

## MANUAL DE VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO RESERVADOS A FUNCIONARIOS DE ADMINISTRACIÓN LOCAL CON HABILITACIÓN DE CARÁCTER NACIONAL.

A) Sobre la necesidad de valorar los puestos de trabajo del Ayuntamiento de Agüimes pertenecientes a la escala de funcionarios de administración local con habilitación de carácter nacional.

Las organizaciones públicas locales tienen unos objetivos que cumplir y unos servicios que prestar en relación al ámbito competencial que la normativa vigente sobre Régimen Local les otorga, para lo que deben dotarse, entre otros elementos, de una ordenación de los puestos de trabajo orientados a tal finalidad. El texto refundido del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre (TREBEP) establece en su artículo 72, la forma en la que las Administraciones Públicas deben estructurar sus recursos humanos. Bajo su capacidad de auto organización, las entidades públicas estructurarán sus recursos humanos, de acuerdo con las normas que regulan la selección, la promoción profesional, la movilidad y la distribución de funciones. Es decir, el empleado público sirve a la función, para lo que resulta necesario caracterizar el elemento fundamental de la relación de servicios, su contenido fundamental, el Puesto de Trabajo, entendido como la pieza objetiva de la organización que conecta al empleado público con la misma.

Al respecto, en el marco de su autonomía organizativa, las Comunidades Autónomas y los Gobiernos Locales deben definir sus propios sistemas, a tenor de la propia Exposición de Motivos del Estatuto. Se destaca en su artículo 72, el derecho a la auto organización como la capacidad a la que no cabe renunciar ninguna Administración para dar cumplimiento de las funciones y competencias que debe desarrollar, siendo el mecanismo que propone el Estatuto para llevar a cabo la organización de los recursos humanos, la denominada Relación de Puestos de Trabajo o documento similar, en adelante RPT. La RPT es un instrumento técnico al servicio de la Administración Pública para la organización efectiva de sus recursos humanos en el uso que pueda hacer de su autonomía y autogobierno, debiendo adaptarla a las necesidades que le exige la prestación efectiva de sus servicios públicos, por lo cual la RPT tiene que responder a necesidades no solo actuales sino reales de la propia Corporación, de acuerdo a planificación de sus políticas públicas. Este proceso adaptativo exige la posible modificación por la Corporación Local de la RPT o instrumento técnico similar cuando no responda a las exigencias que le impone el deber de una prestación eficiente de los servicios públicos, debiendo convertirse en un instrumento dinámico (STS de 5 de febrero de 2014;EDJ 2014/31816) y no estático o pétreo; dinamismo y adaptación que se hallan amparadas por el arco de la garantía constitucional de la autonomía local. De acuerdo con el Informe de la Comisión para el estudio y preparación del

Estatuto Básico del Empleado Público (MAP, 2005): "cuando hablamos de estructura del empleo público, apuntamos al modo de organizar la relación entre las personas y las tareas en una organización, así como a la ordenación y jerarquización de los diferentes tipos de tareas del modo que resulte más adecuado en cada caso para garantizar el buen funcionamiento del sistema en su conjunto". Por ello, "La Comisión considera que el puesto de trabajo debe ser contemplado en todas las Administraciones Públicas como el núcleo básico de gestión de recursos humanos. Su centralidad es incuestionable (...)". Ello significa que la adecuada "clasificación" (es decir, delimitación funcional, perfil de desempeño y calificación retributiva) es el paso previo e imprescindible para una moderna gestión "pública" de recursos humanos en nuestro país; en cualquiera de los subsistemas considerados (acceso, carrera y movilidad y muy especialmente, política, retributiva).

