsabilidade
 Penosidade
 Perigosidade
 Incompatibilidade

Pontos totais **€**
23,4 **6.590,85**

Pontos ponderados
0,0
1,5
2,5
1,5
1,1
-

Pontos	Ponderación
€	10%

ESPECIAL, DIFICILTADE TÉCNICA

Especialización teórica e práctica			<input type="text" value="0"/>
Baixa	até 11		
Média	até 22		
Alta	até 33		
Exercício de permanente actualización			<input type="text" value="1"/>
Baixa	até 11		
Média	até 22		
Alta	até 33		
Cualificación do posto de traballo			<input type="text" value="5"/>
Baixa	até 11		
Média	até 22		
Alta	até 33		

Puntos	Ponderación
30	15%

DEDICACIÓN

Plena dispoñibilidade	100	<input type="checkbox"/>
Dispoñibilidade parcial	70	<input type="checkbox"/>
Indispoñibilidade ocasional	50	<input checked="" type="checkbox"/>

Puntos	Ponderación
25	10%

RESPONSABILIDADE

Responsabilidade por funcións			<input type="text" value="0"/>
Responsabilidade poraí	10	<input type="checkbox"/>	
Materia e traslado de fondos	10	<input type="checkbox"/>	
Uso e custodia de bens patrimoniais	10	<input type="checkbox"/>	
Relacións con Organismos	10	<input type="checkbox"/>	
Responsabilidade sobre a acción	10	<input type="checkbox"/>	
Responsabilidade sobre persoal			<input type="text" value="25"/>
Volume alta complexidade alta	50	<input type="checkbox"/>	
Volume alta complexidade baixa	30	<input type="checkbox"/>	
Volume baixa complexidade alta	25	<input type="checkbox"/>	
Volume baixa complexidade baixa	15	<input type="checkbox"/>	

Puntos	Ponderación
15	10%

PENOSIDADE

Réximen de contido			<input type="text" value="2"/>
Nocturnidade	25	<input type="checkbox"/>	
Tornadais	15	<input type="checkbox"/>	
Xurupá penais	15	<input type="checkbox"/>	
Sábados	15	<input type="checkbox"/>	
Domingos e festivos	15	<input type="checkbox"/>	

En Abogado a 27/07/2012

Condicións adicionais

Intemperie	<input checked="" type="checkbox"/>
Desprezamentos habituais	<input checked="" type="checkbox"/>
Atención ao público	<input type="checkbox"/>
Esfuerzo físico intenso e continuado	<input checked="" type="checkbox"/>
Esfuerzo visual	<input checked="" type="checkbox"/>
Posición corporal ou seasonal forzada	<input checked="" type="checkbox"/>

Puntos	Ponderación
20	20%

PERIGOSIDADE

Risco por	100	<input type="checkbox"/>
Tráfico aéreo	70	<input checked="" type="checkbox"/>
Risco baixo	30	<input type="checkbox"/>
Traballo de oficina	0	<input type="checkbox"/>

Puntos Ponderación
 Adria J. Marques Carballón

INCOMPATIBILIDADE

Xaraf	0	<input checked="" type="checkbox"/>
Para a súa profesión	50	<input type="checkbox"/>

Este documento foi aprobado del 27 de julio de 2012

VALORACIÓN DEL POSTO DE TRABAJO

LABORAL

Código	3003	
Posto de trabajo	TÉC MEDIOAMBIENTE	
Grupo laboral	I	10.286,94 €
Nivel de competencia e mando	18	6.817,84 €
Factores complementarios	14,4	4.066,93 €
Dotación económica del puesto		20.159,71 €

NIVEL DE COMPETENCIA E MANDO

Nivel

18

COMPETENCIA E MANDO

SUPERIOR

Grado de desenvolvemento do posto

Alto
Medio
Bajo

ESPECIALIZACIÓN

Puntos	%
71	72%

Especialización teórica e práctica

24

Baixa do 11
Media do 22
Alta do 33

Exigencia de permanente actualización

23

Baixa do 11
Media do 22
Alta do 33

Cualificación do posto de traballo

24

Baixa do 11
Media do 22
Alta do 33

Puntos	%
20	40%

RESPONSABILIDADE

Responsabilidade persoal	10	<input type="checkbox"/>
Mánox e traslado de fondos	10	<input type="checkbox"/>
Uso e custodio de bens patrimoniais	10	<input type="checkbox"/>
Relacións con Organizacón	10	<input checked="" type="checkbox"/>
Responsabilidade sobre a xestión	10	<input checked="" type="checkbox"/>

Elaboración para hacer constar que el presente documento foi aprobado definitivamente en Pleno el 21 de Julio de 2012

COMPLEXIDADE TERRITORIAL E FUNCIONAL

Puntos	%
50	33%

Territorial

Dispersión alta	100	<input type="checkbox"/>
Dispersión media	60	<input checked="" type="checkbox"/>
Sen dispersión	0	<input type="checkbox"/>

