



MEMORIA DA RELACIÓN DE POSTOS DE TRABALLO (RPT) DO CONSORCIO PROVINCIAL DE OURENSE PARA A PRESTACIÓN DO SERVIZO CONTRA INCENDIOS E SALVAMENTO.

Aprobado polo Pleno do Consorcio Provincial de Ourense para a prestación do servizo contra incendios e salvamento en sesión de data 27-05-2025.



ÍNDICE

I.	MARCO XURÍDICO.....	3
II.	MEMORIA XUSTIFICATIVA E DESCRIPTIVA	3
	1. ORGANIGRAMA CONSORCIO.....	5
	2 ESTRUCTURA RETRIBUTIVA	7
	3 OPTIMIZACIÓN DE RECURSOS	7
III.	INVENTARIO DE POSTOS	7
IV.	FICHAS DE POSTO	9
V.	VALORACIÓN DE POSTOS DE TRABAJO.....	16
	1. Normas de valoración do complemento destino	16
	A. Especialización	17
	B. Responsabilidade	18
	C. Competencia	19
	D. Mando	20
	E. Complexidade	21
	2. Normas de valoración do complemento específico.....	22
	Incompatibilidade.....	23
	Dificultade técnica.....	24
	Responsabilidade.....	25
	Dedicación	26
	Penosidade	27
	Perigosidade	28
	Toxicidade.....	29
VI.	RELACIÓN DE POSTOS DE TRABAJO.....	32



I. MARCO XURÍDICO

- Lei 7/1985, do 2 de abril, reguladora das bases de réxime local, en diante LRBR (aplicación de maneira supletoria).
- Real decreto 781/1986, de 18 de abril, que aproba o Texto refundido das disposicións legais vixentes en materia de réxime local (TRRL).
- Lei 3/2007, do 9 de abril, de prevención e defensa contra os incendios forestais de Galicia.
- Lei 5/2007, do 7 de maio, de emerxencias de Galicia.
- Lei 27/2013, do 27 de decembro, de racionalización e sustentabilidade da Administración local.
- Lei 2/2015, do 29 de abril, do emprego público de Galicia.
- Lei 39/2015, do 1 de outubro, do procedemento administrativo común das administracións públicas.
- Lei 40/2015, do 1 de outubro, de réxime xurídico do sector público.
- Decreto 67/2015, de 30 de abril, polo que se aproba a constitución do Consorcio Provincial de Ourense para a Prestación do Servizo contra Incendios e Salvamento.
- Estatutos do Consorcio Provincial de Ourense para a Prestación do Servizo contra Incendios e Salvamento.

II. MEMORIA XUSTIFICATIVA E DESCRITIVA

A relación de postos de traballo (en diante, RPT) do Consorcio de incendios aprobouse definitivamente polo Pleno o 16 de marzo de 2021, publicándose no Boletín Oficial da Provincia (BOP) de Ourense núm. 125, do 4 de xuño de 2021.

Dicir que tanto no período previo á súa aprobación como con posterioridade se produciron cambios substanciais no Consorcio coa incorporación do persoal fixo subrogado no Pleno do 22 de abril 2024, que obrigan a unha actualización mais a fondo desta tanto no que aos organigramas se refire, como ás tarefas e valoracións dos postos e á creación de novos postos para cubrir necesidades xurdidas neste período tanto de carácter legal como político.



É importante destacar ao comezo desta memoria que non estamos ante unha nova RPT, senón ante unha actualización desta, actualización máis ampla das simples modificacións puntuais acontecidas nos últimos anos, esta é unha modificación feita froito da escoita previa dos representantes sindicais no seo da mesa de negociación antes da redacción da proposta.

As modificacións realizadas céntranse en varios aspectos:

1. Actualización do organigrama para recoller cambios mediante a absorción do persoal subrogado polo Consorcio no mes de abril 2023 como persoal laboral fixo.
2. Homoxeneización da estrutura retributiva do todo o persoal do Consorcio acorde aos principios establecidos na RPT en vigor.
3. Optimización de recursos necesarios para o correcto desempeño do servizo de extinción e salvamento coa incorporación de 17 efectivos de bombeiros.
4. Impulsar mecanismos de promoción interna.
5. Nova codificación de postos ao incluír ao persoal da Área de Intervención e á Unidade de Mantemento de Instalacións.
6. Supresión do posto de director técnico vacante, amortizada no orzamento do ano 2024, por homoxeneidade coa estrutura dos consorcios provinciais de incendios evitando a duplicidade preexistente de funcións entre postos directivos de igual natureza e contido froito do histórico de subrogación de postos procedentes de empresas privadas prestatarias do servizo.
7. Corrección do erro no nivel de complemento de destino do posto de xerente, ao abeiro do artigo 71 do Real decreto 364/1995 se establece que o nivel máximo de complemento de destino no grupo A2 é o nivel 26 polo que debe corrixirse o actual nivel 27 polo nivel 26.
8. Corrección do erro matemático detectado na publicación do complemento específico do posto de administrativo de informática publicada no BOP nº 125, do 4 xuño de 2021, sendo a cantidade correcta a de multiplicar o numero de puntos aprobado 105 que no contén modificación polo valor real do punto no ano 2025 correspondente a 67,75.
9. Cambio na denominación do posto de técnico informático a administrativo/a de informática, denominación máis acorde ao contido funcional e as condicións do posto de traballo.



1. ORGANIGRAMA CONSORCIO

Con carácter previo á exposición do contido do organigrama proposto, considérase preciso definir conceptualmente o propio concepto de unidade administrativa, así como as distintas clases de unidades contempladas, expresando o significado da terminoloxía empregada.

Constitúe unha unidade administrativa cada conxunto de postos de traballo vinculados por unha xefatura común e cuxas tarefas ao servizo da Administración se atopan materialmente relacionadas entre si, constituíndo unha unidade funcional diferenciada.

Enténdese, para os efectos do presente organigrama; como unidade administrativa básica no Consorcio a de área; cada área estará constituída por un conxunto de unidades de traballo cuxas tarefas ao servizo da Administración se atopan materialmente relacionadas entre si, constituíndo unha unidade funcional diferenciada.

O organigrama proposto contempla ao persoal subrogado polo Consorcio no mes de abril 2023 como persoal laboral fixo. A división por áreas do organigrama do Consorcio é a seguinte:

Secretaría e intervención do Consorcio

Conforme co artigo 16 do Decreto de constitución do Consorcio:

A responsabilidade das funcións de fe pública e asesoramento legal do Consorcio corresponderá ao/á secretario/a do Consorcio. As funcións de control económico e financeiro do Consorcio serán exercidas polo/a interventor/a do Consorcio. Correspóndelle ao Pleno do Consorcio o nomeamento das persoas que desempeñarán os devanditos postos entre o persoal funcionario procedente dos entes consorciados.

Na actualidade as ditas funcións son exercidas polo persoal funcionario habilitado para o exercicio destas funcións reservadas na Deputación Provincial de Ourense.

Área administrativa e de xestión

A área administrativa e de xestión comprende ás materias que vertebran de maneira interna o correcto funcionamento do Consorcio. Todas as actuacións desenvolvidas polo Consorcio pasan polos servizos que se engloban nesta área o cal favorece a coordinación



entre os servizos e en última instancia unha mellor prestación do servizo e optimización dos recursos. Este área componse dos seguintes postos e unidades de traballo:

01.01.01 Xerencia

01.01.02 Administrativo/a de informática

Área de Intervención

A Área de Intervención comprende as materias de prevención e extinción de Incendios que vertebran o obxecto e fins do Consorcio, establecidos no artigos 4 e 5 do seu Decreto de constitución.

