

Informe Técnico de

Valoración de Puestos de Trabajo

Ayuntamiento de Navalafuente

Noviembre, 2020

MADRID C/ Campo, 9 Bajo B 28670 Villaviciosa de Odón Tel 916 161 443

ALBACETE C/ Del Campo, 6 1º B 02640 Almansa Tel 967 016 899

BARCELONA C/ Caspe, 78 4º 3ª 08010 Barcelona Tel 933 189 655

BIZKAIA Av. Zumalakarregi, 6 5º C 48200 Durango Tel 946 203 626 Fax 946 203 367

MANUAL DE VALORACIÓN

El método utilizado, así como su manual de valoración, es propiedad de la empresa Consultores de Gestión Pública, por lo que cualquier difusión o utilización ajena a esta empresa está sometida a la normativa vigente en materia de derechos de autoría.

NOTA DE AGRADECIMIENTO

Los consultores quieren agradecer la colaboración de todos los responsables políticos, así como del resto de agentes que han intervenido en el proceso de elaboración de este documento, por su implicación, dedicación y esfuerzo.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

I. INTRODUCCIÓN	5
II. VALORACIÓN EN PUNTOS DE LOS PUESTOS DE TRABAJO	7
A. VALORACIÓN PARA DETERMINAR EL CE.....	8
B. VALORACIÓN PARA DETERMINAR EL CD.....	11
III. ASPECTOS CLAVES A INTERPRETAR EN LA VALORACIÓN PARA DETERMINAR EL RESULTADO RETRIBUTIVO DEL CE	14
IV. SIMULACIÓN DE FÓRMULA DE CONVERSIÓN DEL RESULTADO EN PUNTOS DE LA VALORACIÓN, PARA DETERMINAR EL COMPLEMENTO ESPECÍFICO.	16
V. ASIGNACIÓN DE NIVEL DE CD EN ATENCIÓN A LA VALORACIÓN DE LOS PUESTOS DE TRABAJO	18
VI. NOTA SOBRE EL CARÁCTER DE LA VALORACIÓN Y PROPUESTA RETRIBUTIVA	21
VII. GARANTÍAS	21

LA VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

I. INTRODUCCIÓN

La valoración de los puestos de trabajo es un sistema técnico que permite objetivar la contribución de cada uno de los puestos de trabajo a la consecución de las actividades y servicios que realiza la Institución. Para ello se tiene en cuenta, con carácter general, tanto el contexto organizativo en que dichos puestos se insertan, como las principales características diferenciales entre cada uno de ellos.

La valoración de puestos que se contempla en el presente documento forma parte del conjunto de métodos basados en el análisis del valor de las tareas de los puestos mediante la descomposición en factores objetivos, siendo escrupulosamente cumplidor con los requisitos legales y técnicos fijados por la legislación vigente y, en especial, la de función pública.

Cada factor se define, es decir, se explicitan las características que se pretenden apreciar y valorar en cada puesto, asignándole una puntuación, por referencia a una escala y, en la mayor parte de los casos, vinculándolos a unos grados que permiten diferenciar la importancia relativa de cada puesto en relación a los demás.

El método de valoración utilizado incluye todos los elementos que afectan de una manera o de otra al puesto de trabajo, con carácter regular y habitual. La metodología utilizada tiene en cuenta los elementos más sustantivos del puesto de trabajo como, por ejemplo, los requerimientos específicos del puesto, la complejidad de las funciones, el nivel de responsabilidad, la periodicidad de las actividades, etc., que sirven para valorar, entre otros atributos, la especial dificultad técnica, la dedicación, la responsabilidad, la peligrosidad y penosidad del puesto de trabajo, tal y como prevén las leyes vigentes de función pública.

La esencia y el éxito de toda valoración parte de la forma en cómo se asigne la puntuación. A tal fin, **la puntuación atribuida debe guardar una proporcionalidad y un equilibrio respecto del resto de puestos de la Institución, cuya distribución habrá de formar un conjunto homogéneo en su relatividad y equitativo en su tratamiento.** En consecuencia, **los pilares de la valoración habrán de sustentarse no tanto en la posición relativa que cada puesto obtenga, sino en el resultado global alcanzado, en el contexto y escenario propio de cada Institución.**

Los trabajos realizados han permitido analizar y ponderar las características de los puestos de trabajo, de acuerdo a las circunstancias organizativas y funcionales actuales del Ayuntamiento, y tiene como objetivo establecer una política retributiva equilibrada, de acuerdo con la contribución de cada uno de los puestos a los objetivos de la Institución. De esta manera, se ha garantizado que la valoración responda al análisis funcional y técnico de cada puesto de trabajo y no a los aspectos personales de quien lo ocupa o pueda ocupar en un futuro.