50

Funcional

Volume alto complexidade alta	50	<input type="checkbox"/>
Volume alto complexidade baixa	17,5	<input type="checkbox"/>
Volume baixo complexidade alta	25	<input type="checkbox"/>
Volume baixo complexidade baixa	12,5	<input type="checkbox"/>

0

En Abegonda a 27/07/2012

Puntos %

50 33%



Adrián J. Márquez Curamés

FACTORES COMPLEMENTARIOS

Puntos totais **€**
144 **4.055,93**

- Especialidade técnica
- Dedicación
- Responsabilidade
- Perigosidade
- Incompatibilidade

Puntos ponderados

10,65
0
3
5,75
0
0

ESPECIAL DIFICULTADE TÉCNICA

Puntos Ponderación
71 **15%**

- Especialización teórica e práctica
 - Baixa do 11
 - Média do 22
 - Alta do 33
- Eficácia de permanente actualización
 - Baixa do 11
 - Média do 22
 - Alta do 33
- Qualificación do posto de traballo
 - Baixa do 11
 - Média do 22
 - Alta do 33

24
23
24

DEDICACIÓN

Puntos Ponderación
0 **0%**

- Plena dispoñibilidade 100
- Dispoñibilidade parcial 70
- Dispoñibilidade ocasional 50

RESPONSABILIDADE

Puntos Ponderación
20 **5%**

- Responsabilidade por funcións
 - Responsabilidade persoal 10
 - Manexo e traslado de fondos 10
 - Uso e custodias de bens patrimoniais 10
 - Relacións con Organismos 10
 - Responsabilidade sobre a acción 10
- Responsabilidade sobre persoal
 - Volumen de complexidade alta 50
 - Volumen de complexidade baixa 275
 - Volumen baixo complexidade alta 25
 - Volumen baixo complexidade baixa 125

20
0

PERIGOSIDADE

Puntos Ponderación
7,5 **10%**

- Réxime de xornada
 - Normalidade 25
 - Tornada 15
 - Corrente partida 15
 - Sábados 15
 - Domingos e festivos 15
- Condicións adversas
 - Intemperie
 - Desplazamentos habituais
 - Atención ao público
 - Esfuerzo físico intenso e continuado
 - Esfuerzo visual
 - Posición corporal ou asunción forzada

0
7,5

PERIGOSIDADE

Puntos Ponderación
10 **10%**

- Risco alto 100
- Risco medio 70
- Risco baixo 30
- Traballo de oficina 0

0
0

INCOMPATIBILIDADE

Puntos Ponderación
0 **0%**

- Para a súa profesión 50

0

Diligencia para facer constar que este documento foi aprobado definitivamente en Memria 27 de xullo de 2012

En Abogado a 27/07/2012

Adrián J. Martínez Carreira

VALORACIÓN DO POSTO DE TRABALLO

LABORAL

Código	8039	
Posto de traballo	OPERARIO	
Grupo laboral	V	7.678,68 €
Nivel de competencia e mando	7	2.674,70 €
Factores complementarios	15,5	4.366,76 €
Duración económica do posto		14.719,04 €

NIVEL DE COMPETENCIA E MANDO

Nivel

7

COMPETENCIA E MANDO

Grado de desafiamento do posto

Superior
Alta
Media
Baixa

BAJA

ESPECIALIZACIÓN

Especialización teórica e práctica

Baixa
Media
Alta

da 11
da 22
da 33

Puntos

%

0

0%

Eficiencia de permanente actualización

Baixa
Media
Alta

da 11
da 22
da 33

Qualificación do posto de traballo

Baixa
Media
Alta

da 11
da 22
da 33

Puntos

%

0

0%

RESPONSABILIDADE

Responsabilidade propia
Manexo e tratamento de fondos
Uso e custodia de bens patrimoniais
Relacións con Organismos
Responsabilidade sobre a xestión

10
10
10
10
10

Os datos aquí mostrados son a referencia. A información foi aprobada definitivamente en Pleno o 27 de xullo de 2012

COMPLEXIDADE TERRITORIAL E FUNCIONAL

Territorial

Dispersion alta
Dispersion media
Sen dispersión

100
50
0

Funcional

Volume alta complexidade alta
Volume alta complexidade baixa
Volume baixa complexidade alta
Volume baixa complexidade baixa

50
37,5
25
12,5

Un Abogado a 27/07/2012

Puntos

%

0

0%

Adrián, J. Martínez Carrión

FACTORES COMPLEMENTARIOS

Puntos totales **4 355,76**

- Experiencia profesional
- Dedicación
- Responsabilidad
- Periodicidad
- Perigosidade
- Incompatibilidade

Puntos ponderados
0
0
0
1,5
1,4
0

ESPECIAL DIFICULTADE TÉCNICA

Puntos	Ponderación
0	10%

- Especialización teórica e práctica**
- Baixa 01
 Media 02
 Alta 03
- Esencia de permanente actualización**
- Baixa 01
 Media 02
 Alta 03
- Cualificación do posto de traballo**
- Baixa 01
 Media 02
 Alta 03