Neste caso, subdivídese a dita área nun servizo técnico-operativo e á súa vez este en catro parques (Valdeorras, A Limia, Verín O Carballiño-O Ribeiro) coordinados por unha figura común a efectos de procedementos e intervencións. Este área componse dos seguintes postos de traballo:

02.01.01 Sarxento/a

02.01.02 Xefe/a de quenda/supervisor

02.01.03 Cabo condutor/a- xefe de quenda.

02.01.04 Bombeiro/a condutor/a

A efectos de sinalar o número de dotacións por tipo de posto de traballo en cada un dos parques achegase á memoria un organigrama detallado no anexo 1.

En todo caso, tamén convén sinalar que, de acordo co carácter dinámico dos organigramas e RPTs -que deben ter a capacidade de adecuarse e adaptarse ás novas necesidades e particularidades da administración que, co tempo, poidan ir xurdindo- é lóxico esperar, que na execución das súas previsións, xurdan novas necesidades ou circunstancias que demanden unha adaptación dos seus contidos, ou que recomenden posibles melloras ou diferentes solucións organizativas, ou ben que sexa preciso adaptar os postos ás novas necesidades ou regulamentacións legais, sempre cambiantes.

Polo tanto son de prever cambios na estrutura aquí prevista, que se plasmarán preferentemente con ocasión da aprobación dos orzamentos de cada exercicio ou, de ser urgente, a través dos oportunos procedementos de modificación da RPT.

2 ESTRUCTURA RETRIBUTIVA

No marco deste proceso de racionalización e ordenación retributiva dos postos de traballo subrogados polo Consorcio no mes de abril 2023 como persoal laboral fixo do Consorcio, se procede a introducir un principio de racionalización e regularización do sistema retributivo actual e propónse a mesma estrutura retributiva para todos os **postos** do Consorcio formada por:

- Soldo base (cantidades establecidas pola LXPE)
- Complemento de destino (cantidades establecidas pola LXPE e dentro dos niveis máximos e mínimos de cada grupo profesional segundo a valoración e os criterios establecidos nesta memoria).
- Complemento específico (valoración e os criterios establecidos nesta memoria e respectando os conceptos de gratificacións recollidos nos convenios colectivos polas condicións específicas de cada posto de traballo).
- Complemento persoal transitorio no caso de ser de aplicación.

3 OPTIMIZACIÓN DE RECURSOS

O obxectivo principal da modificación da elaboración da relación de postos de traballo para o Consorcio non é tanto introducir unha renovación radical na estrutura, senón introducir un principio de orde na dita estrutura a raíz da inclusión do persoal subrogado polo Consorcio no mes de abril 2023 como persoal laboral fixo, implantando un sistema de organización susceptible de ser obxecto dunha evolución progresiva no futuro, en función tanto das necesidades detectadas como das posibilidades de modificación que vaian xurdindo.

Froito do traballo de campo e de escoita da organización realizado para a redacción do proxecto de RPT e do Acordo entre o Comité de Folga que representa aos bombeiros/as e as deputacións provinciais do 1 febreiro 2024 a proposta de modificación de RPT recolle **17 novos postos na categoría de bombeiros/as condutores.**

III. INVENTARIO DE POSTOS

Visto o organigrama proposto a resultas da escoita da organización e da incorporación do persoal subrogado polo Consorcio no mes de abril de 2023 como persoal laboral fixo, o inventario de postos por categoría e unidade de traballo é o seguinte:

DOTACIÓN	DENOMINACIÓN POSTO	ÁREA/SERVIZO	UNIDADE DE TRABALLO	GRUPO	VÍNCULO	OBSERVACIÓNS
1	XERENTE	ÁREA DE ADMINISTRACIÓN E XESTIÓN	ÁREA DE ADMINISTRACIÓN E XESTIÓN	II	LABORAL	
1	ADMINISTRATIVO/A DE INFORMÁTICA	ÁREA DE ADMINISTRACIÓN E XESTIÓN	ÁREA DE ADMINISTRACIÓN E XESTIÓN	III	LABORAL	
1	SARXENTO/A	Área de Intervención Servizo Técnico - Operativo	PARQUE DE VALDEORRAS	III	LABORAL	
8	CABO CONDUTOR/A-XEFE DE QUENDA	Área de Intervención Servizo Técnico - Operativo	PARQUE DE VALDEORRAS	IV	LABORAL	2 PRAZAS A EXTINGUIR
9	BOMBEIRO/A CONDUTOR/A	Área de Intervención Servizo Técnico - Operativo	PARQUE DE VALDEORRAS	IV	LABORAL	
5	BOMBEIRO/A CONDUTOR/A	Área de Intervención Servizo Técnico - Operativo	PARQUE DE VALDEORRAS	IV	LABORAL	NOVA CREACIÓN
1	SARXENTO/A	Área de Intervención Servizo Técnico - Operativo	PARQUE DA LIMIA	III	LABORAL	
6	CABO CONDUTOR/A-XEFE DE QUENDA	Área de Intervención Servizo Técnico - Operativo	PARQUE DA LIMIA	IV	LABORAL	
11	BOMBEIRO/A CONDUTOR/A	Área de Intervención Servizo Técnico - Operativo	PARQUE DA LIMIA	IV	LABORAL	
4	BOMBEIRO/A CONDUTOR/A	Área de Intervención Servizo Técnico - Operativo	PARQUE DA LIMIA	IV	LABORAL	NOVA CREACIÓN
2	SARXENTO/A	Área de Intervención Servizo Técnico - Operativo	PARQUE DE VERÍN	III	LABORAL	
1	XEFE DE QUENDA SUPERVISOR	Área de Intervención Servizo Técnico - Operativo	PARQUE DE VERÍN	IV	LABORAL	A EXTINGUIR
5	CABO CONDUTOR/A-XEFE DE QUENDA	Área de Intervención Servizo Técnico - Operativo	PARQUE DE VERÍN	IV	LABORAL	
10	BOMBEIRO/A CONDUTOR/A	Área de Intervención Servizo Técnico - Operativo	PARQUE DE VERÍN	IV	LABORAL	

4	BOMBEIRO/A CONDUTOR/A	Área de Intervención Servicio Técnico - Operativo	PARQUE DE VERÍN	IV	LABORAL	NOVA CREACIÓN
1	SARXENTO/A	Área de Intervención Servicio Técnico - Operativo	PARQUE DO CARBALLIÑO-O RIBEIRO	III	LABORAL	
6	CABO CONDUTOR/A-XEFE DE QUENDA	Área de Intervención Servicio Técnico - Operativo	PARQUE DO CARBALLIÑO-O RIBEIRO	IV	LABORAL	
11	BOMBEIRO/A CONDUTOR/A	Área de Intervención Servicio Técnico - Operativo	PARQUE DO CARBALLIÑO-O RIBEIRO	IV	LABORAL	
4	BOMBEIRO/A CONDUTOR/A	Área de Intervención Servicio Técnico - Operativo	PARQUE DO CARBALLIÑO-O RIBEIRO	IV	LABORAL	NOVA CREACIÓN

IV. FICHAS DE POSTO

A continuación reflíctese ficha a ficha unha descrición de cada posto de traballo, o obxectivo principal das fichas de descrición é conseguir definir as responsabilidades de cada persoa traballadora e situar correctamente o posto dentro do organigrama da organización, identificando as tarefas inherentes a cada posto e as exixencias deste así como os requisitos mínimos que debe ter a persoa que desempeña o posto para establecer as necesidades de capacitación que se requiren.

As fichas individualizadas da RPT conteñen as determinacións singulares que, con carácter preferente, definen cada posto, tales como: a súa descrición funcional, o código alfanumérico, a denominación e a natureza xurídica; a clasificación profesional; o sistema de provisión; a adscrición orgánica; o complemento retributivo do posto; os requisitos, os méritos, as capacidades e, de ser o caso, a experiencia ou categoría profesional para a súa provisión; e calquera outra circunstancia relevante para o posto de traballo.

Coa explicitación destes datos en cada posto, póñense as bases para orientar a formación do persoal e obxectívanse os procesos de provisión e promoción profesional.

