



**MEMORIA TÉCNICA: PLANTILLA,  
RPT Y VALORACIÓN DE PUESTOS DE  
TRABAJO**

Ayuntamiento de Colmenar Viejo

NUEVOS TIEMPOS CONSULTORES S.L.

# Contenido

<b>1. Naturaleza y diferencias entre la plantilla orgánica y la RPT .....</b>	<b>3</b>
1.1. Función y características de la plantilla orgánica .....	3
1.2. Función y características de la Relación de Puestos de Trabajo (RPT) .....	4
<b>2. Convergencias y diferencias: articulación en valoración, vacantes y promoción .....</b>	<b>4</b>
<b>3. Fundamentación técnica: valoración objetiva vs. reflejo operativo.....</b>	<b>5</b>
3.1. Sistema de valoración por Puntos por Factor .....	5
3.1.1. Criterio de Complejidad Técnica .....	5
3.1.2. Criterio de Responsabilidad .....	6
3.1.3. Criterio de Dedicación .....	6
3.1.4. Criterio de Penosidad .....	6
3.1.5. Criterio de Incompatibilidad .....	6
3.1.6. Valoración total y asignación a complementos .....	6
3.2. Conversión económica: valor del punto .....	7
3.3. Cálculo del valor del punto y de los complementos específicos .....	7
3.3.1. Fórmula y justificación económica .....	7
3.3.2. Aplicación práctica y ejemplos .....	8
3.3.3. Viabilidad y reajustes .....	8
3.4. Desarrollo técnico del valor del punto mediante una recta de progresión.....	9
3.4.1. Concepto y formulación .....	9
3.4.2. Interpretación técnica .....	9
3.4.3. Ejemplos de aplicación .....	9
3.4.4. Viabilidad del sistema y comparación con la masa salarial .....	10
3.4.5. Conclusión técnica .....	10
3.5. Otros conceptos clave vinculados a la RPT y la valoración .....	10
3.5.1. Valor del punto .....	10

3.5.2.	Complemento Personal Transitorio (CPT).....	11
3.5.3.	Jornada especial versus dedicación plena .....	11
3.5.4.	Ajustes del valor del punto ante cambios.....	11
3.5.5.	Sistema de valoración por Puntos por Factor (detalle operativo) .....	11
4.	<b>Conclusión.....</b>	<b>12</b>

## 1. Naturaleza y diferencias entre la plantilla orgánica y la RPT

En la gestión pública conviven dos instrumentos distintos aunque complementarios: la **plantilla orgánica** y la **Relación de Puestos de Trabajo (RPT)**. Su distinción es clave para comprender cómo se estructura la organización y se financia el personal.

- **Plantilla orgánica:** se trata de un **listado de plazas** con carácter estrictamente presupuestario. Se aprueba **anualmente** con el presupuesto municipal (capítulo I de gastos de personal) y “deberá comprender todos los puestos de trabajo reservados a funcionarios, personal laboral y eventual”. Solo incluye las plazas dotadas económicamente; su modificación exige tramitar el presupuesto. La plantilla materializa la **dotación económica** para sueldos y complementos básicos, enumerando plazas según cuerpos y categorías, pero **no describe** funciones ni requisitos. Se aprueba y modifica sin necesidad de negociación sindical, y se publica en el boletín oficial correspondiente.
- **Relación de Puestos de Trabajo (RPT):** es un instrumento **técnico y organizativo**, de carácter permanente y público. Detalla todos los puestos existentes, describiendo su **denominación, funciones, requisitos de titulación o habilitación**, adscripción a grupo profesional o cuerpo, sistema de provisión y **complementos retributivos** (destino, específico, etc.). Su modificación es **organizativa**; la creación, alteración o supresión de un puesto se hace ajustando la RPT. Se publica y se remite a la Administración estatal una vez aprobada. El Estatuto Básico del Empleado Público (TREBEP) establece que las administraciones estructurarán su organización mediante relaciones de puestos de trabajo que “serán públicas”.

En definitiva, la plantilla refleja “cuántas plazas hay” y su financiación, mientras que la RPT describe “cómo son y qué retribuciones complementarias llevan asociadas”. No se puede proveer una plaza si no aparece en plantilla ni crear un puesto si no figura en la RPT; ambos instrumentos deben aprobarse de forma coordinada y complementaria.