DEDICACIÓN

Puntos	Ponderación
0	15%

- Plena dispoñibilidade 100
 Dispoñibilidade parcial 70
 Dispoñibilidade necesaria 30

RESPONSABILIDADE

Puntos	Ponderación
0	10%

- Responsabilidade por funcións**
- Responsabilidade penal 10
 Manexo e mantido de fondos 10
 Uso e custodio de bens patrimoniais 10
 Relacións con Organismos 10
 Responsabilidade sobre a xestión 10
- Responsabilidade sobre persoas**
- Valora alto complexidade 50
 Valora alto complexidade baixa 37,5
 Valora baixo complexidade alta 25
 Valora baixo complexidade baixa 12,5

PERIOSIDADE

Puntos	Ponderación
15	10%

- Ráxman de xornada**
- Nocturnidade 25
 Fomidade 15
 Xornada parca 15
 Sábados 15
 Domingos e festivos 15

Condicións adversas

- Insomnio X
 Desprazamentos habituais X
 Atención ao público X
 Esforzo físico intenso e contínuo X
 Esforzo visual X
 Posturas corporais ou sensas forçadas X

PERIGOSIDADE

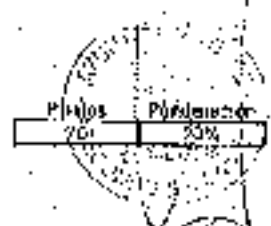
- Risco alto 100
 Risco medio 70
 Risco baixo 30
 Traballo de oficina 0

INCOMPATIBILIDADE

- Xeral 0
 Para a súa profesión 50

Diligencias para obter constancia: este documento foi aprobado definitivamente en Pleno o 27 de xullo de 2012

En Abegondo o 27/07/2012



Puntos Ponderación
 70 10%

Puntos Ponderación
 10 10%

VALORACIÓN DO POSTO DE TRABALO LABORAL

Código	3005	
Posto de traballo	ACXIIIAR	
Grupo laboral	RI	10.285,94 €
Nivel de competencia e mando	12	3.832,50 €
Factores complementarios	4,876	1.316,77 €
Dotación económica do posto		16.435,21 €

NIVEL DE COMPETENCIA E MANDO

COMPETENCIA E MANDO

Grupos de desenvolvemento do posto

Superior	
Alta	
Media	ME DIA
Baixa	

Nivel **12**

ESPECIALIZACIÓN

Puntos	%
17	17%

Especialización teórica e práctica		5
Baixa	aba 11	
Media	aba 22	
Alta	aba 33	
Ealente de permanente actualización		6
Baixa	aba 11	
Media	aba 22	
Alta	aba 33	
Cualificación do posto de traballo		5
Baixa	aba 11	
Media	aba 22	
Alta	aba 33	

RESPONSABILIDADE

Puntos	%
10	20%

Responsabilidade penal	10	<input type="checkbox"/>
Mantemento e custodia de fondos	10	<input type="checkbox"/>
Uso e custodia de bens patrimoniais	10	<input type="checkbox"/>
Relacións con Organismos	10	<input checked="" type="checkbox"/>
Responsabilidade sobre a restán	10	<input type="checkbox"/>

De acordo para facer constar que o presente documento foi aprobado definitivamente en Pleno o 27 de xullo de 2012

COMPLEXIDADE TERRITORIAL E FUNCIONAL

En Abegonda a 27/07/2012

Puntos	%
0	0%

Territorial		3
Dispersion alta	100	<input type="checkbox"/>
Dispersion media	50	<input type="checkbox"/>
Sen dispersión	0	<input checked="" type="checkbox"/>
Funcional		3
Volumen alto complexidade alta	10	<input type="checkbox"/>
Volumen alto complexidade baixa	37,5	<input type="checkbox"/>
Volumen baixo complexidade alta	25	<input type="checkbox"/>
Volumen baixo complexidade baixa	12,5	<input type="checkbox"/>



Adrián J Márquez Caramés

FACTORES COMPLEMENTARIOS

Puntos totales **€**
4.676 **1.346,77**

Especial dificultad técnica
 Dedicación
 Responsabilidad
 Perigosidad
 Incompatibilidad

Puntos ponderados

2,5
0
1
1,25
0
0

Puntos Ponderación
17 **15%**

ESPECIAL DIFICULTAD TÉCNICA

Especialización teórica y práctica

Baixa 11
 Média 22
 Alta 33

Existencia de permanente actualización

Baixa 11
 Média 22
 Alta 33

Cualificación de puesto de trabajo

Baixa 11
 Média 22
 Alta 33

Puntos Ponderación
3 **15%**

DEDICACIÓN

Plena disponibilidad 100
 Disponibilidad parcial 70
 Disponibilidad ocasional 30

Puntos Ponderación
4,5 **10%**

RESPONSABILIDADE

Responsabilidad por funciones

Responsabilidad para 10
 Manejo o traslado de fondos 10
 Uso o custodia de bienes patrimoniales 10
 Relaciones con Organizaciones 10
 Responsabilidad sobre el capital 10