Respecto a la valoración de los puestos de trabajo, se ha pronunciado la Sentencia de fecha treinta de marzo de dos mil quince del Juzgado de Contencioso-Administrativo número 4 de Las Palmas, autos de Procedimiento Ordinario número 275/14, de la siguiente manera:

"Señala la STSJ de Galicia de fecha 9 de mayo de 2012, con cita de otra anterior, de fecha 21 de julio de 2010, que "hay que tener en cuenta que en la valoración de los puestos de trabajo confluyen facultades discrecionales de organización que corresponden a la Administración, donde la jurisdicción contenciosa sólo podrá fiscalizar la adecuación del acto al ordenamiento jurídico, pero no entrar a valorar los criterios de conveniencia y oportunidad implícitos en el ejercicio de esa potestad organizadora de la Administración, salvo que se acredite una manifiesta arbitrariedad o vulneración del principio de igualdad, y ello es así porque, a la hora de fijar las retribuciones complementarias de un puesto, a la Administración le corresponde tomar la iniciativa de la elección entre las diversas opciones razonables en presencia en cada supuesto, por ser competencia de quien gobierna, quedando para los Tribunales la función de comprobar que en ello no haya habido arbitrariedad o violación de un derecho fundamental como el de igualdad. Para apreciar arbitrariedad es imprescindible deducir que la actuación administrativa se ha conducido al margen de cualquier criterio lógico o racional, con violación del ordenamiento jurídico, mientras que para estimar que se ha conculcado el principio de igualdad en materia de retribuciones complementarias es esencial la aportación de un término idóneo de comparación y la demostración de que ante situaciones idénticas comparativamente hablando la solución adoptada por la Administración es diferente, sin la existencia de razones objetivas para el distinto tratamiento, en concreto sería imprescindible que se acreditase que a un puesto con idénticas funciones se le asignan distintas y superiores retribuciones complementarias (sentencias del Tribunal Supremo de 21 de julio de 2003 , de 9 de febrero de 2004 , 28 de junio de 2004, 30 de junio de 2004, 17 de

octubre de 2005 , 8 de febrero de 2006 , y 19 de julio de 2006, 26 de septiembre de 2008 y 17 de febrero de 2009)".Por otro lado, como recordó la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Canarias de fecha 29 de abril de 2015, "para fijar las retribuciones de los funcionarios de habilitación nacional, al igual que las de cualquier otro funcionario, es necesario valorar objetivamente el puesto de trabajo. Así debemos señalar que el

artículo 93.2 de la LBRL establece que: 2. Las retribuciones complementarias se atenderán, asimismo, a la estructura y criterios de valoración objetiva de las del resto de los funcionarios públicos. Su cuantía global será fijada por el Pleno de la Corporación dentro de los límites máximos y mínimos que se señalen por el Estado".

B) Sobre el sistema retributivo aplicable a los puestos de trabajo del Ayuntamiento de Agüimes pertenecientes a la escala de funcionarios de administración local con habilitación de carácter nacional.

Las retribuciones de los funcionarios de carrera se dividen, conforme al artículo 22 del TREBEP en retribuciones básicas -sueldo base y trienios- y complementarias - complementos de destino, específico, de productividad y en gratificaciones por horas extraordinarias-.

El sistema de retribuciones de los funcionarios de la Administración Local se regula en el Real Decreto 861/1986, de 25 de abril, por el que se establece el Régimen de Retribuciones de los Funcionarios de la Administración Local (RDRFAL), con el siguiente esquema competencial:

- Las retribuciones básicas se fijan en la correspondiente LPGE en función del subgrupo profesional de pertenencia del funcionario, en tanto que las retribuciones complementarias se determinan por la propia corporación local.
- Corresponde al Pleno de la respectiva corporación o la Junta de Gobierno en los municipios de gran población, asignar el nivel de complemento de destino del puesto de trabajo, dentro de los niveles máximos y mínimos establecidos para cada categoría de puesto para los funcionarios del Estado, aplicándose la retribución fijada para dicho nivel por la LPGE del año correspondiente. También compete al Pleno o a la Junta de Gobierno según el caso, establecer el importe del complemento específico.
- Por último, corresponde al alcalde o presidente de la corporación decidir la asignación individual del complemento de productividad y de las gratificaciones dentro del presupuesto general del Ayuntamiento para un ejercicio presupuestario, cuya aprobación es competencia del Pleno.