Para acometer este proyecto de valoración, se ha configurado previamente el escenario de partida, según el posicionamiento de la Institución sobre aspectos determinantes, tales como el tratamiento de la disponibilidad y la dedicación, la identificación e integración de complementos regulares y habituales en el complemento específico, la discriminación o no por razón de régimen jurídico de sus empleados públicos, los complementos que se integrarán y determinarán la valoración del puesto, etc.

El estudio y análisis de la documentación remitida, entre la cual figuran los cuestionarios que en su día se cumplimentaron por los distintos empleados, así como las múltiples entrevistas desarrolladas y buen número de reuniones técnicas mantenidas, ha cristalizado finalmente en la definición del puesto de trabajo, sus requisitos para desempeñarlo, principales funciones y valor asignado al mismo, con su traslación económica al Complemento de Destino y Complemento Específico.

Se abordan, a continuación, aquellos puntos claves a considerar, de cara a entender cómo funciona la valoración y sus resultados, todo ello, sin perjuicio de lo establecido en el método de valoración ya aludido.

II. VALORACIÓN EN PUNTOS DE LOS PUESTOS DE TRABAJO

El resultado en puntos de la aplicación del método de valoración antes explicado se presenta en las siguientes tablas, para cada uno de los puestos de trabajo definidos, cuya denominación se ha modificado en los términos propuestos en *'Informe técnico, jurídico y organizativo de soporte a la RPT'*.

Dado que es necesario valorar los dos complementos por separado, mostramos a continuación las diferentes valoraciones que arrojan, en el bien entendido que partimos del mismo método de valoración y factores, si bien sólo parte de los factores incluidos en la valoración para determinar el complemento específico se han tenido en cuenta para determinar la asignación de nivel, de conformidad con los postulados legales.

A. VALORACIÓN PARA DETERMINAR EL CE

DENOMINACIÓN PUESTO DE TRABAJO	FACTORES DE VALORACIÓN										PUNTUACIÓN TOTAL
	CONOCIMIENTOS Y EXPERIENCIA	INCERTIDUMBRE Y COMPLEJIDAD TÉCNICA	AUTONOMÍA	RESPONS. TRABAJO PROPIO	RESPONS. TRABAJO OTROS	RESPONS. RELACIONES	CONDICIONES AMBIENTALES Y DE RIESGO	PENOSIDAD HORARIA	DISPONIB.	DEDICACIÓN	
SECRETARIO/A-INTERVENTOR/A	110	110	110	110	40	70	10	0	100	40	700
ENCARGADO/A GENERAL	40	50	60	50	40	50	70	0	100	40	500
COORDINADOR/A ÁREA DE SERVICIOS A LAS PERSONAS	65	65	65	65	40	60	25	80	0	0	465
ARQUITECTO/A	90	90	90	90	10	60	20	0	10	0	460
SUBENCARGADO/A SERVICIOS MÚLTIPLES	35	50	50	40	35	50	80	0	100	20	460
GESTOR/A DE PRENSA, COMUNICACIÓN Y PROTOCOLO	45	50	50	45	10	50	25	80	0	0	355
TÉCNICO/A CONTABILIDAD Y RECAUDACIÓN	65	65	50	65	10	50	10	0	0	0	315
AGENTE DE EMPLEO Y DESARROLLO LOCAL	60	60	50	60	10	50	10	0	10	0	310
TÉCNICO/A RECURSOS HUMANOS	60	60	50	60	10	50	10	0	0	0	300
MONITOR/A CULTURAL	40	30	30	40	0	30	30	85	0	0	285