Responsabilidad sobre personal

Voluntad alta complejidad alta 55
 Voluntad alta complejidad baja 37,5
 Voluntad baja complejidad alta 25
 Voluntad baja complejidad baja 12,5

Puntos Ponderación
7,5 **15%**

PERIGOSIDADE

Régimen de jornada

Nocturnidad 25
 Turnicidad 15
 Jornada partida 15
 Sábados 15
 Domingos o festivos 15

Condiciones adversas

Intemperie
 Desplazamientos frecuentes
 Atención al público
 Esfuerzo físico intenso o continuado
 Esfuerzo visual
 Posición corporal o sostenida forzada

PERIGOSIDADE

Riesgo alto 100
 Riesgo medio 70
 Riesgo bajo 30
 Trabajo de oficina 0

Puntos Ponderación
0 **20%**

INCOMPATIBILIDADE

Para el ejercicio profesional 0
 Para el resto de profesiones 50

Puntos Ponderación
0 **10%**

Diligencia para hacer constar en el presente documento que aprobado definitivamente en Pleo el 27 de Julio de 2012

En Abogado el 27/07/2012

Puntos Ponderación
0 **20%**

Puntos Ponderación
0 **10%**

Adrián J. Márquez Vázquez

VALORACIÓN DO POSTO DE TRABALLO

LABORAL

Código	1304	
Posto de traballo	ADMINISTRATIVO	
Grupo laboral	II	10.285,94 €
Nivel de competencia e mando	12	3.832,50 €
Factores complementarios	3,625	1.684,35 €
Dotación económica do posto		16.702,79 €

NIVEL DE COMPETENCIA E MANDO

Nivel

12

COMPETENCIA E MANDO

Grado de desactivación do posto

Superior
Alto
Medio
Baixo

ME DIA

ESPECIALIZACIÓN

Puntos

5

%

15%

Especialización teórica e práctica

Baixo
Medio
Alto

de 11
de 22
de 33

3

Elixencia de permanente actualización

Baixo
Medio
Alto

de 11
de 22
de 33

3

Cualificación do posto de traballo

Baixo
Medio
Alto

de 11
de 22
de 33

3

RESPONSABILIDADE

Puntos

10

%

20%

Responsabilidade persoal

10

Maneiro e traslado de fondos

10

Uso e custodia de bens patrimoniais

10

Relacións con Organismos

10

Responsabilidade sobre a acción

10

Transición para facer cumprir coa nova normativa. Foi aprobado definitivamente en Pleno o 27 de xullo de 2012

COMPLEXIDADE TERRITORIAL E FUNCIONAL

Puntos

12,5

%

8%

Territorial

Dispersión alta
Dispersión media
Sen dispersión

100
60
0

3

Funcional

Volumen alto complexidade alta
Volumen alto complexidade baixa
Volumen baixo complexidade alta
Volumen baixo complexidade baixa

50
37,5
25
12,5

12,5

En Abegondo n. 27/07/2012

Puntos %

12,5 8%

Adrián J. Márquez Carantes

FACTORES COMPLEMENTARIOS

Puntos totales **5.625** € **1.584,35**

- Especialización técnica
- Dedicación
- Responsabilidad
- Perrosidad
- Perigosidade
- Incompatibilidade

Puntos ponderados

2,25
3
2,25
1,325
3
9

ESPECIAL DIFICULTADE TÉCNICA

Puntos Ponderación
15 15%

- Especialización teórica e práctica
 - Baixa 40 11
 - Media 46 22
 - Alta 48 33
- Especialización de permanente actualización
 - Baixa 40 11
 - Media 46 22
 - Alta 48 33
- Qualificación do posto de traballo
 - Baixa 40 11
 - Media 46 22
 - Alta 48 33

Puntos Ponderación
3 15%

DEDICACIÓN

- Piña dispoñibilidade 100
- Dispoñibilidade persoal 70
- Dispoñibilidade ocasional 30

Puntos Ponderación
22,5 10%

RESPONSABILIDADE

- Responsabilidade por funcións
 - Responsabilidade persoal 10
 - Mozaxa e traslado de fondos 10
 - Uso e custodias de bens patrimoniais 10
 - Relacións con Organismos 10
 - Responsabilidade sobre a xestión 10
- Responsabilidade sobre persoal
 - Norma de cumprimento de afe 50
 - Norma de cumprimento de bens 37,5
 - Norma de cumprimento de afe 25
 - Norma de cumprimento de bens 12,5

Puntos Ponderación
7,5 15%

PENOSIDADE

- Régimen de xornada
 - Nocturnidade 25
 - Tardiñade 15
 - Xornada partida 15
 - Sábados 15
 - Domingos e festivos 15

- Condicións adversas
 - Importante
 - Desproporcionadas molestias
 - Afonía de voz
 - Esfazo físico intenso e continuado
 - Esfazo visual
 - Posición corporativa ou postural forzada

