



## **ACG146/4: Procedimiento para la revisión de los complementos específicos de los puestos de trabajo del personal de administración y servicios de la Universidad de Granada**

---

- Aprobado en la sesión ordinaria del Consejo de Gobierno de 18 de julio de 2019



## PROCEDIMIENTO PARA LA REVISIÓN DE LOS COMPLEMENTOS ESPECÍFICOS DE LOS PUESTOS DE TRABAJO DEL PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS DE LA UNIVERSIDAD DE GRANADA PARA ADAPTAR SU CONTENIDO A OBJETIVOS ESTRATÉGICOS. (RCE).

La Universidad de Granada, a través de su nueva Relación de Puestos de Trabajo del Personal de Administración y Servicios (en lo sucesivo RPTPAS), además de realizar una ordenación de su estructura y una definición de sus puestos de trabajo, ha establecido dos objetivos estratégicos:

- 1.- Unificación del régimen jurídico de su personal de administración y servicios, apostando por la figura de empleado público funcionario lo que, a medio y largo plazo, una vez superado el período transitorio de la “funcionarización” del personal laboral fijo, redundará en una importante mejora en la gestión de los servicios y en el desarrollo de las funciones que le asigna la normativa vigente.
- 2.- Eliminar el alto grado de provisionalidad del desempeño de los puestos de trabajo, que a fecha de hoy se eleva por encima del 50% del total de la plantilla.

Para alcanzar ambos objetivos, utilizando como herramienta la RPT, se podrían haber seguido dos vías.

La primera, un incremento en los niveles de complemento de destino que permitiera una nueva configuración de los puestos de trabajo, así como incentivar el proceso de funcionarización. Esta medida, que suele ser común cuando se negocia una nueva RPT – la subida de niveles como único instrumento de carrera para el personal- produce una inflación de niveles que termina por hacer que el complemento de destino pierda su verdadero valor organizativo.

La segunda de las opciones era proceder a la revisión del contenido de los puestos y, en función de los objetivos descritos, establecer unos nuevos complementos específicos que, además de no tener una incidencia negativa en la estructura jerárquica, permiten una mayor individualización del contenido de los puestos y de los factores a considerar en función de las competencias y tareas realizadas.

Finalmente, se optó por esta vía, y previa negociación en la Mesa Sectorial del PAS de la Universidad de Granada, se propone a Consejo de Gobierno para debate y aprobación, en su caso, la revisión, con carácter excepcional, de los importes del complemento específico de los puestos de la RPTPAS conforme al siguiente



### PROCEDIMIENTO DE REVISIÓN DE LOS COMPLEMENTOS ESPECÍFICOS (RCE).

Se han definido, y cuantificado económicamente 9 factores que son fundamentales para alcanzar el objetivo de reducir la movilidad de la plantilla determinándose, con carácter singular, si están presentes o no en los distintos puestos.

Dentro de dichos factores, se ha asignado un importe lineal al factor denominado de **MAYOR RENDIMIENTO**, que implica la exigencia de una colaboración entre los equipos de trabajo al objeto de reducir el impacto de las distintas situaciones que provocan ausencias en los puestos de trabajo.

El resto de los factores están en función del tipo de puesto, y las funciones y tareas que desempeña en relación a los dos objetivos estratégicos fijados: funcionarización y rotaciones.

#### Factores para considerar en los puestos de trabajo.

Factores	Descripción	Importe mensual
Factor 1	Planificación, Organización y Dirección	118,63 €
Factor 2	> Rendimiento	100,00 €
Factor 3	Exclusividad	90,11 €
Factor 4	Polivalencia	73,58 €
Factor 5	Movilidad Funcional	67,51 €
Factor 6	Especialización	58,33 €
Factor 7	Penosidad	54,57 €
Factor 8	Probabilidad	40,00 €
Factor 9	Disponibilidad	32,79 €

#### Descripción de puestos e incidencia de los factores.

PUESTO	Factor 1	Factor 2	Factor 3	Factor 4	Factor 5	Factor 6	Factor 7	Factor 8	Factor 9
NIVEL 1	x	x							x
NIVEL 2	x	x							
NIVEL 3		x	x						
NIVEL 4		x		x					
NIVEL 5		x				x			
NIVEL 6		x						x	
NIVEL 7		x		x	x				
NIVEL 8		x						x	
Modelo en Vivo		x					x		
Auxiliar de Laboratorio		x					x		
Auxiliar de Almacén		x					x		

Los importes finales de los complementos específicos se calcularán:

A) Puestos de Personal Funcionario: **CE + RCE.**

B) Puestos Ocupados por Personal Laboral: **[CE + - Importe del CE laboral] + RCE.**



**UNIVERSIDAD  
DE GRANADA**

---

**Gerencia**

**Leyenda:**

**CE:** Complementos específicos vigente a la entrada en vigor de la RPTPAS.

**RCE** = Importe obtenido de la Revisión del Complemento Específico según factores.

**Importe del CE laboral:** la diferencia entre las retribuciones anuales brutas que se percibieron en el año 2018 como personal laboral – sin tener en cuenta los importes que tengan su origen en Complementos Personales - y las retribuciones anuales brutas que le corresponderían según el nuevo puesto catalogado como de personal funcionario. El resultado de esta diferencia se suma o resta al CE vigente para los puestos de funcionarios.