DENOMINACIÓN PUESTO DE TRABAJO	FACTORES DE VALORACIÓN										PUNTUACIÓN TOTAL
	CONOCIMIENTOS Y EXPERIENCIA	INCERTIDUMBRE Y COMPLEJIDAD TÉCNICA	AUTONOMÍA	RESPONS. TRABAJO PROPIO	RESPONS. TRABAJO OTROS	RESPONS. RELACIONES	CONDICIONES AMBIENTALES Y DE RIESGO	PENOSIDAD HORARIA	DISPONIB.	DEDICACIÓN	
MONITOR/A DEPORTIVO "A"	35	30	30	40	0	30	30	70	10	0	275
GESTOR/A ADMINISTRATIVO/A ESPECIALIZADO/A	55	50	50	50	0	50	10	0	0	0	265
AUXILIAR DE SERVICIOS	30	30	30	40	0	30	30	55	10	0	255
EDUCADOR/A INFANTIL	45	40	40	40	0	30	35	0	0	0	230
MONITOR/A DEPORTIVO "B"	35	30	30	40	0	30	30	15	10	0	220
INFORMADOR/A DE TURISMO	30	30	30	30	0	30	20	35	10	0	215
MONITOR/A JUVENTUD	40	30	30	40	0	30	30	15	0	0	215
OFICIAL/A JARDINES	30	30	30	30	0	10	70	0	10	0	210
OFICIAL/A SERVICIOS MÚLTIPLES	30	30	30	30	0	10	70	0	10	0	210
MONITOR/A DEPORTIVO "C"	35	30	30	40	0	30	30	0	10	0	205

DENOMINACIÓN PUESTO DE TRABAJO	FACTORES DE VALORACIÓN										PUNTUACIÓN TOTAL
	CONOCIMIENTOS Y EXPERIENCIA	INCERTIDUMBRE Y COMPLEJIDAD TÉCNICA	AUTONOMÍA	RESPONS. TRABAJO PROPIO	RESPONS. TRABAJO OTROS	RESPONS. RELACIONES	CONDICIONES AMBIENTALES Y DE RIESGO	PENOSIDAD HORARIA	DISPONIB.	DEDICACIÓN	
LIMPIADOR/A "A"	15	15	15	15	0	10	45	55	0	0	170
GESTOR/A ADMINISTRATIVO/A GENERAL	30	30	30	30	0	30	10	0	0	0	160
LIMPIADOR/A "B"	15	15	15	15	0	10	45	35	0	0	150
OPERARIO/A SERVICIOS MÚLTIPLES	15	15	15	15	0	10	70	0	10	0	150
ORDENANZA-NOTIFICADOR/A	15	15	15	15	0	30	30	0	30	0	150
LIMPIADOR/A "C"	15	15	15	15	0	10	45	15	0	0	130

B. VALORACIÓN PARA DETERMINAR EL CD

DENOMINACIÓN PUESTO DE TRABAJO	FACTORES DE VALORACIÓN					PUNTUACIÓN TOTAL
	CONOCIMIENTOS Y EXPERIENCIA	INCERTIDUMBRE Y COMPLEJIDAD TÉCNICA	RESPONS. TRABAJO PROPIO	RESPONS. TRABAJO OTROS	RESPONS. RELACIONES	
SECRETARIO/A-INTERVENTOR/A	110	110	110	40	70	440
ARQUITECTO/A	90	90	90	10	60	340
COORDINADOR/A ÁREA DE SERVICIOS A LAS PERSONAS	65	65	65	40	60	295
TÉCNICO/A CONTABILIDAD Y RECAUDACIÓN	65	65	65	10	50	255
AGENTE DE EMPLEO Y DESARROLLO LOCAL	60	60	60	10	50	240
TÉCNICO/A RECURSOS HUMANOS	60	60	60	10	50	240
ENCARGADO/A GENERAL	40	50	50	40	50	230
SUBENCARGADO/A SERVICIOS MÚLTIPLES	35	50	40	35	50	210
GESTOR/A ADMINISTRATIVO/A ESPECIALIZADO/A	55	50	50	0	50	205
GESTOR/A DE PRENSA, COMUNICACIÓN Y PROTOCOLO	45	50	45	10	50	200

DENOMINACIÓN PUESTO DE TRABAJO	FACTORES DE VALORACIÓN					PUNTUACIÓN TOTAL
	CONOCIMIENTOS Y EXPERIENCIA	INCERTIDUMBRE Y COMPLEJIDAD TÉCNICA	RESPONS. TRABAJO PROPIO	RESPONS. TRABAJO OTROS	RESPONS. RELACIONES	
EDUCADOR/A INFANTIL	45	40	40	0	30	155
MONITOR/A CULTURAL	40	30	40	0	30	140
MONITOR/A JUVENTUD	40	30	40	0	30	140
MONITOR/A DEPORTIVO "A"	35	30	40	0	30	135
MONITOR/A DEPORTIVO "B"	35	30	40	0	30	135
MONITOR/A DEPORTIVO "C"	35	30	40	0	30	135
AUXILIAR DE SERVICIOS	30	30	40	0	30	130
GESTOR/A ADMINISTRATIVO/A GENERAL	30	30	30	0	30	120
INFORMADOR/A DE TURISMO	30	30	30	0	30	120
OFICIAL/A JARDINES	30	30	30	0	10	100