PERIGOSIDADE

- Risco alto 40
- Risco medio 70
- Risco baixo 30
- Traballo de cizga 0

Puntos Ponderación
10 10%

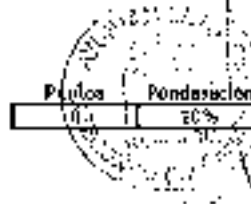
INCOMPATIBILIDADE

- Xarif 0
- Para a súa profesión 50

Puntos Ponderación
50 100%

Diligencia para facer cumprir este presente documento foi agendada e finalizada no Pleno do 27 de maio de 2012

En Abegondo a 27/07/2012



Adrián J. Marqueses Carmona

VALORACIÓN DO POSTO DE TRABALLO

LABORAL

Código	1005	
Posto de traballo	CHÁVEIR DO CONCELLO	
Grupo laboral	V	7.878,58 €
Nivel de competencia e mando	7	2.874,70 €
Factores complementarios	0,75	211,25 €
Dotación económica do posto		10.964,53 €

NIVEL DE COMPETENCIA E MANDO

Nivel

7

COMPETENCIA E MANDO

Grado de desenvolvemento do posto

Superior
Alto
Medio
Baxo

BAJA

ESPECIALIZACIÓN

Especialización teórica e práctica

Baixa
Media
Alta

aba 11
aba 22
aba 33

Puntos

%

0

0%

Evidencia de permanente actualización

Baixa
Media
Alta

aba 11
aba 22
aba 33

Cualificación do posto de traballo

Baixa
Media
Alta

aba 11
aba 22
aba 33

Puntos

%

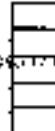
0

0%

RESPONSABILIDADE

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

10
10
10
10
10



Puntos

%

0

0%

COMPLEXIDADE TERRITORIAL E FUNCIONAL

Territorial

Dispersión alta
Dispersión media
Sen dispersión

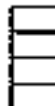
100
50
0



Funcional

Volumen alto complexidade alta
Volumen alto complexidade baixa
Volumen baixo complexidade alta
Volumen baixo complexidade baixa

10
37,5
25
12,5



En Abegondo o 27/07/2012

Puntos

0

0%

Adrián J. Márquez Caceres



FACTORES COMPLEMENTARIOS

Puntos totales

0,75

211,25

- Especial Dificultad Técnica
- Dedicación
- Responsabilidad
- Puntualidad
- Perigosidade
- Incompatibilidad

Puntos ponderados:

0
0
0
0,75
0
0

ESPECIAL DIFICULTADE TÉCNICA

Especialización teórica o práctica

- Baixa 10
- Media 20
- Alta 30

0

Existencia de permanente actualización

- Baixa 10
- Media 20
- Alta 30

0

Cualificación de posto de trabalho

- Baixa 10
- Media 20
- Alta 30

3

Puntos	Ponderación
0	10%

DEDICACIÓN

- Plena disponibilidad 100
- Disponibilidad parcial 70
- Disponibilidad ocasional 30

Puntos	Ponderación
0	15%

RESPONSABILIDADE

Responsabilidade por funcións

- Responsabilidade por: 10
- Gestión e traslado de fondos 10
- Uso e custodia de bens patrimoniais 10
- Relacións con Organismos 10
- Responsabilidade sobre a xestión 10

0

Responsabilidade sobre personal

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

0

Puntos	Ponderación
0	10%

PUNTUALIDADE

Régimen de xornada

- Nocturnidade 25
- Turmidade 15
- Xornada partida 15
- Sábados 15
- Domingos e festivos 15

0

Condicións adversas

- Intemperie
- Desprazamentos habituais
- Aflicción ao público
- Esforzo físico intenso e continuado
- Esforzo visual
- Postura corporal ou cansaño forzados

7,5

Puntos	Ponderación
7,5	10%

PERIGOSIDADE

- Risco alto 100
- Risco medio 70
- Risco baixo 30
- Traballo de oficina 0

Puntos	Ponderación
0	20%

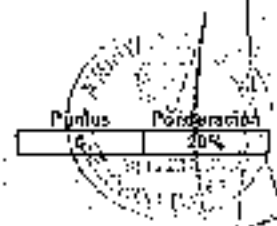
INCOMPATIBILIDADE

- Xeral 0
- Para a súa profesión 50

Puntos	Ponderación
0	10%

El/la/s concorre/s que concorre/s presente documentada foi aprobada definitivamente en Pleno o 27 de xuño de 2012

15 de Agosto de 2012



Adrián J. Margueta López

VALORACIÓN DEL POSTO DE TRABAJO

LABORAL

Código	0108	
Posto de trabajo	OFICIAL	
Grupo laboral	V	7.678,68 €
Nivel de competencia e mando	7	2.674,70 €
Factores compensatorios	18,25	6.140,33 €
Dotación económica del puesto		16.493,61 €