### 1.1. Función y características de la plantilla orgánica

La plantilla orgánica, también llamada plantilla presupuestaria, sirve para **materializar el gasto de personal** en el presupuesto. Se caracteriza por:

- **Carácter financiero y anual:** se aprueba cada año con el presupuesto municipal y delimita los créditos destinados a sueldos y complementos básicos.
- **Enumeración de plazas dotadas:** registra las plazas agrupadas por cuerpos, escalas o categorías; excluye plazas vacantes no presupuestadas.
- **No describe funciones:** no detalla tareas ni requisitos; se limita a listar puestos con su dotación económica.
- **No requiere negociación sindical:** su aprobación es potestad del Pleno o del órgano competente.
- **Modificación condicionada al presupuesto:** para crear o suprimir plazas debe modificarse el presupuesto.

La jurisprudencia la define como un instrumento “**de carácter financiero o presupuestario**” cuya finalidad es delimitar los gastos de personal. Pese a su sencillez, es indispensable para la cobertura presupuestaria de los puestos descritos en la RPT.

## 1.2. Función y características de la Relación de Puestos de Trabajo (RPT)

La RPT es el **instrumento técnico** que ordena la estructura funcional de la organización. Sus rasgos principales son:

- **Descriptiva y organizativa:** contiene la denominación de cada puesto, sus funciones específicas, requisitos de titulación o habilitación, grupo profesional, cuerpo o escala, forma de provisión y **complementos retributivos**.
- **Permanente y pública:** no está ligada a la anualidad presupuestaria; se publica para garantizar transparencia y acceso.
- **Técnica y objetiva:** la descripción de funciones y requisitos debe basarse en análisis y valoración de puestos; su modificación responde a necesidades organizativas.
- **Delimita requisitos de acceso:** fija las condiciones de titulación, experiencia o habilitación necesarias para ocupar cada puesto, así como su sistema de provisión (concurso, libre designación, etc.).
- **Define complementos retributivos:** asocia a cada puesto el nivel de **complemento de destino** y el **complemento específico** correspondientes, conforme a valoraciones técnicas.

La RPT es la base sobre la que se organiza el personal: delimita tareas, retribuciones y requisitos, y permite planificar procesos selectivos y de promoción interna.

## 2. Convergencias y diferencias: articulación en valoración, vacantes y promoción

Aunque abordan el mismo recurso (el personal), la plantilla y la RPT persiguen **objetivos diferentes** y se complementan:

- La **plantilla** resume plazas dotadas y su coste; la **RPT** detalla puestos con sus funciones y complementos.
- La RPT **puede incluir puestos no financiados** (vacantes estructurales) que no se incorporan a la plantilla hasta que exista dotación presupuestaria.
- Para **proveer una vacante** es necesario que figure en **ambos instrumentos**: en la RPT (descripción y requisitos) y en la plantilla (dotación económica). La creación de una plaza requiere su inclusión simultánea en la plantilla y en la RPT.
- En los procesos de **promoción interna y selección**, la RPT define los requisitos del puesto y la plantilla limita el número de plazas disponibles.

En esta institución, con el fin de favorecer procesos de carrera profesional y movilidad interna, se han creado puestos específicamente destinados a la **promoción interna**, configurados como **puestos “espejo”** de aquellos que figuran en la RPT en situación de extinción. De este modo, se asegura que el personal pueda acceder a nuevas categorías o niveles sin que ello suponga un incremento descontrolado de efectivos, ya que el puesto “espejo” sustituye progresivamente al que desaparece. Esta técnica permite articular la renovación de la plantilla, garantizar la cobertura ordenada de vacantes y, al mismo tiempo, mantener el equilibrio entre la planificación presupuestaria y la estructural definida en la RPT.

- **Puesto a extinguir:** desaparece cuando queda vacante; tras la jubilación o traslado de su titular no se vuelve a cubrir.
- **Puesto de nueva creación:** se incorpora expresamente en la RPT para atender nuevas funciones.
- **Puesto espejo:** se crea temporalmente para facilitar una promoción interna; duplica las funciones de otro puesto que se extinguirá, permitiendo la transición sin dejar vacía una plaza.