Se estima pertinente en base a las características de los puestos pertenecientes a la escala de funcionarios de administración local con habilitación de carácter nacional, que la determinación del nivel de

complemento de destino y la valoración de los factores y cuantía del complemento específico se realicen por independencia del resto de puestos de trabajo, dado las características y especial naturaleza de cada uno de ellos y la mayor o menor discrecionalidad con que cuenta la administración a la hora de concretar sus valores. En definitiva, las entidades locales disponen de una potestad discrecional para establecer los complementos que retribuyen a los puestos de los habilitados, por lo que el examen de la gestión del régimen de retribuciones suscita especial interés pues los importes y la naturaleza de los complementos que aquéllas determinen a tal efecto pueden contribuir a alterar las condiciones que permiten un ejercicio adecuado e independiente de las funciones de control interno de la entidad local, de la fe pública y el asesoramiento legal preceptivo, o la fiscalización interna de la gestión económico-financiera y presupuestaria, contabilidad, tesorería y recaudación.

Conviene recordar que la mejor doctrina sobre las políticas salariales aplicables en una organización explicita la tensión que se produce entre la llamada equidad interna y la equidad externa de las retribuciones. La equidad interna hace referencia a lo que se considera justo dentro de la estructura retributiva de una organización, mientras que la equidad externa hace referencia a lo que se considera una remuneración justa con respecto al salario que pagan otras organizaciones por el mismo tipo de trabajo. Según la información contenida en el Registro de Habilitados del MINHAP( al que hace alusión el informe de fiscalización de las retribuciones y de la gestión de los sistemas de provisión y promoción de los puestos de la intervención de las entidades locales, realizado por el Tribunal de Cuentas el 24 de abril de 2014), existieron un total de 9.580 puestos reservados a funcionarios habilitados, que figuraban inscritos bajo 133 denominaciones distintas, lo que conforma un pequeño mercado de trabajo en el que debe competir cualquier ayuntamiento para la posible incorporación de funcionarios habilitados. Ello hace que la equidad externa de la valoración de los puestos predomine frente a la equidad interna de los salarios, o como expresamente declara el Tribunal Superior de Justicia de Canarias, Sala de lo Contencioso en su fundamento de derecho séptimo de la sentencia de fecha 29 de abril de 2015, "pudiera lograrse un efecto no pretendido por la legislación y entendemos que por el propio Ayuntamiento, que es que no se pudieran cubrir los puestos de habilitados dado que el nivel retributivo no sea acorde con el que ostentan otros habilitados en otros Ayuntamientos".

Por ello, si bien la equidad interna aconseja que se utilice el mismo método para la valoración de los puestos de trabajo del Ayuntamiento, la obligatoriedad y exclusividad de las altas funciones que deben desempeñar los funcionarios del cuerpo de habilitados nos conduce a que prime la heterogeneidad y desemejanza de los puestos de trabajo adscritos a dicha escala respecto al resto de escalas de funcionarios, y por tanto, nos lleva a una valoración de los puestos con criterios específicos y adaptados.

Al analizar los puestos de trabajo pertenecientes a los ayuntamientos de más de 20.000 habitantes, la población de nuestro Ayuntamiento, el total de créditos para gastos del presupuesto del Ayuntamiento de Agüimes , el total de gastos de su presupuesto del Capítulo I para retribuciones de personal, y el número de plazas de funcionarios con habilitación de carácter nacional de carácter obligatorio de acuerdo con el artículo 2 del Real Decreto 128/2018, de 16 de marzo, por el que se regula el régimen jurídico de los funcionarios de administración local con habilitación de carácter nacional, así como el número de puestos de colaboración necesarios para el eficaz ejercicio de las funciones legalmente reservadas a la escala, predetermina que se estime pertinente que a todos los puestos de trabajo del Ayuntamiento de Agüimes de la escala de funcionarios de administración local con habilitación de carácter nacional, se les asigne el nivel 30 de complemento de destino.

En palabras del propio Tribunal de Cuentas "si se atiende a los criterios recogidos en el RDRFAL para la determinación de este complemento - especialización, responsabilidad, competencia, mando y complejidad territorial y funcional-, la fijación del máximo nivel puede resultar coherente, en la mayoría de los casos, con las exigencias propias del ejercicio de la función interventora en una entidad local".