FICHA DE DESCRICIÓN DO POSTO DE TRABALLO	Consortio Provincial contra Incendios e Salvamento de Ourense
---	--



DENOMINACIÓN DO POSTO DE TRABALLO: sarxento/a				ÁREA
				INTERVENCIÓN
Relación laboral:	Grupo	Dotación	Nivel CD	Unidade de adscrición
PERSONAL LABORAL FIXO	III	5	21	Servizo Técnico-Operativo
REQUISITOS DO POSTO				
Titulación exixida: titulado de grao medio ou equivalente		Categoría profesional: sarxento/a		
FUNCÍONS PRINCIPAIS: <ol style="list-style-type: none">1. Exercer a xefatura do parque.2. Garantir o cumprimento do que se establece neste regulamento.3. Constituír os equipos de traballo e establecer a seu orde de actuación de forma que se cubran sempre e simultaneamente as saídas e os reténs nos parques, así como establecer a cobertura de ausencias e similares.4. Asegurar en todo momento que as dependencias, instalacións, vehículos, materiais, ferramentas, equipos persoais e condicións persoais do persoal baixo a súa dependencia estean en óptimas condicións de funcionamento.5. Tomar as medidas necesarias para a boa marcha do parque.6. Dirixir e programar os traballos do persoal nas funcións de inspección e prevención de incendios e de salvamentos.7. Propoñer e suxerir todo o que crea necesario para a boa marcha e mellora do parque.8. Convocar reunións co seu persoal para analizar a marcha do parque e obter ensinanzas dos sinistros nos que se participou.9. Asistir ás reunións convocadas polos seus superiores.10. Supervisión e inspección das actuacións en emerxencias.11. Coordinación no parque dos programas de formación continua e adestramento do persoal.12. Coordinación no parque do programa de mantemento dos vehículos.13. Coordinación no parque do programa de mantemento dos equipos, dotacións e instalacións.14. Coordinación no parque de programas de adestramentos conxuntos.15. Inspección e asesoramento á función no parque.16. Coordinar as solicitudes de material e equipos.17. Libros de rexistro, estadillos, informes, etc...18. Coordinación das actividades propias do parque.19. Informar ao superior xerárquico das actuacións ou actividades que se realizarán ou estean en curso.20. Cumprir as directrices do coordinador de servizo.21. Estudio do tempo de resposta e proposta de melloras operativas.22. Cumprimentar os partes ou follas de actuación, estadillos ou outros mecanismos de control.23. Controlar as actividades asignadas ao parque.24. Dirixir e coordinar as actuacións na intervención, se fose preciso ou a requirimento.25. Calquera outra tarefa que sexa necesaria para a prestación do servizo de emerxencia, determinada polo superior xerárquico e que non supoña unha violación da relación contractual.				
Condicións particulares do posto:				
Quenda de mañá + dispoñibilidade en caso emerxencias				
Observación:				
Carné de conducir clase C				
Dependencia funcional:	Responsabilidade de supervisión:	Código do posto:	Tipoloxía posto:	
Área operativa	Si	02.01.01	SINGULARIZADO	



FICHA DE DESCRICIÓN DO POSTO DE TRABALLO				Consortio Provincial contra Incendios e Salvamento de Ourense
DENOMINACIÓN DO POSTO DE TRABALLO: xefe de quenda/supervisor				ÁREA
				INTERVENCIÓN
Relación laboral:	Grupo	Dotación	Nivel CD	Unidade de adscrición
PERSONAL LABORAL FIXO	IV	1	18	Servizo Técnico-Operativo
REQUISITOS DO POSTO				
Titulación exixida: Título de graduado en Educación Secundaria Obrigatoria ou equivalente.			Categoría profesional: Xefe de quenda/supervisor	
FUNCIÓNS PRINCIPAIS: <ol style="list-style-type: none">Asistir e substituír á persoa superior xerárquica cando se lle requira.Xestión de accións de control u opinión para actividades requiridas para o Consorcio que permitan unha mellor execución do servizo no parque.Coordinación técnica de carácter continuo, é dicir, non se integrará nos operativos doutros parques salvo forza maior pero si colaborará:<ul style="list-style-type: none">Estudo e mellora de procedementos operativosEstudo e mellora do uso e situación dos equiposAxuda técnica para o xefe de servizo e xefes de quenda dos outros parques se o Consorcio o considera necesario.Colaboración nas competencias de formación, calidade e eficiencia dos parques se o Consorcio o considera necesario.Realizar visitas aos parques coordinadas polo xefe de servizo oportuno se o Consorcio o considera necesario.Asumir as funcións da categoría de cabo conductor/xefe de turno propias do posto cando na planificación do traballo así se requira.Coordinar persoal ao seu cargo na súa quenda informando á persoa superior.Distribuír o traballo entre o persoal da quenda, definindo responsabilidades e dando conta á persoa superior de calquera incidente.Propor á persoa superior aquelas melloras que garantan unha maior eficacia e eficiencia do Corpo de Bombeiros.Controlar e supervisar ao persoal ao seu cargo de acordo coas instrucións recibidas das persoas superiores xerárquicas.Realizar funcións de extinción de incendios cando se lle requira (urbanos, forestais e industriais).Realizar tarefas de intervención necesarias para o salvamento de persoas en altura, espazos confinados e medio acuático.Realizar tarefas de salvamento de persoas e aquelas outras actuacións de intervención e emerxencia que poidan xurdir (accidentes tráfico con ou sen substancias perigosas, escapes de gas, fenómenos meteorolóxicos adversos, catástrofes...) dando conta á persoa superior xerárquica de todas elas.Velar polo correcto uso do procedemento de actuación de emerxencia.Coidar do perfecto estado das ferramentas e maquinaria necesarias para realizar as funcións.Cumprir e facer cumprir a normativa vixente en relación coa Lei de emerxencias de Galicia.Realizar propostas de compras do material necesario á persoa superior xerárquica para desenvolver os traballos.Custodiar o equipo contra incendios e as instalacións durante cada quenda de traballo.Realización de tarefas de adestramento e acondicionamento físico así como de manexo de material co obxectivo de manter o nivel técnico nas prácticas que se realizan a diario.Traslado da información necesaria ao persoal da quenda seguinte.Recepción de visitas de escolares no parque de bombeiros para mostrar os vehículos, materiais, equipos así como para dar charlas e consellos en materia de prevención de riscos.Asistir ao xulgado e prestar declaración pola participación en determinadas intervencións cando sexa necesario.Convocar reunións co equipo de traballo para a mellora da prestación do servizo, así como asistir a aquelas convocadas polas persoas superiores xerárquicas relativas á súa área de traballo.				



22. Elaborar informes relativos ás intervencións realizadas conforme coas directrices marcadas pola persoa superior xerárquica.
23. Elaborar documentos administrativos correspondentes á súa área de traballo: tramitación de expedientes, asuntos de persoal...
24. Participar en campañas de información e formación en materia de autoprotección e participar en exercicios e simulacros relativos a plans municipais.
25. Conducir os vehículos da entidade e manexar calquera outro equipo de emerxencia cando sexa preciso.