DENOMINACIÓN PUESTO DE TRABAJO	FACTORES DE VALORACIÓN					PUNTUACIÓN TOTAL
	CONOCIMIENTOS Y EXPERIENCIA	INCERTIDUMBRE Y COMPLEJIDAD TÉCNICA	RESPONS. TRABAJO PROPIO	RESPONS. TRABAJO OTROS	RESPONS. RELACIONES	
OFICIAL/A SERVICIOS MÚLTIPLES	30	30	30	0	10	100
ORDENANZA-NOTIFICADOR/A	15	15	15	0	30	75
LIMPIADOR/A "A"	15	15	15	0	10	55
LIMPIADOR/A "B"	15	15	15	0	10	55
LIMPIADOR/A "C"	15	15	15	0	10	55
OPERARIO/A SERVICIOS MÚLTIPLES	15	15	15	0	10	55

III. ASPECTOS CLAVES A INTERPRETAR EN LA VALORACIÓN PARA DETERMINAR EL RESULTADO RETRIBUTIVO DEL CE

La Valoración en Puntos del Puesto de Trabajo (VPPT) es un indicador numérico que sirve para establecer las diferencias relativas entre los diferentes puestos de trabajo respecto a una valoración conjunta y, a la vez, distintiva de los diferentes factores de valoración. El valor en puntos de cada puesto de trabajo continuará fijo mientras que el contenido y las circunstancias específicas del puesto no cambien y, consecuentemente, tampoco se cambie su valor.

En este sentido, se recomienda que la Administración y los representantes de los empleados públicos establezcan las condiciones y los plazos de actualización de la valoración, para asegurar su periódica revisión.

La traducción del Valor en Puntos del Puesto de Trabajo (VPPT) para determinar el complemento específico se realiza mediante la aplicación de la misma fórmula a todos los puestos de trabajo, sin que el distinto régimen jurídico aplicable a sus ocupantes suponga discriminación alguna en cuanto a la determinación de tal valor ni, por ende, del sistema retributivo.

El Valor en Puntos del Puesto de Trabajo, una vez traducido en función de dicha fórmula, da lugar al complemento específico.

La aplicación de la Valoración de Puestos de Trabajo supone la desaparición de todo complemento o plus de carácter regular o permanente que tuviesen asignados los puestos de trabajo hasta este momento, por haberse tenido en consideración en el momento de efectuar la valoración y haber sido integrados dentro del concepto retributivo resultante.

De acuerdo con el párrafo anterior, todos aquellos conceptos retributivos de carácter regular y permanente ligados al puesto de trabajo cuyo objetivo es retribuir las características del puesto, su contenido, y no la situación especial o particular de sus ocupantes, desaparecerán tras la VPT.

Por consiguiente, la consecuencia económica de la valoración en puntos, fruto de aplicar a tales la fórmula que resulte tras la negociación oportuna, determinará la retribución al puesto en atención a sus características, a su contenido, a sus peculiaridades. En suma, lo que se pretende es eliminar conceptos tales como la “productividad”, “nocturnidad”, “festividad” ..., en la medida en que están retribuyendo tales circunstancias y no el rendimiento y/o comportamiento del ocupante del puesto.

Sólo se aplicarán otros conceptos para retribuir supuestos estrictamente ocasionales o de carácter variable (tales como, por ejemplo, las gratificaciones por servicios extraordinarios, etc.), siempre que inexorablemente sea necesario, y teniendo en cuenta las previsiones legales sobre el particular.

El resultado de la valoración, en lo que a complemento específico se refiere, puede suponer, en cualquiera de los puestos de trabajo, tanto un incremento como una disminución de la retribución que con anterioridad tenían, pudiendo incluso dejarla, en atención a las circunstancias, prácticamente inalterada. Ello dependerá del precio/punto negociado con la representación sindical o más propiamente dicho, en MGNC.

En todo caso, si algún puesto de trabajo ve mermadas sus retribuciones, se podría aplicar al empleado público un Complemento Personal Transitorio (CPT) en los términos señalados por la legislación vigente.

IV. SIMULACIÓN DE FÓRMULA DE CONVERSIÓN DEL RESULTADO EN PUNTOS DE LA VALORACIÓN, PARA DETERMINAR EL COMPLEMENTO ESPECÍFICO.