C) Sobre el proceso de valoración del complemento específico de los puestos de trabajo del Ayuntamiento de Agüimes pertenecientes a la escala de funcionarios de administración local con habilitación de carácter nacional.

#### 1. Concepto y metodología.

La valoración de los puestos se configura como la técnica que señala el valor de un puesto de trabajo en una organización, con la finalidad de crear una estructura salarial basada en la naturaleza de las funciones y responsabilidades y no en los méritos de la persona.

Ello es especialmente pertinente en un modelo de empleo público en el que teniendo en cuenta la categoría subjetiva (la plaza y grupo/subgrupo de titulación), la retribución se establece por lo que se hace, en términos objetivos. Las funciones determinan, así, el grueso de las retribuciones.

El Manual de Valoración de los puestos de trabajo del Ayuntamiento de Agüimes pertenecientes a la escala de funcionarios de administración local con habilitación de carácter nacional, es la herramienta metodológica de medida del valor de los puestos. Su aplicación permite asignar a cada puesto una cantidad (puntos de valoración) que es la expresión de su importancia relativa o valor, fijado en puntos. Medir es un proceso mediante el cual se asignan números o símbolos a un atributo o propiedad de un objeto, utilizando una regla. Esto significa que:

1. Se necesita tener una definición precisa del atributo o propiedad que se pretende medir.
2. Un conjunto de números o símbolos, por asignar al atributo o propiedad que se está midiendo.
3. La regla que se aplicará para asignar los números.

Por tanto, la valoración analiza el contenido de los puestos de trabajo y define de una forma racionalmente justificable y objetiva, la medida de su importancia o su valor, así como la posición relativa de cada puesto con respecto a otros puestos de funcionarios de administración local con habilitación de carácter nacional.

Como indica la Sentencia del Tribunal Supremo, de 17 de julio de 2012:

“En cuanto a la valoración de los Puestos de Trabajo mediante ella, la Administración, en el ejercicio de la potestad de autoorganización, configura cada uno de los puestos mediante la definición de su posición jerárquica en relación con los demás y mediante la determinación de su contenido funcional (la función básica y las tareas principales). Es decir, atendiendo al conjunto de las operaciones posibles que culminan en el instrumento ordenador dirigido a la adecuación del conjunto a los medios materiales a la necesidades de los servicios, conocido como Relación de Puestos de Trabajo (valoración, clasificación, determinación de los requisitos de ejercicio del puesto, incluidas las determinaciones retributivas complementarias) no resulta exigible que la valoración del Puestos de Trabajo tenga un contenido que abarque el conjunto de estas determinaciones.

De manera distinta, en coherencia con el propio nombre, el contenido propio de la Valoración de los Puestos de trabajo es el referido a la asignación de valores correlativos a las funciones y tareas asignadas a cada uno de los puestos de trabajo previamente identificados. De forma que el análisis de los factores empleados en dicha valoración permite obtener los datos para la asignación y devengo de las retribuciones complementarias de los funcionarios y empleados públicos”. De la misma manera, argumenta el Tribunal Superior de Justicia de Canarias, Sala de lo Contencioso en su sentencia de fecha 29 de abril de 2015, que: “Es por ello que hubiese sido necesario, a los efectos de practicar la modificación de las retribuciones complementarias, valorar el contenido de los puestos, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 de la Ley 7/1985 de 2 de agosto, teniendo en cuenta las particulares condiciones de dificultad técnica, dedicación, responsabilidad, incompatibilidad, peligrosidad o penosidad que entraña su desempeño.

A este respecto, el Tribunal Constitucional en Sentencia de 11 de julio de 2013 (Rc 1598/2004) recordó que la reserva de determinadas funciones a estos funcionarios habilitados tenía por objeto: “garantizar de manera

generalizada en todas las Administraciones Locales el correcto desempeño y desenvolvimiento de cierto elenco de funciones que, por su trascendencia misma, rebasan el estricto interés local y, más aún, autonómico”

(STC 214/1989, de 21 de diciembre).