NIVEL DE COMPETENCIA E MANDO

Nivel

7

COMPETENCIA E MANDO

Grado de desenvolvemento do posto

Superior
Alto
Medio
Bajo

B.A.A

ESPECIALIZACIÓN

Puntos

%

15

5%

Especialización teórica e práctica

Baixa
Media
Alta

de 11
de 22
de 33

5

Existencia de permanente actualización

Baixa
Media
Alta

de 11
de 22
de 33

5

Cualificación do posto de traballo

Baixa
Media
Alta

de 11
de 22
de 33

5

RESPONSABILIDADE

Puntos

%

0

0%

Responsabilidade penal

10

Manexo e traslado de fondos

10

Uso e custodia de fondos patrimoniais

10

Relacións con Organismos

10

Responsabilidade sobre a xestión

10

COMPLEXIDADE TERRITORIAL E FUNCIONAL

Territorial

Dispersión alta
Dispersión media
Sen dispersión

100

50

0

0

Funcional

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

50

37,5

25

12,5

12,5

En Abogado a 27/03/2012

Puntos

%

12,6

0%

Adrián J. Márquez Caramés

FACTORES COMPLEMENTARIOS

Puntos totales
18,25

€
5.140,33

Especialización técnica
Dedicación
Responsabilidad
Puntualidad
Perseverancia
Incompatibilidad

Puntos ponderados	1,5
	0
	2,5
	1,5
	14
	0

Puntos Ponderación
15 10%

ESPECIAL DIFICULTAD TÉCNICA

Especialización teórica y práctica

Baja 11
Medio 22
Alta 33

5

Eficiencia de permanente actualización

Baja 11
Medio 22
Alta 33

5

Calificación de puesto de trabajo

Baja 11
Medio 22
Alta 33

5

Puntos Ponderación
0 5%

DEDICACIÓN

Plena disponibilidad 100
Disponibilidad parcial 70
Disponibilidad ocasional 30

Puntos Ponderación
12,5 10%

RESPONSABILIDAD

Responsabilidad por funciones

Responsabilidad propia 10
Manejo e traslado de fondos 10
Uso o custodia de bienes patrimoniales 10
Relaciones con Organismos 10
Responsabilidad sobre la acción 10

0

Responsabilidad sobre personal

Volumen alto complejidad alta 50
Volumen alto complejidad baja 30
Volumen bajo complejidad alta 20
Volumen bajo complejidad baja 10

12,5

Puntos Ponderación
15 10%

PERIODICIDAD

Régimen de jornada

Nocturnidad 25
Tempranidad 15
Xerofilia porfiria 10
Sábados 10
Domingos e festivos 15

0

Condiciones adversas

Intemperie X
Desplazamientos habituales X
Atención al público X
Esfuerzo físico intenso o continuado X
Esfuerzo visual X
Posición corporativa anormal forzosa X

16

Puntos Ponderación
10 20%

PERIODICIDAD

Alto 100
Medio 70
Bajo 30
Trabajo de oficina 0

Puntos Ponderación
10 20%

INCOMPATIBILIDAD

Xeraf 0
Para a súa profesión 50

El presente documento fue aprobado definitivamente en Pleno el 27 de Julio de 2012

En Adegonda a 27/07/2012

Puntos Ponderación
10 20%

Puntos Ponderación
10 20%

Adrián J. Márquez Carrión

VALORACIÓN DO POSTO DE TRABALO

LABORAL

Código	4008	
Posto de traballo	CELADOR COLEX-O	
Grupo laboral	V	7.678,58 €
Nivel de competencia e mando	7	2.674,70 €
Factores complementarios	0,75	211,25 €
Dotación económica do posto		10.564,53 €

NIVEL DE COMPETENCIA E MANDO

Nivel

7

COMPETENCIA E MANDO

Grado de desenvolvemento do posto

Superior
Alto
Medio
Baixo

B.A.A

ESPECIALIZACIÓN

Puntos

%

0

0%

Especialización teórica e práctica

Baixa
Media
Alta

ata 11
ata 22
ata 33

0

Existencia de permanente actualización

Baixa
Media
Alta

ata 11
ata 22
ata 33

0

Cualificación do posto de traballo

Baixa
Media
Alta

ata 11
ata 22
ata 33

0

RESPONSABILIDADE

Puntos

%

0

3%

Responsabilidade persoal
Mando e traslado de fondos
Uso e custodia de bens patrimoniais
Relacións con Organismos
Responsabilidade sobre a xestión

10
10
10
10
10

Información que debe constar nos documentos foi aprobada definitivamente en Pleno o 27 de xullo de 2012

En Abegondo a 27/07/2012

Puntos

%

0

0%

COMPLEXIDADE TERRITORIAL E FUNCIONAL

Territorial

Dispersion alta
Dispersion media
Sen dispersion

100
50
0

0

Funcional

Volumen alta complexidade alta
Volumen alta complexidade baixa
Volumen baixo complexidade alta
Volumen baixo complexidade baixa