Condicións particulares do posto:

Quendas 24 h.
Carné de conducir clase C

Observación:

A extinguir

Dependencia funcional:	Responsabilidade de supervisión:	Código do posto:	Tipoloxía posto:
Sarxento/a	Si	02.01.02	SINGULARIZADO



FICHA DE DESCRICIÓN DO POSTO DE TRABALLO				Conorcio Provincial contra Incendios e Salvamento de Ourense
DENOMINACIÓN DO POSTO DE TRABALLO: cabo condutor/a-xefe de quenda				ÁREA
				INTERVENCIÓN
Relación laboral:	Grupo	Dotación	Nivel CD	Unidade de adscrición
PERSOAL LABORAL FIXO	IV	25	18	Servizo Técnico-Operativo
REQUISITOS DO POSTO				
Titulación exixida: Título de graduado en Educación Secundaria Obrigatoria ou equivalente			Categoría profesional: Cabo condutor/a-xefe de quenda	
FUNCIÓNS PRINCIPAIS: <ol style="list-style-type: none">1. Velar pola seguridade dos membros do parque baixo a súa dependencia pola rapidez da actuación e pola eficacia do servizo que se preste, tendentes a reducir ao máximo posible os efectos dos sinistros, en primeiro lugar sobre as persoas e tamén sobre os bens públicos.2. Transmitir de forma fidedigna as ordes dos seus superiores ao persoal baixo a súa dependencia.3. Inspeccionar as dependencias, materiais, ferramentas, equipos persoais e condicións persoais do persoal baixo a súa dependencia ao rematar as manobras e servizos e, se é necesario, tomar as medidas para solucionar as anomalías detectadas dando conta aos seus inmediatos superiores.4. Tomar nota nos libros de control de todas as novidades que se refiran aos servizos prestados, ás dependencias e instalacións, materiais, ferramentas e persoal baixo a súa dependencia.5. Cumprir calquera outra función que sexa necesaria para a execución dos servizos que se prestan e calquera outro traballo que lle encarguen os seus superiores sempre que sexan relacionados co servizo de emerxencias.6. Actuar como recurso preventivo que sirva como elemento de apoio na vixilancia do cumprimento das actividades preventivas que a normativa de riscos laborais así o requiran.7. Supervisar calquera actividade que programe o sarxento, relacionado co servizo de emerxencias.8. Comprobar a limpeza e bo estado dos vehículos, equipos e instalacións.9. Programas de formación continuada e adestramento do persoal.10. Control e mantemento básico dos vehículos.11. Control e mantemento básico dos equipos e dotacións.12. Control e mantemento básico de instalacións e coidado e limpeza do contorno.13. Inspeccións e adestramentos conxuntos.14. Coordinación das actividades de cada quenda.15. Informar ao superior xerárquico das actuacións ou actividades que se realizarán ou estean en curso.16. Cumprir as directrices do xefe de servizo.17. Propoñer melloras operativas.18. Cumprimentar os partes ou follas de actuación, estadillos ou outro mecanismo de control, segundo os datos que debe recoller nas intervencións.19. Controlar as actividades diarias asignadas á súa quenda.20. Dirixir e coordinar as actuacións na intervención.21. Calquera outra tarefa que sexa necesaria para a prestación do servizo de emerxencia, determinada polo consorcio e comunicada polo seu superior xerárquico e que non supoña unha violación da relación contractual.				
Condicións particulares do posto:				
Quendas 24 h				
Observación:				
Carné de conducir clase C				
Dependencia funcional:	Responsabilidade de supervisión:	Código do posto:	Tipoloxía posto:	
Sarxento/a	Si	02.01.03	NON SINGULARIZADO	



FICHA DE DESCRICIÓN DO POSTO DE TRABALLO				Conorcio Provincial contra Incendios e Salvamento de Ourense
DENOMINACIÓN DO POSTO DE TRABALLO: bombeiro/a condutor/a				ÁREA
				INTERVENCIÓN
Relación laboral:	Grupo	Dotación	Nivel CD	Unidade de adscrición
PERSOAL LABORAL FIXO	IV	41 +17	17	Servizo Técnico-Operativo
REQUISITOS DO POSTO				
Titulación exixida: Título de graduado en Educación Secundaria Obrigatoria ou equivalente		Categoría Profesional: Bombeiro/a		
FUNCIÓNS PRINCIPAIS:				
<ol style="list-style-type: none">1. Levar a cabo o ataque a sinistros, de acordo coas instrucións do seu superior e as sistemáticas de actuación vixentes, para procurar o salvamento de persoas e bens.2. Actuar con celeridade, observando en todo momento a seguridade dos cidadáns, compañeiros e a súa propia.3. Realizar todos aqueles labores encomendados polo seu superior que sirvan de apoio á actuación e ao rápido establecemento da normalidade.4. Propiciar o traballo en equipo mediante a información continua da evolución do sinistro e os resultados dos seus cometidos na zona de actuación na que interveña.5. Manterse no posto ou lugar asignado ata nova orde ou finalización dos seus cometidos, neste caso informará inmediatamente ao seu superior sobre os resultados do seu traballo. Excepto nos casos que vexa en perigo a súa integridade física.6. Cumprir na súa xornada de traballo as actividades, de conformidade co calendario laboral acordado para o efecto.7. Manter a destreza e habilidade necesarias para o óptimo manexo do material, observando as normas de seguridade específicas para cada útil ou ferramenta.8. Responsabilizarse do equipo que forma a dotación de material de persoal ou do vehículo asignado, coñecendo a disposición deste e realizando as revisións pertinentes ao relevo do servizo de acordo coa seguinte sistemática:<ol style="list-style-type: none">a) Verificarase a existencia de todo o material habitual no vehículo e a súa situación adecuada.b) Comprobarase o funcionamento e a existencia de consumibles necesarios para o seu uso prolongado.c) Realizarase a limpeza do material e vehículo naqueles casos que proceda.d) Informarase ao superior das situacións de anomalía, deterioro ou gasto que se observen.e) Despois de cada actuación repoñerase inmediatamente o material danado e os consumibles utilizados durante esta. Igualmente limparase e acondicionaranse nos casos que procedan.f) De todas estas accións darase debida conta ao superior inmediato.9. Realizar calquera tipo de actividade que se programe dentro da actividade propia dos parques (visitas institucionais, visitas de colexios ou funcións de representación,...).10. Manexar o vehículo durante a prestación de servizos, así como os elementos mecánicos mantendo en todo momento as prescricións de seguridade e as normas de circulación e utilización.11. Realizar o mantemento básico dos vehículos, de acordo co programa de mantementos de instrucións fixadas para cada vehículo, dentro das correspondentes a súa categoría. As revisións semanais, do cuadrante dos vehículos, serán efectuadas por persoal especialista.12. Realizar os labores necesarios para o rescate e avaliación dos accidentados en calquera intervención, tanto en apoio dos servizos sanitarios presentes no lugar como en ausencia destes.13. Limpeza de cocheiras e lugares destinados a almacenaxes, ximnasio, etc...14. Realizar as labores propias de intervención, rescate ou auxilio en función da emerxencia tratada.15. Realizar as tarefas de mantemento básico, limpeza e conservación do equipo ao seu cargo ou na súa quenda.16. Realizar o mantemento básico das instalacións do parque que estean programadas e o coidado do contorno e limpeza.17. Cumprir as directrices marcadas polo/a cabo condutor/a-xefe de quenda.18. Cumprimentar os partes ou follas de actuación, estadillos ou outro mecanismo de control.19. Realizar, cando non actúe en emerxencias, as tarefas encomendadas de mantemento preventivo, predictivo e correctivo programadas, probas funcionais de equipos e preparación destes, seguindo as indicacións dos respectivos fabricantes para garantir un funcionamento óptimo				



- 20. Participar nos programas de adestramento conxuntos que se decidan.
- 21. Calquera outra tarefa que sexa necesaria para a prestación do servizo de emerxencia e comunicada polo seu superior xerárquico e que non supoña unha violación da relación contractual.

Condições particulares do posto:

Quendas 24 h

Observación:

Carné de conducir clase C

Dependencia funcional:	Responsabilidade de supervisión:	Código do posto:	Tipoloxía posto:
Cabo condutor/a-xefe de quenda	No	02.01.04	NON SINGULARIZADO

V. VALORACIÓN DE POSTOS DE TRABAJO

A proposta de modificación da RPT do Consorcio incorpora medidas de valoración para establecer unha política retributiva máis global e con criterios comúns onde os postos de igual responsabilidade e co mesmo contido funcional e de condicións de traballo perciban as mesmas retribucións.