. La STS de 3 de octubre de 2012 (Rec. 633/2012) destacó la necesidad de que los elementos y circunstancias reflejados en la descripción y desglose del puesto se apoyen en una correcta y efectiva valoración de cada uno de los puestos de trabajo para descartar la arbitrariedad de la administración”.

Si bien existen diferentes técnicas de valoración (jerarquización de puestos, asignación de categorías o comparación de factores, etc.) los resultados obtenidos por la asignación de puntos, combinando diferentes factores comunes a todos los puestos de trabajo y acordes con las especificaciones legales en cuanto a la conceptualización de los complementos de destino y específico, han resultado satisfactorios con carácter general. Y aunque para el resto del personal del Ayuntamiento se ha utilizado el sistema conocido como de “puntos por factor” (point rating) para la determinación del complemento específico, respecto a la retribución complementaria denominada complemento específico de los puestos pertenecientes a la escala de funcionarios de administración local con habilitación de carácter nacional se utiliza el sistema de compensación de factores, de igual solvencia metodológica, si bien más práctico, preciso y sencillo de gestionar. Al igual que el método de puntos y grados por factor, el método de comparación de factores es una técnica analítica ya que considera al trabajo descompuesto en atributos y detalles. Este método construye una escala monetaria para cada uno de los factores analizados y retribuidos, logrando clasificar los puestos de trabajo mediante una comparación analítica de cada uno de ellos con otros puestos de trabajo claves o tipos según el grado de importancia de cada uno de los factores de análisis en que éstos han sido previamente descompuestos. Así, la importancia y el peso ponderado de cada factor se formulan por medio de valores de retribución o tarifa-complemento, como porcentaje del total del complemento específico correspondiente al puesto tipo.

Las notas características del método de comparación de factores son:

- Se fundamenta en la remuneración de los puestos de trabajo denominados “puestos clave”.
- Como en todos los métodos cuantitativos, la valoración de cada puesto se efectúa basándose en la importancia y relevancia de cada uno de sus factores con respecto a cada uno de los factores en los que se han descompuesto los puestos clave.
- Es un sistema elástico, ya que admite la inclusión de nuevos puestos a cualquier nivel con posterioridad a la valoración del conjunto de puestos.

- Los factores en que se descomponen los puestos clave son esenciales y comunes a todos ellos.

- Al repartir la retribución de los puestos clave entre los factores que los componen, según su relativa importancia, permite una escala monetaria por factor para todos los puestos de trabajo de igual características.

## 2. Determinación y definición de los factores a utilizar.

La metodología de valoración de puestos de trabajo detallada se centra en la naturaleza y requisitos de los mismos, a través de la aplicación de una serie de factores vinculados, en el ámbito de la gestión pública, que evalúan:

a) Las habilidades y aptitudes (competencias, conocimientos o especialización requerida), el grado de aprendizaje y experiencia que se requiere para el efectivo cumplimiento de los cometidos y/o tareas profesionales.

b) Las exigencias o esfuerzos requeridos para la realización de trámites o actividades o para la identificación, definición y búsqueda de soluciones que permitan la resolución de los problemas relacionados, habitualmente, con las funciones atribuidas al puesto, teniendo en cuenta su complejidad y/o especial dificultad técnica y el margen de autonomía que se dispone.

c) La responsabilidad vinculada a las consecuencias derivadas de la incorrecta ejecución de los trabajos o tareas profesionales, al número de empleados públicos sobre los que se asumen responsabilidades jerárquicas, al trabajo realizado por otros y al marco de relaciones laborales que se deben mantener, tanto interna como externamente, al margen de las relaciones jerárquicas.

d) Las condiciones de trabajo como conjunto de variables que afectan a la realización de un trabajo, en un entorno o condiciones ambientales determinadas, de exposición a riesgos o vinculados al esfuerzo físico e incomodidad en el desempeño del mismo. Se trata de situaciones que permanecen, después de la aplicación de las medidas correctoras establecidas para su eliminación y que, por tanto pueden considerarse inherentes al puesto, de forma habitual y no ocasional o esporádica.