### 3. Fundamentación técnica: valoración objetiva vs. reflejo operativo

La RPT se fundamenta en un análisis y **valoración objetiva** de los puestos. Su elaboración exige un estudio sistemático mediante un **Manual Técnico de Valoración de Puestos**, que asigna puntos a cada puesto según criterios como responsabilidad, especialización, dificultad o dedicación. Esta valoración es imprescindible para asignar retribuciones complementarias conforme a criterios objetivos y comparables; su ausencia puede invalidar la RPT. La normativa (EBEP y RD 861/1986) exige que las retribuciones complementarias se asignen por **criterios de valoración objetiva**.

En cambio, la plantilla no incide en la valoración de funciones: es un instrumento **operativo y presupuestario** que refleja las plazas dotadas y el gasto en personal. La aprobación coordinada de plantilla y RPT asegura que la valoración técnica se traduzca en plazas presupuestadas y viceversa.

#### 3.1. Sistema de valoración por Puntos por Factor

Para asignar los complementos retributivos, en especial el complemento específico (CE), se utiliza el método de Puntos por Factor, un sistema analítico y cuantitativo que garantiza objetividad y proporcionalidad. Consta de cinco criterios principales, cada uno desglosado en variables y niveles.

##### 3.1.1. Criterio de Complejidad Técnica

Evalúa los conocimientos y habilidades requeridos para el puesto. Sus subcriterios y variables son:

- **Competencia (formación):** variables *Titulación* y *Especialización*.
- **Desarrollo competencial:** variables *Aprendizaje* y *Autonomía*.
- **Complejidad territorial/funcional:** variable *Complejidad*.

Cada variable se valora en niveles (por ejemplo, Titulación superior, media, básica) con una puntuación asociada. Un puesto que requiera titulación universitaria superior puede obtener 3.750 puntos en Titulación; un puesto con bachillerato o FP II puede obtener 2.250 puntos.

### 3.1.2. Criterio de Responsabilidad

Mide los compromisos y efectos derivados de las tareas:

- **Gestión de personal:** variables *Volumen*, *Cualificación* y *Mando*, que valoran el número de personas a cargo, su nivel profesional y la existencia de autoridad formal.
- **Repercusión institucional:** variables *Actividad*, *Vencimiento* e *Irreversibilidad*, que miden el impacto del puesto, la relevancia de plazos críticos y la imposibilidad de corregir las decisiones del puesto.

Por ejemplo, un jefe de servicio con más de 40 subordinados puede valorarse como *Volumen A* (2.250 puntos); si sus decisiones tienen máxima repercusión, *Actividad A* (3.750 puntos).

### 3.1.3. Criterio de Dedicación

Refleja la intensidad y exigencia de la jornada:

- **Relaciones** (frecuencia y complejidad de contactos).
- **Impacto** (nivel de estrés decisional).
- **Jornada** (diurna, nocturna, turnos, etc.).
- **Disponibilidad** (grado de localización fuera del horario).
- **Empeño** (tesón exigido en puestos singulares).
- **Singularidad organizativa** (dedicación extra para puestos críticos).

Por ejemplo, un puesto con turnos nocturnos diarios se valorará como *Jornada A* (2.200 puntos; 2.600 si es jornada ampliada); si exige atención permanente, *Relaciones A* (1.800 puntos).

### 3.1.4. Criterio de Penosidad

Considera las condiciones adversas y riesgos:

- **Peligrosidad:** realización de tareas con riesgo físico o tóxico.
- **Penosidad ambiental:** exposición a suciedad, ruido, temperaturas extremas.
- **Esfuerzo físico/mental:** nivel de esfuerzo habitual.

Un operario de limpieza viaria puede tener *Penosidad B* (1.100 puntos) y *Esfuerzo A* en caso de alto riesgo (1.740 puntos).

### 3.1.5. Criterio de Incompatibilidad

Mide la exclusividad del puesto: un cuerpo con dedicación exclusiva (habilitados nacionales, arquitectos, policía local) tendrá *Incompatibilidad A* (500 puntos); un puesto sin dedicación especial se valora como *D* (0 puntos).

### 3.1.6. Valoración total y asignación a complementos

Cada variable se asigna a un complemento concreto: **7 variables** alimentan el **complemento de destino** y **14 variables** alimentan el **complemento específico**. El procedimiento incluye: asignar cada

variable al complemento, codificar los puestos según su nivel, convertir a puntos según las tablas y sumar los puntos para cada complemento. La suma final de puntos del CE se convierte en euros aplicando el **valor del punto**.