1. Normas de valoración do complemento destino

Tomando como referencia o artigo 3º do Real decreto 861/1986, do 25 de abril, onde se establece os niveis máximos e mínimos segundo a categoría profesional de cada posto de traballo:

Corpos ou escalas	Nivel mínimo	Nivel máximo
Grupo A1/I	20	30
Grupo A2/II	16	26
Grupo C1/III	11	22
Grupo C2/IV	9	18
AGRUP.PROF./V	7	14

Os factores tidos en conta para a valoración do complemento de destino, ao abeiro do exposto na normativa, foron os seguintes:

ESPECIALIZACIÓN

Este factor fai referencia á formación inicial requirida para o acceso ao posto (posesión dun determinado nivel de estudos ou titulación) así como a aquela outra de natureza complementaria, esencial para o correcto desempeño deste (coñecementos especializados). Deste xeito, os postos diferéncianse en función do tipo de actividades para realizar, o que permite a súa clasificación en grupos ou familias de especialidade.

RESPONSABILIDADE

Consiste na valoración da obriga que asume o ocupante dun posto de desenvolver as tarefas encomendadas e de responder polos resultados ou consecuencias destas. Son moitos os aspectos que poden ser incluídos na responsabilidade inherente a un posto de traballo.

COMPETENCIA

Refírese á capacidade do ocupante do posto para actuar en nome ou representación do CIS ou capacidade de imputación xurídica. É dicir, capacidade para vincular ao CIS coas actuacións e decisións do posto de traballo.

MANDO

Fai referencia ao número de postos/persoas que están baixo a dependencia xerárquica do posto considerado, tendo presente a cualificación profesional dos subordinados e a complexidade das tarefas realizadas por estes. Valórase, xa que logo, o labor de dirección (comunicación, motivación, liderado), a organización do seu traballo e o control dos resultados daqueles.

COMPLEXIDADE TERRITORIAL E FUNCIONAL

A complexidade territorial refírese á área de actuación ou amplitude xeográfica do posto de traballo.

A complexidade funcional refírese á amplitude do posto, é dicir, ao número de tarefas diferentes que se realizan nel, así como a súa interrelación ou complementariedade (que teñan ou non unha relación natural, no mesmo ámbito ou área de especialidade ou en áreas distintas).

<u>A. Especialización</u>	
1.	Postos cunha baixa esixencia de formación continua, que só excepcionalmente require a actualización de coñecementos profesionais, habitualmente mediante a participación en cursos de formación ou a través de instrucións impartidas polas persoas superiores xerárquicas.
2.	Postos cunha baixa esixencia de formación continua, aínda que con algunha frecuencia será esixible a actualización de coñecementos profesionais, habitualmente mediante a participación en cursos de formación ou a través de instrucións impartidas polas persoas superiores xerárquicas.
3.	Postos cunha esixencia media de formación continua, nos que con bastante frecuencia resulta precisa unha actualización de coñecementos profesionais, habitualmente mediante a participación en cursos de formación ou a través de instrucións impartidas polas persoas superiores xerárquicas.

4.	Postos cunha esixencia media – alta de formación continua, que requiren un frecuente labor de estudo e actualización profesional nunha determinada materia, habitualmente mediante a participación en cursos de formación ou a través de instrucións impartidas polas persoas superiores xerárquicas, e ocasionalmente por conta do propio empregado público.
5.	Postos cunha alta esixencia de formación continua, que requiren un frecuente labor de estudo e actualización profesional en diversas materias de carácter especializado, tanto mediante a participación en cursos de formación de nivel medio ou alto como por conta do propio empregado público.
6.	Postos cunha alta esixencia de formación continua, que requiren un constante labor de estudo e actualización profesional en diversas materias de carácter especializado, habitualmente por conta do propio empregado público e sen prexuízo da posible realización de cursos de formación de alto nivel.

B. Responsabilidade

1.	Postos nos que os posibles erros ou desviacións son moi escasos pois o posto realiza actividades de mera execución das decisións tomadas por outros.
2.	Postos nos que os posibles erros ou desviacións poden ser facilmente detectados polo propio titular do posto ou o seu inmediato superior. Sen responsabilidade sobre equipos de traballo.
3.	Postos nos que os erros ou desviacións poden ser detectados polo inmediato superior ao rematar o traballo, en cuxo caso resultan de difícil corrección, coa conseguinte perda de tempo ou cunha repercusión económica para o CIS.
4.	Postos nos que a súa responsabilidade sobre os erros ou desviacións poden ser dificilmente detectados de non ser polo propio titular, coa conseguinte perda de tempo ou cunha repercusión económica de importancia para as actividades do CIS. Con responsabilidade sobre equipos de traballo e/ou xestión directa de proxectos e programas.

5.	Postos cunha responsabilidade sobre funcións cualificadas de tipo medio ou superior, porque implica asumir a realización de actividades profesionais que pola súa natureza poidan derivar consecuencias de importancia para o CIS. Con responsabilidade sobre equipos de traballo e xestión directa de proxectos e programas.
6.	Postos con responsabilidade de asesoramento directo a órganos políticos da Corporación na toma de decisións de natureza normativa, orzamentaria ou de planificación e xestión, así como postos con responsabilidades superiores de xestión de áreas ou servizos de especial complexidade e importancia.

C. Competencia

1.	Carece de capacidade discrecional na súa actuación, pois realiza actividades de mera execución das decisións tomadas por outros.
2.	Posúe capacidade de decisión na súa actuación, pero as súas actividades veñen marcadas polas decisións tomadas por outros.
3.	Ten un certo marxe de discrecionalidade na súa actuación e, en canto tal, de vincular coas súas decisións ao CIS, pero a planificación da súa actividade ven determinada por un superior.
4.	Ten un alto marxe de discrecionalidade na súa actuación e, en canto tal, de vincular coas súas decisións ao CIS, pero a planificación da súa actividade ven determinada por un superior
5.	Ten un alto grao de autonomía na súa actuación, aínda que a planificación da súa actividade pode ser supervisada por un mando superior.
6.	Ten un alto grao de autonomía na súa actuación, vinculando directamente ao CIS mediante as súas decisións.

D. <u>Mando</u>	
1.	Sen mando sobre subordinados.
2.	Reducido número de subordinados (ata 3) que realizan tarefas sinxelas, de baixa cualificación e que non esixen a presenza e o control por parte do seu superior, salvo en momentos concretos.
3.	Importante número de subordinados (máis de 3) que realizan tarefas sinxelas, de baixa cualificación e que non esixen a presenza ou/e o control por parte do seu superior, salvo en momentos concretos.
4.	Reducido número de subordinados (ata 3) que realizan tarefas dunha certa complexidade e esixen un control e unha presenza importante do seu superior.
5.	Importante número de subordinados (máis de 3) que realizan tarefas dunha certa complexidade e esixen un control ou/e unha presenza importante do seu superior.
6.	Importante número de subordinados (máis de 3) que realizan tarefas de moita complexidade e con consecuencias importantes para o CIS o que lle esixe un control ou/e unha presenza importante do seu superior.

E. Complexidade

1.	Postos con tarefas relacionadas ou pertencentes a unha mesma especialidade funcional e ámbito territorial, sen variedade ningunha.
2.	Postos con tarefas relacionadas ou pertencentes a unha mesma especialidade funcional e ámbito territorial que sofren escasas variedades.
3.	Postos cunha variedade de tarefas relacionadas ou pertencentes a unha mesma especialidade funcional e diferente ámbito territorial.
4.	Postos cunha variedade de tarefas relacionadas ou pertencentes a unha mesma especialidade funcional e diferente ámbito territorial que implican a adaptación rápida.
5.	Postos cunha variedade de tarefas relacionadas ou pertencentes a diferentes especialidades funcionais e diferentes ámbitos territoriais.
6.	Ampla variedade de tarefas de distinto tipo ou especialidade funcional e ámbito territorial con consecuencias de alto grao que implican a adaptación permanente.