50
37,5
25
12,5

0



Adrián J. Márquez Carmonés

FACTORES COMPLEMENTARIOS

Especialización técnica
 Dedicación
 Responsabilidad
 Penosidade
 Perigosidade
 Incompatibilidade

Puntos finais **0,75** **23125**

Puntos ponderados

0
0
0
0,75
0
0

Puntos Ponderación
 0 10%

ESPECIAL DIFICULTADE TÉCNICA

Especialización técnica e práctica

Baixa 00 11
 Média 00 22
 Alta 00 33

Exigencia de permanente actualización

Baixa 00 11
 Média 00 22
 Alta 00 33

Qualificação do posto de trabalho

Baixa 00 11
 Média 00 22
 Alta 00 33

Puntos Ponderación
 0 15%

DEDICACIÓN

Plena disponibilidad 100
 Disponibilidade parcial 70
 Disponibilidade ocasional 30

Puntos Ponderación
 0 15%

RESPONSABILIDADE

Responsabilidade por funções

Responsabilidade paraf 10
 Menor o traslado de fondos 10
 Uso e custódia de bens patrimoniais 10
 Reflexión no Organismo 10
 Responsabilidade sobre a xestión 10

Responsabilidade sobre persoas

Volumen alto complexidade alta 60
 Volumen alto complexidade baixa 37,5
 Volumen baixo complexidade alta 25
 Volumen baixo complexidade baixa 12,5

Puntos Ponderación
 7,5 15%

PENOSIDADE

Régimen de xornada

Necesidade 25
 Terminado 15
 Xornada partida 15
 Sábados 15
 Domingos e festivos 15

Condicións de traballo

Intemperie
 Desprazamentos habituais
 Atención ao público
 Esforzo físico intenso e continuado
 Esforzo visual
 Posición corporal ou contorna forzada

En Abegunha a 27/07/2012

Puntos Ponderación
 6 25%

Puntos Ponderación
 6 25%

PERIGOSIDADE

Risco alto 100
 Risco medio 70
 Risco baixo 30
 Traballo de oficina 0

INCOMPATIBILIDADE

Xeral 0
 Para a súa profesión 50

Este documento foi aprobado definitivamente en Pleno o 27 de xullo de 2012



VALORACIÓN DO POSTO DE TRABALLO

LABORAL

Código	5038	
Posto de traballo	CELABOR POLIDIFUSIVO	
Grupo laboral	V	7.078,68 €
Nivel de competencia e mando	7	2.674,70 €
Factores complementarios	0,6	169,00 €
Dotación económica do posto		10.522,28 €

NIVEL DE COMPETENCIA E MANDO

Nivel

7

COMPETENCIA E MANDO

Grado de desenvolvemento do posto

Superior
Alta
Media
Basta

BAJA

ESPECIALIZACIÓN

Puntos

%

6

6%

Especialización teórica e práctica

Baixa
Media
Alta

do 11
do 22
do 33

3

Exposición de permanente actualización

Baixa
Media
Alta

do 11
do 22
do 33

1

Cualificación do posto de traballo

Baixa
Media
Alta

do 11
do 22
do 33

5

RESPONSABILIDADE

Puntos

%

0

0%

Responsabilidade persoal

10

Manexo e traslado de fondos

10

Uso e creación de bases de datos

10

Relacións con Organismos

10

Responsabilidade sobre a tarefa

10

COMPLEXIDADE TERRITORIAL E FUNCIONAL

Territorial

Dispersión alta
Dispersión media
Sen dispersión

100
50
0

0

Funcional

Volumen alta complexidade alta
Volumen alta complexidade baixa
Volumen baixa complexidade alta
Volumen baixa complexidade baixa

50
37,5
25
12,5

0

En Adegonda o 27/07/2012

Puntos

50

0

0%

Adrián J. Márquez Carrión

FACTORES COMPLEMENTARIOS

Especial Dificultad técnica
 Dedicación
 Responsabilidad
 Perseverancia
 Perseverancia
 Incompatibilidad

Puntos totales
 0,5

€
 169,00

Puntos ponderados

0,0
 0
 0
 0
 0

Puntos Ponderación
 6 10%

ESPECIAL DIFICULTADE TÉCNICA

Especialización teórica e práctica

Otra 11
 Media 22
 Alta 33

0

Existencia de permanente actualización

Otra 11
 Media 22
 Alta 33

1

Cualificación de puesto del puesto

Otra 11
 Media 22
 Alta 33

5

Puntos Ponderación
 7 15%

DEDICACIÓN

Plano disponibilidad 100
 Disponibilidad parcial 70
 Disponibilidad ocasional 50

Puntos Ponderación
 0 10%

RESPONSABILIDAD

Responsabilidad por funciones

Responsabilidad por panel 10
 Manejo e traslado de fondos 10
 Uso e custodia de bienes patrimoniales 10
 Relaciones con Organismos 10
 Responsabilidad sobre e valores 10

8

Responsabilidad sobre personal

Volume alto completado año 111
 Volume alto completado meses 876
 Volume medio completado año 26
 Volume bajo completado meses 126