### 3.2. Conversión económica: valor del punto

Una vez obtenida la puntuación de cada puesto, se convierte en **euros** mediante el **valor del punto**. Para el complemento específico, la fórmula básica es:

$$\text{Retribución del CE} = \text{Puntuación CE} \times \text{Valor del punto}$$

Para el complemento de destino, la conversión se hace mediante tablas oficiales de niveles salariales según el grupo profesional. El método por puntos asegura una retribución **justa y proporcional**: por ejemplo, 2.350 puntos con un valor de 0,50 €/pto equivalen a 1.175 €.

### 3.3. Cálculo del valor del punto y de los complementos específicos

#### 3.3.1. Fórmula y justificación económica

El **valor del punto** se define como la **pendiente** de la recta que relaciona los puntos asignados a cada puesto con la cuantía económica del complemento específico (CE). Su fórmula general es:

$$\text{Valor del punto} = \text{Masa salarial total destinada al CE} / \text{Total de puntos asignados al CE}.$$

Esta división **no pretende determinar la retribución de cada puesto**, sino fijar un coeficiente (€/pto) que garantice que la **suma de todos los complementos específicos coincide exactamente con la masa salarial presupuestada**. En palabras de la doctrina, el modelo **redistribuye el presupuesto del complemento específico en función de criterios técnicos**.

Desde un punto de vista técnico:

- **Masa salarial total (numerador)**: es el crédito presupuestario previsto en el capítulo de personal para remunerar los complementos específicos. Su única función en el cálculo es **calibrar la pendiente de la recta** para que la suma de los CE obtenidos no supere el crédito disponible.
- **Total de puntos (denominador)**: es la suma de todos los puntos asignados a los puestos conforme al manual de valoración. Actúa como factor de escala: a mayor número de puntos totales, **más bajo será el valor unitario del punto**, y viceversa.
- **Relación relativa entre puestos**: lo que determina que un puesto perciba más o menos CE **no es el valor absoluto de sus puntos, sino su proporción sobre el total**. Si todos los puestos obtuvieran la máxima puntuación, todos cobrarían lo mismo y el valor del punto sería muy bajo; si solo un puesto tuviese puntos, el valor del punto sería igual a la masa salarial.

De este modo, el **valor del punto** funciona como un coeficiente de **ajuste presupuestario**: se calcula una vez al año para asegurar que el sistema es viable y que la suma de los CE no excede la masa salarial. **No se utiliza para graduar retribuciones entre puestos**, sino para transformar puntos en euros manteniendo la equidad proporcional.



### 3.3.2. Aplicación práctica y ejemplos

Datos:

Masa salarial CE anual= 7.243.892,58€; Puntos CE totales = 2.833.320:

Valor del punto=7.243.892,58 / 2833320= 2,55668€/pto

Masa salarial CE mensual= 517.420,90€; Puntos CE totales = 2.833.320:

Valor del punto=517.420,90 / 2.833.320= 0,18262€/pto

Este valor se aplica multiplicando los puntos de cada puesto por 2,55668€/pto. La tabla comparativa de nuestro ejemplo queda:

Puesto	Puntos CE	Valor del punto (€/pto) anual	CE anual calculado (€)
Administrativo/a	4590	2,55668	11.735,16
Auxiliar administrativo/a	4050	2,55668	10.354,23
Policía Local	9365	2,55668	23.943,31
Secretario/a	22500	2,55668	57.525,30
Técnico/a de Administración General	10480	2,55668	26.794,01

Cada puesto recibe un CE **directamente proporcional** a su puntuación. La masa salarial solo interviene para **calcular la pendiente**; una vez fijado el valor del punto, la distribución es puramente lineal.

### 3.3.3. Viabilidad y reajustes

El cálculo se revisa cuando se producen variaciones importantes:

- **Cambios en la masa salarial** (por actualizaciones presupuestarias, acuerdos sindicales, etc.): al aumentar la dotación, sube el valor del punto; al reducirse, baja.
- **Cambio en la suma de puntos** (nuevos puestos, revisión de puntuaciones): si aumenta el total de puntos, el valor del punto disminuye; si disminuye, aumenta.
- **Negociación colectiva**: el valor del punto puede modificarse en la mesa de negociación; un incremento del valor supone una subida de la masa salarial.