TÁBOA DE VALORACIÓN E PONDERACIÓN DO COMPLEMENTO DE DESTINO

FACTORES	PUNTOS MÁXIMO E MÍNIMO POR FACTOR	PONDERACIÓN
A. ESPECIALIZACIÓN	1-6	20%
B. RESPONSABILIDADE	1-6	20%
C. COMPETENCIA	1-6	20%
D. MANDO	1-6	20%
E. COMPLEXIDADE TERRITORIAL E FUNCIONAL	1-6	20%

DESAGREGACIÓN DA VALORACIÓN COMPLEMENTO DESTINO

A continuación expone a desagregación da valoración do complemento de destino naqueles postos onde froito do sistema de valoración existen propostas de modificacións:

Posto	Espc.	Resp.	Compe.	Mando	Complex.	Total CD
Sarxento/a	4	5	4	4	4	21
Xefe de quenda/supervisor	4	4	4	3	3	18
Cabo condutor/a-xefe de quenda	4	4	4	3	3	18
Bombeiro/a condutor/a	4	4	4	2	3	17

2. Normas de valoración do complemento específico

Segundo o disposto no artigo 137 da Lei de emprego público de Galicia, os elementos obxecto de valoración para a súa retribución a través do complemento de posto de traballo se dividen nos dous compoñentes seguintes:

- **Competencial**, destinado a retribuír a especial dificultade técnica e responsabilidade que concorren no posto.
- De **dedicación**, destinado a retribuír a dedicación e incompatibilidade exigible para o desempeño do posto ou as especiais condicións en que se desenvolve.

Conforme á Disposición transitoria novena da Lei de emprego público de Galicia:

“Entrementes non se introduza o complemento retributivo de posto de traballo previsto por esta lei, todas as referencias a este último entenderanse feitas ao complemento específico existente no momento da súa entrada en vigor, destinado a retribuír as condicións particulares dalgúns postos de traballo en atención á súa especial dificultade técnica, dedicación, responsabilidade, incompatibilidade, perigosidade ou penosidade. En ningún caso poderá asignarse máis dun complemento específico a cada posto de traballo.”

Debemos ter en conta que esta valoración se fai nun contexto de restricións retributivas moi fortes para todas as administracións públicas en virtude do establecido no Real decreto-lei 20/2011 e nas leis de orzamentos anuais dos anos posteriores que impiden aumentar a masa salarial do capítulo 1 dedicado ao persoal ao servizo das administracións.



A presente valoración de postos de traballo baséase no *método analítico-cuantitativo de puntuación de factores*; analítico, porque esixe a descomposición (descompón os postos de traballo nas súas partes compoñentes) e cuantitativo porque se asignan valores a cada elemento compoñente dun posto de traballo. O valor global dun posto de traballo virá determinado pola suma dos valores ou puntos concedidos a cada factor do posto de traballo e no grao correspondente. Esta concesión ou asignación de puntos fundaméntase na importancia ou ponderación que posúe cada un dos factores con respecto aos demais, así como no nivel e/ou grao con que este está presente no posto en cuestión.

A continuación descríbense, un a un, os distintos factores e os seus niveis/graos:

DESCRIBIÓN DOS FACTORES

Incompatibilidade	
Posibilidade/imposibilidade de compaxinar a ocupación do posto con outro/s posto/s ou actividades de carácter público ou privado	
Grao 1.	Incompatibilidade ordinaria conforme a lexislación.

Dificultade técnica	
<p>Mide o nivel de complexidade das tarefas a realizar e a existencia, ou non, de procedementos preestablecidos para o desenvolvemento destas tarefas ou a concorrencia dun certo grao de liberdade, flexibilidade ou iniciativa respecto ao seguimento das instrucións e directrices recibidas.</p>	
Grao 1	Postos nos que aínda que as tarefas realizadas habitualmente teñan un carácter simple, rutineiro ou de escasa dificultade, poden aparecer con frecuencia, situacións con poucas opcións de elección.
Grao 2	Postos nos que as tarefas realizadas obrigan, habitualmente, a resolver situacións con varias opcións de elección.
Grao 3.	Postos nos que, cunha alta frecuencia, deben resolverse situacións con varias opcións de elección, sendo precisa a obtención e análise dunha información relativamente complexa, esixíndose ademais unha resposta inmediata nun tempo breve. Postos que requiren un manexo de aparellos técnicos específicos: soportes informáticos, sonómetros, alcoholímetros...
Grao 4	Actividades complexas pola súa diversidade ou profundidade, que normalmente implican a toma de decisións difíciles de consecuencias menos previsibles, esixindo a obtención e análise de información complexa nun tempo breve.
Grao 5	Actividades técnicas marcadas pola súa diversidade ou profundidade, que normalmente implican a toma de decisións difíciles de consecuencias menos previsibles, esixindo a obtención e análise de información complexa nun tempo breve. Postos que requiren elaboración de proxectos, plans e programas ou/e a realización de estudos ou propostas de carácter técnico.
Grao 6	Actividades moi complexas, no marco de responsabilidades que afecten a unidades con funcións diferentes, implicando a integración de información de carácter heteroxéneo e velando polo cumprimento de normas cunha alta responsabilidade administrativa, contable e legal da que depende o correcto funcionamento do Consorcio.

Responsabilidade

Refírense á responsabilidade requirida para dirixir, coordinar equipos e/ou a responsabilidade de xestión sobre os procedementos administrativos da súa competencia. Considérase a complexidade e o nivel dos equipos de traballo supervisados, a habilidade na toma de decisión e as consecuencias dos posibles erros causados.

Grao 1.	Postos sen responsabilidade sobre equipos de traballo ou toma de decisións. Postos nos que os erros ou desviacións poden ser detectados polo inmediato superior ao rematar o traballo, en cuxo caso resultan de difícil corrección, coa conseguinte perda de tempo ou cunha repercusión económica para o CIS.
Grao 2.	Postos cunha responsabilidade sobre toma de decisións e/ou equipos de traballo pertencentes a grupos profesionais cualificados e postos nos que os erros ou desviacións poden ser dificilmente detectados de non ser polo propio titular, coa conseguinte perda de tempo ou cunha repercusión económica de importancia. Sen responsabilidade sobre equipos de traballo.
Grao 3.	Postos cunha responsabilidade sobre funcións cualificadas de tipo medio, porque implica asumir a realización de actividades profesionais que pola súa natureza poidan derivar consecuencias de importancia para o Consorcio. Con responsabilidade sobre equipos de traballo, segundo nivel xerárquico na súa unidade de traballo.
Grao 4.	Postos cunha responsabilidade sobre funcións cualificadas de tipo superior, porque implica asumir a realización de actividades profesionais que pola súa natureza poidan derivar consecuencias de importancia para o Consorcio. Con responsabilidade sobre equipos de traballo, máximo nivel xerárquico na súa unidade de traballo.
Grao 5.	Postos designados para o exercicio de funcións de xestión operativa e de xestión de unidades cualificadas de tipo superior, porque implica asumir a realización de actividades profesionais que pola súa natureza poidan derivar consecuencias de gravidade para o CIS.
Grao 6.	Postos designados para o exercicio de funcións técnicas, orzamentarias e de tipo económico cualificadas de tipo superior, porque implica asumir a realización de actividades profesionais que pola súa natureza poidan derivar consecuencias de gravidade para o CIS.