0

Puntos Ponderación
 0 10%

PERSEVERANCIA

Régimen de jornada

Nocturnidad 26
 Turnicidad 16
 Jornada partida 16
 Sabados 16
 Domingos e festivos 16

0

Condiciones adversas

Inómpere
 Desplazamientos habituales
 Atención al público
 Esfuerzo físico intenso e continuado
 Esfuerzo visual
 Posturas corporales e sensoriales forzadas

0

PERSEVERANCIA

Riesgo alto 100
 Riesgo medio 70
 Riesgo bajo 30
 Trabajo de oficina 0

Puntos Ponderación
 0 20%

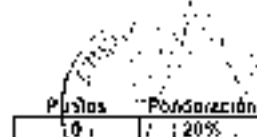
INCOMPATIBILIDAD

Xeral 0
 Pere e otra profesión 60

Puntos Ponderación
 0 10%

Dirección para hacer constar que el presente documento ha sido aprobado definitivamente en el Pleno de 27 de xullo de 2012

Ca Abegonda a 27/07/2012



Adrián J. Martínez Muñés

VALORACIÓN DO POSTO DE TRABALLO

LABORAL

Código	7001	
Posto de traballo	TECNICO SERVICIOS SOCIAIS	
Grupo labora	1	10.285,84 €
Nivel de competencia e mando	18	5.817,84 €
Factores complementarios	14,4	4.066,93 €
Dotación económica do posto		20.169,71 €

NIVEL DE COMPETENCIA E MANDO

Nivel

18

COMPETENCIA E MANDO

Grupos de desenvolvemento do posto

Superior
Alto
Media
Baixo

SUPERIOR

ESPECIALIZACIÓN

Puntos

%

75

72%

Especialización teórica e práctica

Baixa
Media
Alta

aba 11
aba 22
aba 33

24

Exigencia de permanente actualización

Baixa
Media
Alta

aba 11
aba 22
aba 33

23

Cualificación do posto de traballo

Baixa
Media
Alta

aba 11
aba 22
aba 33

24

RESPONSABILIDADE

Puntos

%

20

40%

Responsabilidade propia

10

Mantemento e traslado de fondos

10

Uso a cargo de bens patrimoniais

10

Relacións con Organismos

10

Responsabilidade sobre a xestión

10

COMPLEXIDADE TERRITORIAL E FUNCIONAL

Puntos

%

0

0%

Territorial

Dispersión alta
Dispersión media
Sen dispersión

100
50
0

3

Funcional

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

50
37,5
25
12,5

3

En Abogado a 27/07/2012

Puntos

%

0

0%

Adrián J. Márquez Carmona

Este documento foi aprobado definitivamente en Pleno o 27 de xullo de 2012

FACTORES COMPLEMENTARIOS

Puntos totales

14,4

n

1.055,93

- Especialización técnica
- Dedicación
- Responsabilidad
- Pensosidade
- Perigosidade
- Incompatibilidade

Puntos ponderados

10,50

0

9

0,76

0

0

0

0

0

0

0

0

0

0

0

0

0

0

0

0

0

0

0

0

0

0

0

0

0

0

0

0

0

0

0

0

0

0

0

0

0

0

0

0

0

0

0

0

0

0

0

0

0

0

0

0

0

0

0

0

0

0

0

0

0

0

0

0

0

0

0

0

0

0

0

ESPECIAL DIFICULTADE TÉCNICA

Especialización teórica e práctica

- Baixa
- Media
- Alta

0-11
12-22
23-33

24

Existencia de permanente actualización

- Baixa
- Media
- Alta

0-11
12-22
23-33

20

Calificación do posto de traballo

- Baixa
- Media
- Alta

0-11
12-22
23-33

24

DEDICACIÓN

- Plena dispoñibilidade
- Dispoñibilidade parcial
- Compatibilidade económica

100
70
50

Puntos

0

Ponderación

0%

RESPONSABILIDADE

Responsabilidade por funcións

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

10
10
10
10
10

20

Responsabilidade sobre personal

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

50
30
25
12,5

0

Puntos

20

Ponderación

10%

PENSOSIDADE

Módulos de xornada

- Non laborables
- Luns e mércores
- Xornada completa
- Sábados
- Domingos e festivos

25
16
15
15
15

0

Dilixencia para Efecto de 2012: Este documento foi aprobado definitivamente en Pleno o 27 de xullo de 2012

Condicións diversas

- Idioma galego
- Desprezo habitual
- Atención ao público
- Faltas físicas letais e continuas
- Exposición visual
- Posición corporal ou sensorial forzada

7,5

En Ateneo a 27/07/2012

Puntos

0

Ponderación

10%

Puntos

0

Ponderación

10%

Adrián J. Margueta Carrión

PERIGOSIDADE

- Risco alto
- Risco medio
- Risco baixo
- Traballo de oficina

100
70
50
0

INCOMPATIBILIDADE

- Xeral
- Pere a súa profesión

0
60