La elección de la fórmula a utilizar para calcular la retribución del complemento específico es libre y competencia del Ayuntamiento, lo cual no obsta para que se deba negociar por las partes afectadas. Tal es así, que cabe una fórmula que se asiente, por ejemplo, sobre un precio/punto, como otra que recaiga sobre una base polinómica. Lo importante es que dicha fórmula se aplique por igual a todos los puestos de trabajo.

La fórmula de mayor arraigo y aceptación, por la proporcionalidad de sus resultados, es la que incorpora un precio/punto que multiplica el total de puntos asignados a cada puesto de trabajo.

En este sentido, **planteamos, a modo de simulación de fórmula (que no propuesta de fórmula)**, la que recogemos en el párrafo anterior, en la intención de que el Ayuntamiento se familiarice con los resultados y comprenda cómo funciona, lo cual no obsta para que, caso de que le interese otra por cualquier motivo, la aplique como finalmente resulte.

Queremos poner el acento en que la “simulación de fórmula” es, simplemente, eso, una “simulación”, nada más. Es decir, que la fórmula definitiva que pudiera resultar tras la negociación puede coincidir con la señalada por nosotros o no, pero en modo alguno esta simulación ha de tomarse como una propuesta o imposición que no se pueda modificar, pues, obviamente, **la valoración técnica de puestos se queda en la puntuación, no en la consecuencia retributiva.** Los resultados económicos dependerán del acuerdo entre los agentes legitimados para negociar, en atención a tres factores: **la fórmula que se haya decidido aplicar, la disponibilidad presupuestaria y los dictados de la legislación vigente.**

La simulación de fórmula para la valoración de los puestos de trabajo, atendiendo al sistema retributivo vigente, **en jornada completa y en cómputo mensual**, de acuerdo con la normativa de función pública, es la siguiente:

$$R.P.T.=. V.P.P.T \times (P.P.)$$

en la que:

R.P.T. = Retribución al Puesto de Trabajo (mensual y bruto)

V.P.P.T. = Valor en Puntos del Puesto de Trabajo.

P.P. = Precio Punto (**el que determine la negociación entre las partes afectadas**).

Caso de que el Ayuntamiento optase por esta fórmula, puede ser modificada por voluntad del mismo, atendiendo a la disponibilidad presupuestaria y a las circunstancias concretas de la Institución, según los siguientes criterios:

- Incorporando un sumando a la fórmula, aumentará el coste de todos los puestos en la misma cantidad, de manera lineal.
- Incorporando un sustrayendo a la fórmula, disminuirá el coste de todos los puestos en la misma cantidad, de manera lineal.
- Aumentando o disminuyendo la cifra que es multiplicador del total de puntos, aumentará o disminuirá respectivamente el coste de todos los puestos, en proporción aritmética con el total de puntos.

Estas modificaciones alterarán el coste total, que, en cualquier caso, será válido siempre y cuando la fórmula precedente se aplique de forma matemática y homogénea a todos los puestos.

Insistimos en que la retribución al puesto de trabajo lo es por referencia al mes y a jornada completa, de modo que habrá que tener en cuenta aquellos puestos de trabajo cuya jornada lo sea a tiempo parcial, aplicando la reducción porcentual que corresponda o, llegado el caso, aquellos otros que prolonguen su jornada

más allá de lo previsto en la legislación vigente, aplicando el incremento porcentual que resulte, salvo acuerdo en otro sentido que así se determine por los agentes legitimados para negociar.

V. ASIGNACIÓN DE NIVEL DE CD EN ATENCIÓN A LA VALORACIÓN DE LOS PUESTOS DE TRABAJO

La Valoración en Puntos del Puesto de Trabajo (VPPT) para determinar el nivel de complemento de destino es un indicador numérico que sirve, al igual que en el caso del complemento específico, para establecer las diferencias relativas entre los diferentes puestos de trabajo respecto a una valoración conjunta y, a la vez, distintiva de los diferentes factores de valoración. El valor en puntos de cada puesto de trabajo continuará fijo mientras que el contenido y las circunstancias específicas del puesto no cambien y, consecuentemente, tampoco se cambie su valor.

En este sentido se recomienda que la Administración y los representantes de los empleados públicos establezcan las condiciones y los plazos de actualización de la valoración, para asegurar su periódica revisión.

La traducción del Valor en Puntos del Puesto de Trabajo (VPPT) para determinar el nivel de complemento de destino se realiza mediante la aplicación de una horquilla única a todos los puestos de trabajo, sin que el distinto régimen jurídico aplicable a sus ocupantes suponga discriminación alguna en cuanto a la determinación de tal valor ni, por ende, del sistema retributivo.