Dedicación	
<p>Mide o nivel de dedicación esixida como consecuencia do desempeño do posto fóra da xornada laboral establecida para cada posto de traballo. O réxime considerado non pretende compensar as posibles ampliacións das xornadas.</p>	
Grao 1.	Postos sen especial dedicación, realizando unha xornada de traballo de 37,5 horas semanais, sen prexuízo dos incrementos horarios que esporadicamente sexan precisos por necesidades do servizo (mañás completadas con algunha tarde/fins de semana por necesidades do servizo de carácter esporádico).
Grao 2.	Postos en réxime de especial dedicación, sendo esta de carácter non fixo , realizando incrementos horarios que ocasionalmente sexan precisos por necesidades do servizo.
Grao 3.	Postos en réxime de especial dedicación, sendo esta de carácter esporádico , realizando atención telefónica para necesidades organizativas urxentes (intervencións) que sexan precisos por necesidades do servizo.
Grao 4.	Postos en réxime de especial dedicación, sendo esta de carácter fixo , realizando incrementos horarios que ocasionalmente sexan precisos por necesidades do servizo.
Grao 5.	Postos en réxime de especial dedicación, sendo esta de carácter ocasional , realizando atención telefónica para necesidades organizativas urxentes (intervencións) que sexan precisos por necesidades do servizo.
Grao 6	Dedicación plena, realizando unha xornada de traballo de 40 horas semanais, sen prexuízo dos incrementos horarios que ocasionalmente sexan precisos por necesidades do servizo, ademais de ter dispoñibilidade plena para o exercicio das funcións do posto fóra da xornada habitual para garantir a alta responsabilidade económica, contable e legal da que depende o correcto funcionamento do CIS (localización telefónica fóra da xornada).

Penosidade	
Incomodidade normalmente física ou psíquica que necesariamente altera as condicións normais para a execución das tarefas do posto de traballo.	
Grao 1.	Postos que alternan condicións normais de traballo con circunstancias tales como: <ul style="list-style-type: none">• Un ambiente desagradable de xeito puntual (visitas).• Atención á pantalla do ordenador.• Atencións directas ao público.
Grao 2.	Postos que esixen para a realización habitual dos traballos: estar na intemperie de xeito descontinuado e especialidades esporádicas na xornada que, sen implicar exceso de xornada normal, esixan un maior esforzo por parte do traballador.
Grao 3.	Postos que esixen para a realización habitual dos traballos: estar na intemperie de xeito continuo (operativos) e especialidades ocasionais na xornada que, sen implicar exceso de xornada normal, esixan un maior esforzo por parte do traballador.
Grao 4.	Postos que esixen para a realización habitual dos traballos: realizar intervencións na intemperie de xeito continuado e cun especial esforzo físico de forma continuada en ambientes desagradables, insalubres cun carácter continuo. Postos que esixen para a realización habitual dos traballo especialidades na xornada de xeito continuado: quendas de 24 horas que inclúen sábados, domingos, festivos e noites.
Grao 5.	Postos que esixen para a realización habitual dos traballos: realizar intervencións en primeira liña con factores de: intemperie de xeito continuado, alto risco e un nivel alto de esforzo físico de forma continuada en ambientes desagradables, insalubres cun carácter continuo. Postos que esixen para a realización habitual dos traballo especialidades na xornada de xeito continuado: quendas de 24 horas que inclúen sábados, domingos, festivos e noites.

Perigosidade

Nivel de risco que asume o ocupante do posto, en particular os riscos de sufrir accidentes de traballo ou enfermidades profesionais. Terase en conta o tipo de tarefas a realizar no posto, os medios de traballo empregados e as condicións ambientais nas que se desenvolva.

Grao 1.	Postos con condicións normais de traballo sen risco de accidente.
Grao 2.	Postos que alternan condicións normais con certo risco de accidente cando o seu posto de traballo requira desprazamentos ocasionais en vehículos.
Grao 3.	Postos que requiran desprazamentos ocasionais en vehículos e impliquen pola propia natureza do posto que os seus ocupantes poidan estar expostos a situacións ou circunstancias perigosas poñendo en risco a integridade física das persoas.
Grao 4.	Postos que impliquen polas súas funcións que os ocupantes dos postos poidan estar expostos a actuacións cun alto risco de accidente grave polo contido funcional do seu posto.
Grao 5.	Postos que impliquen polas súas funcións que os ocupantes dos postos poidan estar expostos a situacións de terceiros e actuacións intrínsecas do posto por esixencia legal extremadamente perigosas poñendo en risco a súa integridade física.

Toxicidade	
Nivel de risco que asume o ocupante do posto, en particular sofren o risco de inhalación de axentes químicos ou de contacto con irritantes dérmicos.	
Grao 1.	Postos que alternan condicións normais con certo risco de inhalación de axentes químicos ou de contacto con irritantes dérmicos.
Grao 2.	Postos que pola propia natureza do posto os seus ocupantes poidan estar expostos a un nivel esporádico de inhalación de axentes químicos ou de contacto con irritantes dérmicos.
Grao 3.	Postos que pola propia natureza do posto os seus ocupantes están expostos a un nivel baixo de inhalación de axentes químicos ou de contacto con irritantes dérmicos.
Grao 4.	Postos que pola propia natureza do posto os seus ocupantes están expostos a un nivel medio polo tempo de exposición nas intervencións de inhalación de axentes químicos ou de contacto con irritantes dérmicos.
Grao 5.	Postos que pola propia natureza do posto os seus ocupantes están expostos a un nivel alto polo tempo de exposición nas intervencións de inhalación de axentes químicos ou de contacto con irritantes dérmicos.



Táboa de puntuacións

Neste apartado especificanse os puntos que corresponden a cada nivel ou grao de cada un dos factores previamente definidos para esta organización.

TÁBOA DE PUNTUACIÓN DE FACTORES

FACTORES	NIVEIS/GRAOS					
	1	2	3	4	5	6
A. DIFICULTADE TÉCNICA	15	30	40	55	60	85
B. DEDICACIÓN	15	30	40	55	60	85
C. RESPONSABILIDADE	15	35	40	55	60	85
D. INCOMPATIBILIDADE	5					
E. PENOSIDADE	5	10	15	25	32	
D. PERIGOSIDADE	5	10	15	25	32	
F. TOXICIDADE	5	10	15	25	32	



VALOR DO PUNTO

Segundo o método de cuantificación do complemento específico empregado unha vez foron ponderados os factores elixidos para poder determinar a contía que corresponde en puntos para o complemento específico de cada posto de traballo, se asinou un valor económico (en euros) ao punto de valoración.

O resultado obtido sobre o valor do punto é resultado da seguinte operación: **dividir o valor total dos específicos actuais compostos polo cadro de persoal "plantilla" do Consorcio Provincial de Incendios e Salvamento de Ourense entre o número total de puntos asignados a cada posto de traballo tras a valoración.** Esta operación dá o valor do punto de valoración en euros. (67,75 euros)

DESAGREGACIÓN VALORACIÓN COMPLEMENTO ESPECÍFICO

1. Con respecto ao **Sarxento/a** a puntuación outorgada é a que segue de acordo co manual de valoración aprobado para a xestión da relación de postos de traballo:

- Complemento específico:

POSTO	Dificultade técnica	Dedicación	Responsab	Penosidade	Perigosidade	Toxicidade	Incomp.	Total CE
Sarxento/a	60	60	60	15	10	15	5	225

2. Con respecto ao **xefe/a de quenda supervisor/a** a puntuación outorgada é a que segue de acordo co manual de valoración aprobado para a xestión da relación de postos de traballo:

- Complemento específico:

POSTO	Dificultade técnica	Dedicación	Responsab	Penosidade	Perigosidade	Toxicidade	Incomp.	Total CE
Xefe/a quenda-supervisor/a	60	60	60	25	25	25	5	260

3. Con respecto ao **cabo-condutor/a-xefe de quenda** a puntuación outorgada, é a que segue de acordo co manual de valoración aprobado para a xestión da relación de postos de traballo:

- Complemento específico:

POSTO	Dificultade Técnica	Dedicación	Responsab	Penosidade	Perigosidade	Toxicidade	Incomp.	Total CE
Cabo-Condutor/a-xefe de quenda	60	60	55	25	25	25	5	255

4. Con respecto ao **bombeiro/a condutor/a** a puntuación outorgada é a que segue de acordo co manual de valoración aprobado para a xestión da relación de postos de traballo:

- Complemento específico:

POSTO	Dificultade Técnica	Dedicación	Responsab	Penosidade	Perigosidade	Toxicidade	Incomp.	Total CE
Bombeiro-Condutor	40	40	40	32	32	32	5	221

VI. RELACIÓN DE POSTOS DE TRABAJO

As relacións de postos de traballo son unha consecuencia da potestade de autoorganización das administracións locais, recoñecida no artigo 4.1.a da Lei 7/1985 de bases de réxime local, potestade no que se refire aos recursos humanos, na discrecionalidade que ten a administración local para configurar unha organización adaptada ás necesidades presentes e futuras.