## 3. Selección y clasificación de los puestos por factor.

En esta fase se construye la escala de valoración para todos los puestos analizados mediante la ponderación de los factores seleccionados. Los factores para la valoración de los puestos de trabajo pertenecientes a la escala son los siguientes:

I. Especial dificultad técnica: Es la que concurre en los puestos de trabajo cuando se necesita poseer determinados conocimientos, iniciativas,



habilidades, experiencias y técnicas para el desempeño eficaz de las tareas o trabajos encomendados. La dificultad técnica se describe en términos de disponibilidad de conocimientos específicos o especializados, la complejidad en la gestión y coordinación de los recursos o procesos y en las relaciones interpersonales y la experiencia requerida para su desarrollo. La especialización se adquiere teniendo en cuenta la formación profesional requerida para el puesto y en la actualización más o menos frecuente o intensa, para disponer de los conocimientos especializados necesarios para desarrollar con garantías los cometidos atribuidos a los puestos de trabajo.

II. Responsabilidad: Se establece en función de las decisiones adoptadas para la consecución de determinados resultados y, paralelamente, la repercusión interna o externa de los errores cometidos y los perjuicios que ocasionan, respecto al cumplimiento de objetivos previstos, plazos, o calidad del servicio prestado. Igualmente se da por la supervisión de personas, equipos, material, información o por las relaciones profesionales que debe mantener el titular del puesto con otras personas u órganos del mismo ayuntamiento o de otras instituciones.

III. Competencia-Experiencia: Se relaciona con el nivel de autonomía para el desempeño del conjunto de cometidos o tareas profesionales atribuidas a los distintos puestos de trabajo, así como el grado de experiencia que se requiere para la ejecución, control y dirección sobre la gestión de los procedimientos administrativos o de los procesos de trabajo de las unidades administrativas bajo su mando.

IV. Dedicación: Es el concepto relacionado con el tiempo que se dedica a la prestación del trabajo pudiendo estar sujeto a una jornada especial, en virtud de las características y requisitos de los distintos puestos.

4. Clasificación de los puestos por factor según puesto tipo o clave. Es la parte más importante del proceso ya que con base al puesto clave se construye la escala de valoración para el resto de puestos de trabajo analizados.

Para ello, se recaba información sobre los puestos de trabajo de los funcionarios de administración local con habilitación de carácter nacional de otras administraciones públicas vecinas de similar tamaño, población (Población municipal 31.937 habitantes) , importe del presupuesto municipal , esto es, dentro de la propia comunidad autónoma de Canarias.

A continuación, se anexa un cuadro comparativo con distintos puestos de trabajo de la escala funcionarios de administración local con habilitación de carácter nacional pertenecientes a otras administraciones públicas:

Información extraída en casi su totalidad de los puestos vacantes existentes en la comunidad Autónoma de Canarias, concurso ordinario de habilitados estatales 2018 y 2019. (Boletín Oficial de Canarias núm. 92 boc

17780 Miércoles 15 de mayo de 2019- Boletín Oficial de Canarias núm. 84 boc 14717 Miércoles 2 de mayo de 2018).

AYUNTAMIENTO PRODUCTIVIDAD	POBLACION	COMPLEMENTO
ARUCAS -SECRETARIA- euros.	37.691	40.435,22
MOGÁN -SECRETARIA- euros	19.657	31.559,14
GÜIMAR-SECRETARIA- euros.	19.739	29.038,85
SAN BARTOLOMÉ TIRAJANA -TESORERÍA-	47.446,56 euros	53.588
ARUCAS -INTERVENCIÓN- euros.	40.435,22 euros.	37.691
MOGÁN -INTERVENCIÓN-		19.657
PAJARA -INTERVENCIÓN- euros.	20.539	50.573,88
PAJARA	-TESORERIA- 30.519,58 euros.	20.539
ADEJE -TESORERIA- euros.	47.280	30.752,26
ICOD DE LOS VINOS- euros.	INTERVENCIÓN- 22.749	27.180,79
MOGÁN-TESORERÍA-	19.657	22.075,05

Por otra parte hay que hacer notar que en muchas de estas administraciones además del complemento específico se percibe una retribución por productividad los que hace aún más intensa la preocupación por la equidad externa de las retribuciones de los puestos de trabajo de los funcionarios de administración local con habilitación de carácter nacional del Ayuntamiento de Agüimes, dado que a excepción de los trabajadores pertenecientes a la policía local , ninguno de los trabajadores municipales tiene asignado complemento de productividad.