Dicha horquilla se determina en la intención de dotar de coherencia interna las retribuciones, intentando mantener lo que es un hecho consolidado, aceptado y siempre dentro del escrupuloso respeto a los marcados y límites de la legislación vigente. Siendo así, el sistema sólo arroja diferencias en aquellos casos donde detecta falta de proporcionalidad o coherencia interna.

El Valor en Puntos del Puesto de Trabajo, una vez traducido, da lugar al nivel de complemento de destino del puesto (con independencia de aquel nivel de complemento de destino que, en su caso, tuviese consolidado el ocupante).

Teniendo en cuenta las circunstancias del Ayuntamiento de Navalafuente, y al objeto de dotar de coherencia interna las retribuciones complementarias, presentamos la horquilla de puntos, por tramos, que proponemos y su afección al nivel de complemento de destino.

Esta horquilla debe guardar una proporcionalidad y equilibrio global, aplicándose por igual a todos los empleados, y sus resultados han de ser justos y coherentes con la propia situación del Ayuntamiento. Ahora bien, se ha de tener en cuenta una circunstancia especial, cual es la posibilidad de que, en atención a los puntos obtenidos, el nivel de CD a asignar no tenga encaje legal porque rebase el límite máximo marcado para el correspondiente grupo de clasificación de la plaza que puede ocupar el puesto. En tal caso, el nivel asignado será el máximo que se permita por Ley para dicho grupo de clasificación, pero no el que resulte de la aplicación de la siguiente tabla. **Así ha ocurrido, por ejemplo, con el puesto de “Encargado/a General” y “Subencargado/a Servicios Múltiples”.**

Finalmente, llamamos la atención sobre un aspecto capital, cual es que el nivel de complemento de destino que arroja la valoración lo es sobre el puesto, no necesariamente sobre la persona que lo vaya a ocupar. Ello es así porque el nivel de complemento de destino se consolida según Ley y en los términos previstos en ella, de tal modo que lo hereda la persona. De este modo, pudiera ocurrir que, si el nivel resultante de la valoración es inferior al que actualmente posee el puesto, el ocupante del mismo puede, no obstante, tener consolidado cierto nivel, además superior, de tal modo que la diferencia que en principio pudiera ser negativa, puede acabar por convertirse en positiva, circunstancia que habrá que tener en cuenta la Institución.

PUNTOS	NIVEL DE COMPL. DE DESTINO
<i>Hasta 60</i>	12
<i>De 61 a 75</i>	13
<i>De 76 a 90</i>	14
<i>De 91 a 105</i>	15
<i>De 106 a 135</i>	16
<i>De 136 a 165</i>	17
<i>De 166 a 195</i>	18
<i>De 196 a 225</i>	19
<i>De 226 a 250</i>	20
<i>De 251 a 275</i>	21
<i>De 276 a 300</i>	22
<i>De 301 a 325</i>	23
<i>De 326 a 350</i>	24
<i>De 351 a 375</i>	25
<i>De 376 a 400</i>	26
<i>De 401 a 425</i>	27
<i>De 426 a 450</i>	28
<i>De 451 a 475</i>	29
<i>De 476 en adelante</i>	30

VI. NOTA SOBRE EL CARÁCTER DE LA VALORACIÓN Y PROPUESTA RETRIBUTIVA

La valoración de puestos de trabajo y la correspondiente propuesta retributiva contenida en el presente documento se basa, exclusivamente, en la información disponible para los consultores. Si aparecieran nuevos datos o criterios que pudieran modificar técnicamente estas propuestas, se elaborarían nuevas versiones, aplicando el mismo método de trabajo.

VII. GARANTÍAS

Consultores de Gestión Pública garantiza que la valoración de puestos de trabajo contenida en este documento ha sido realizada bajo criterios exclusivamente técnicos y mediante la estricta aplicación a todos los puestos de trabajo de un método racional, generalmente aceptado por los expertos en la materia y contrastado durante muchos años de aplicación a las Administraciones Públicas españolas, que cumple con los requisitos establecidos por la legislación vigente para su aplicación a las retribuciones de los funcionarios públicos.

Madrid, a 18 de noviembre de 2020



C.I.F.: B-81823809

Fdo.: Miguel García Rescalvo
Consultor-Jefe de Proyecto



Fdo.: Izaskun Alaña Alonso
Consultora-SubJefa de Proyecto