En todo caso, la **comparación con la masa salarial** se utiliza **únicamente para comprobar la viabilidad del sistema**, evitando desajustes presupuestarios.

### 3.4. Desarrollo técnico del valor del punto mediante una recta de progresión

#### 3.4.1. Concepto y formulación

Desde el punto de vista matemático, la relación entre los **puntos** asignados a un puesto (XXX) y la **cuantía económica** de su complemento específico (YYY) puede representarse mediante una **recta de progresión lineal** sin término independiente:

$$Y = b \cdot X$$

donde:

- YYY = complemento específico en euros,
- XXX = puntos asignados al puesto,
- bbb = **pendiente de la recta = valor del punto** (€/pto).

Esta recta **no es el resultado de una regresión estadística**, sino de un diseño normativo: la pendiente bbb se calcula dividiendo la masa salarial CE entre el total de puntos para garantizar que la suma de YYY para todos los puestos coincide con el presupuesto. Como explica la literatura especializada, este modelo **redistribuye el presupuesto del complemento específico** aplicando los puntos técnicos asignados.

#### 3.4.2. Interpretación técnica

- **Pendiente bbb**: indica cuánto se incrementa el complemento específico por cada punto adicional. Al estar fijada por el presupuesto, su valor refleja la **restricción presupuestaria**; sin embargo, una vez fijada, la pendiente **es constante para todos los puestos**, lo que asegura equidad interna y proporcionalidad.
- **Abscisa en el origen**: la recta pasa por el origen ( $a=0$ ) porque un puesto con 0 puntos no genera complemento.
- **Escala relativa**: el valor de bbb no premia ni penaliza puntos en términos absolutos; lo que determina la cuantía final es la **proporción de puntos de cada puesto respecto al total**.
- **Efecto de la masa salarial**: modificar la masa salarial desplaza la pendiente arriba o abajo, pero **no altera la linealidad**. La masa salarial se utiliza para asegurar viabilidad, no para modificar la relación funcional entre puntos y euros.

#### 3.4.3. Ejemplos de aplicación

Tomando el valor del punto de 2,55668€/pto:

- Un puesto con **9365 puntos** (p. ej., Policía Local) obtiene:  

$$Y = 2,55668 \times 9365 = 23.943,31€$$
- Un puesto con **22500 puntos** (p. ej., Secretario/a) percibe:

$$Y=2,55668 \times 22500=57.525,30\text{€}$$

Al situar los distintos puestos en un gráfico con XXX (puntos) en el eje horizontal y YYY (CE) en el vertical, todos los puntos caen **exactamente sobre la misma recta**, mostrando que la correspondencia puntos–euros es una progresión lineal exacta.

#### 3.4.4. Viabilidad del sistema y comparación con la masa salarial

El uso de la recta de progresión garantiza que **la suma de los CE** (es decir, el área bajo la recta para el conjunto de XXX de todos los puestos) **no excede la masa salarial**. Si se modifica la masa salarial o el total de puntos, la pendiente se recalcula:

- **Incremento de la masa salarial** → mayor pendiente bbb → mismos puntos producen mayor CE, sin alterar la proporcionalidad.
- **Aumento de puntos totales** → menor pendiente bbb → mismos puntos generan menor CE, manteniendo la suma dentro del presupuesto.

Como señala la literatura, si todos los puestos obtuvieran la puntuación máxima, el valor del punto sería bajo y todos cobrarían igual; si solo un puesto tuviera puntos, el valor del punto igualaría el presupuesto. Estas observaciones subrayan que la **comparación con la masa salarial sirve únicamente para ajustar la pendiente y comprobar la viabilidad económica del modelo**, no para asignar retribuciones.