Ejemplo de ello y sacados de su portal de transparencia tenemos el Ayuntamiento de Santa Brígida, población retribuciones: 18.314 con las siguientes

PUESTO DE TRABAJO	GRUPO NIVEL	BASICAS	COMPLEMENTARIAS
INTERVENCIÓN A1	30	15.215,95	60.526,14
SECRETARIA A1	30	15.215,95	60.526,14
TESORERÍA A1	30	15.215,95	52.214,34

Por todo ello, el importe del complemento específico del puesto tipo de funcionarios de administración local con habilitación de carácter nacional del Ayuntamiento de Agüimes, analizado los diferentes puestos de otras administraciones públicas debe establecerse en: 31.027€

A partir de este tope debe de procederse a la valoración de los diversos puestos, aplicando los siguientes factores:

**FACTOR I: Especial dificultad técnica: Máximo del 20%.**

Los cuatro puestos asumen las funciones de planificación, supervisión, gestión, coordinación, toma de decisiones, mando, evaluación y control; también identifican problemas y oportunidades, cuenta con altos niveles de capacidad de iniciativa, poseen conocimientos específicos y especializados y tramitan propuestas y adoptan decisiones de alto grado de complejidad.

Por tanto, el porcentaje del factor I para los todos los puestos será del 20%.

**FACTOR II: Responsabilidad: Máximo del 40%.**

Los cuatro puestos de naturaleza directiva asumen la responsabilidad en los procesos de planificación, gestión y control, así como de las consecuencias derivadas de la incorrecta ejecución de sus trabajos o tareas profesionales.

Asumen también la responsabilidad sobre los empleados públicos de los que son superiores jerárquicos, así como sobre el trabajo que éstos realizan. Asumen, por último, la supervisión del trabajo de los funcionarios con habilitación de carácter nacional que les sean de apoyo.

Por tanto, el porcentaje del factor II para los cuatro puestos será del 40%,

**FACTOR III: Competencia-Experiencia: Máximo del 30%.**

El nivel de autonomía asumido por los puestos es máximo, así como también el grado de experiencia que se aporta. Sin embargo, por lo que respecta a los puestos de apoyo el nivel de autonomía es medio, al encontrarse bajo la supervisión del titular.

Por tanto, el porcentaje del factor III para los cuatro puestos será del 30%.

**FACTOR IV: Dedicación: Máximo del 10%.**

Todos los puestos objeto de valoración se encuentran sujetos tanto a jornada especial.

Por tanto, el porcentaje del factor IV para todos los puestos será del 10%.

Como consecuencia de la aplicación de los porcentajes derivados de los diferentes factores al importe del complemento específico del puesto tipo de funcionarios de administración local con habilitación de carácter nacional del Ayuntamiento de Aguimes, a continuación se muestra la valoración con la comparativa de factores:

COMPARATIVA FACTORES	Factor I	Factor II	Factor III	Factor IV	TOTAL	C.Específico
Secretaría General	20%	40%	30%	10%	100%	31.027€
Intervención	20%	40%	30%	10%	100%	31.027€
Tesorería	20%	40%	30%	10%	100%	31.027€
Vicesecretaría	20%	40%	30%	10%	100%	31.027€

D) Sobre la competencia para aprobar el Manual de Valoración de Puestos de Trabajo reservados a funcionarios con habilitación de carácter nacional. De conformidad con lo previsto por los artículos 22.2 i) de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, corresponderá al Pleno la competencia para aprobar el mismo.