#### 3.4.5. Conclusión técnica

El modelo de la recta de progresión, combinado con el método de puntos por factor, **convierte una valoración cualitativa en un sistema cuantitativo totalmente proporcional y presupuestariamente viable**. La masa salarial actúa como **parámetro de calibración** para fijar la pendiente; una vez calculado el valor del punto, cada puesto obtiene su complemento específico multiplicando su puntuación por la pendiente. Así, el sistema asegura:

- **Equidad interna** (misma pendiente para todos).
- **Objetividad técnica** (la valoración de puestos determina XXX).
- **Viabilidad presupuestaria** (la suma de YYY no supera la masa salarial)

### 3.5. Otros conceptos clave vinculados a la RPT y la valoración

#### 3.5.1. Valor del punto

Es el factor de conversión entre puntos y euros del complemento específico. Se justifica presupuestariamente como la división entre la masa salarial CE y los puntos totales. Un punto equivale a una fracción de la masa salarial disponible.

### 3.5.2. Complemento Personal Transitorio (CPT)

El **CPT** es un complemento salarial de carácter personal, absorbible y transitorio. Compensa las posibles pérdidas retributivas que surgen al aplicar una nueva RPT o cambios normativos. Si la valoración de un puesto disminuye el salario de su ocupante, se reconoce un CPT para mantener temporalmente su retribución original. Este complemento se absorbe paulatinamente mediante subidas generales u otros incrementos.

### 3.5.3. Jornada especial versus dedicación plena

La RPT diferencia varios regímenes de disponibilidad que incrementan la valoración:

- **Dedicación plena:** exige atención continua fuera del horario normal (altos cargos).
- **Jornada especial:** obliga a una disponibilidad extraordinaria (por ejemplo, servicios críticos).
- **Dedicación normal:** jornada ordinaria de 37,5 horas semanales con puntuación cero en este concepto.

### 3.5.4. Ajustes del valor del punto ante cambios

El valor del punto puede recalcularse en función de:

- **Variaciones de la masa salarial:** un aumento del crédito de CE incrementa el valor del punto; una disminución lo reduce.
- **Incorporación de nuevos puestos:** al aumentar la suma de puntos, el valor del punto se ajusta a la baja para redistribuir el mismo presupuesto.
- **Acuerdos de negociación colectiva:** es posible acordar un nuevo valor del punto (por ejemplo, para absorber incrementos o actualizar retribuciones), aplicando de nuevo la fórmula general.

Estos reajustes garantizan que la retribución de cada puesto siga siendo proporcional a su puntuación y que la distribución global respete el crédito presupuestario.

### 3.5.5. Sistema de valoración por Puntos por Factor (detalle operativo)

El método por puntos por factor se caracteriza por su **exhaustividad y objetividad**, tal como destacan manuales técnicos y guías doctrinales. Los principales aspectos operativos son:

- **Variables independientes y ordinales:** cada criterio se descompone en variables cuantificables y se valora en niveles predefinidos.
- **Asignación a complementos:** las variables se agrupan para calcular el complemento de destino (7 variables) y el complemento específico (14 variables).
- **Cuantificación y sumatoria:** se codifican los puestos según las variables, se convierten a puntos usando tablas y se suman para obtener el total por complemento.

- **Conversión económica:** se aplica el valor del punto (para el CE) o la tabla de niveles (para el destino) para fijar el importe correspondiente.
- **Ejemplos ilustrativos:** un puesto con titulación superior, alta complejidad y responsabilidad de mando puede acumular más de 10.000 puntos en ciertas variables; uno con tareas administrativas básicas sumará menos puntos y, en consecuencia, recibirá un CE menor.

El método asegura que puestos con **similar contenido funcional** reciban retribuciones equivalentes, evitando discriminaciones internas y garantizando una valoración **armónica**.

#### 4. Conclusión

La conjugación de la **plantilla orgánica** y la **Relación de Puestos de Trabajo** permite ordenar el personal público de forma coherente y financiarlo adecuadamente. La primera fija la dotación económica de las plazas; la segunda describe detalladamente los puestos y asigna sus retribuciones complementarias. Para determinar estas retribuciones, el **método de valoración por Puntos por Factor** descompone cada puesto en criterios y variables, otorgando una puntuación objetiva que se convierte en euros mediante el **valor del punto**. Este valor se justifica con la masa salarial disponible y se interpreta como la pendiente de una **recta de progresión lineal**, garantizando proporcionalidad y equidad. Además, conceptos como el **Complemento Personal Transitorio**, los **puestos a extinguir, espejo o de nueva creación** y las **jornadas especiales** completan el marco técnico y normativo que articula la gestión de los recursos humanos en la administración pública.