As RPT son o instrumento técnico a través do cal se realiza a ordenación do persoal, de acordo coas necesidades dos servizos e, onde se precisan os requisitos para o desempeño de cada posto de traballo así como a súas características retributivas.

A relación de postos de traballo (RPT) proposta a continuación para o Consorcio aborda unha reordenación funcional e orgánica dos postos de traballo e melloras que, en consonancia coa lexislación vixente, poidan permitir unha mellor prestación dos servizos aos cidadáns e, á súa vez, unha máis sinxela e óptima xestión dos recursos propios.



CLAVES EMPREGADAS NA RPT E O SEU SIGNIFICADO

1) UNIDADES ADMINISTRATIVAS

É a unidade administrativa ou o servizo ao que o que se adscribe o posto no organigrama da Administración

2) DENOMINACIÓN DO POSTO

Utilízanse as denominacións do organigrama, respectando algunhas denominacións tradicionais e aclarándoas, ás veces, con denominacións complementarias.

3) DOT. = DOTACIÓN

Significa o número de postos de traballo que se agrupan nunha soa liña nos que concorre idéntica denominación, requisitos e características incluídas as retribucións complementarias.

4) VINC. = VINCULACIÓN

Indica a vinculación do persoal coa Administración: funcionario (FUN), laboral fixo (LAB.),

5) CD= COMPLEMENTO DE DESTINO OU NIVEL

Reflicte o nivel asignado a cada posto para os efectos da percepción do complemento de destino distribuído en **14 pagas**.

6) CE (Nº PUNTOS)= NÚMERO DE PUNTOS DO COMPLEMENTO ESPECÍFICO

* Reflicte o número de puntos que integra o complemento específico asignado a cada posto de persoal funcionario e laboral.

Valor do punto actual é de 67,75€

7) TIPO DE POSTO

Os postos poden ser SINGULARIZADOS (reflictese con un S na columna) cando pola súa denominación e características se diferencian dos restantes e NON SINGULARIZADOS (reflictese con un NS);

8) PROV = FORMA DE PROVISIÓN

Non se trata da forma de acceder á praza mediante probas selectivas (oposición, concurso-oposición, concurso), senón da forma de prover postos de traballo vacantes.

A FP normal será o concurso (na clave se porá un C)

9) GRUPO

Cada posto adscríbese a un grupo ou subgrupo dos grupos ou subgrupos consecutivos segundo a clasificación establecida no artigo 76 e disposición adicional sétima da Lei 7/2007, do 12 de abril (A1, A2, B, C1, C2, AP).

O persoal laboral utilizaranse os grupos: I,II,III,IV e V.

10) ESCALA E SUBSCALA

Para o persoal funcionario utilizaranse as escalas e subescalas establecidas para a Administración local.

11) TITULACIÓN ACADÉMICA



Soamente se consigna a titulación académica específica cando é necesaria, ademais da xenérica correspondente ao grupo ao que se adscribe o posto (enténdese implícita).

12) REQUISITOS ESPECÍFICOS

Esíxese para determinados postos cando a natureza do posto de traballo o requira.



CÓDIGO	DENOMINACIÓN POSTO	GRUPO	VINCULO	DOTACIÓN	CD	CE	TITULACIÓN	OBSERVACIÓNS
ÁREA DE ADMINISTRACIÓN E XESTIÓN								
01.01.01	XERENTE	II	LABORAL	1	26	280	TITULO UNIVERSITARIO DE GRAO OU EQUIVALENTE	
01.01.02	ADMINISTRATIVO/A DE INFORMÁTICA	III	LABORAL	1	21	105	BACHARELATO, TÉCNICO OU EQUIVALENTE	
ÁREA DE INTERVENCIÓN TÉCNICO OPERATIVO								
02.01.02	SARXENTO/A	III	LABORAL	5	21	225	BACHARELATO, TÉCNICO OU EQUIVALENTE	
02.01.03	XEFE/A DE QUENDA SUPERVISOR/A	III/IV	LABORAL	1	18	260	BACHARELATO, TÉCNICO OU EQUIVALENTE. GRADUADO DE ESO OU EQUIVALENTE	A EXTINGUIR
02.01.04	CABO CONDUTOR/A-XEFE DE QUENDA	III/IV	LABORAL	25	18	255	BACHARELATO, TÉCNICO OU EQUIVALENTE. GRADUADO DE ESO OU EQUIVALENTE	
02.01.05	BOMBEIRO/A CONDUTOR/A	III/IV	LABORAL	41	17	221	BACHARELATO, TÉCNICO OU EQUIVALENTE. GRADUADO DE ESO OU EQUIVALENTE	
02.01.05	BOMBEIRO/A CONDUTOR/A	III/IV	LABORAL	17	17	221	BACHARELATO, TÉCNICO OU EQUIVALENTE. GRADUADO DE ESO OU EQUIVALENTE	NOVA CREACIÓN

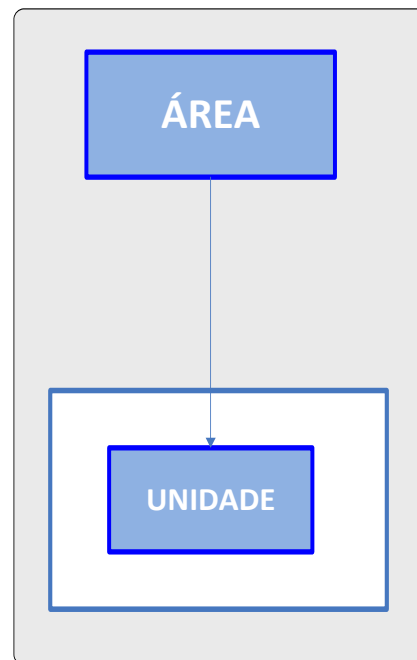


ANEXO TÁBOA SALARIAL ÁREA DE INTERVENCIÓN:

POSTO	Dificultade técnica	Dedicac.	Responsab.	Penosid.	Perigosid.	Toxicidade	Incompa-tibilidad	PUNTOS	VALOR PTO.	ESPECIF.	SALARIO	DESTINO	TOTAL SALARIO
XERENTE	85	85	85	10	10	0	5	280	67,75 €	18.970,00 €	15.441,76 €	11.695,32 €	46.107,08 €
SARXENTO/A	60	60	60	15	10	15	5	225	67,75 €	15.243,75 €	11.826,64 €	7.929,04 €	34.999,43 €
XEFE/A DE QUENDA -SUPERVISOR	60	60	60	25	25	25	5	260	67,75 €	17.615,00 €	10.024,64 €	6.613,18 €	34.252,82 €
CABO CONDUTOR/A - XEFE DE QUENDA	60	60	55	25	25	25	5	255	67,75 €	17.276,25 €	10.024,64 €	6.613,18 €	33.914,07 €
BOMBERO/A CONDUTOR/A	40	40	40	32	32	32	5	221	67,75€	14.972,75 €	10.024,64 €	6.237,00 €	31.234,39 €
ADMINISTRATIVO/A DE INFORMÁTICA	30	30	30	5	5	0	5	105	67,75€	7.113,75 €	10.024,64 €	7.929,04€	26.869,43 €

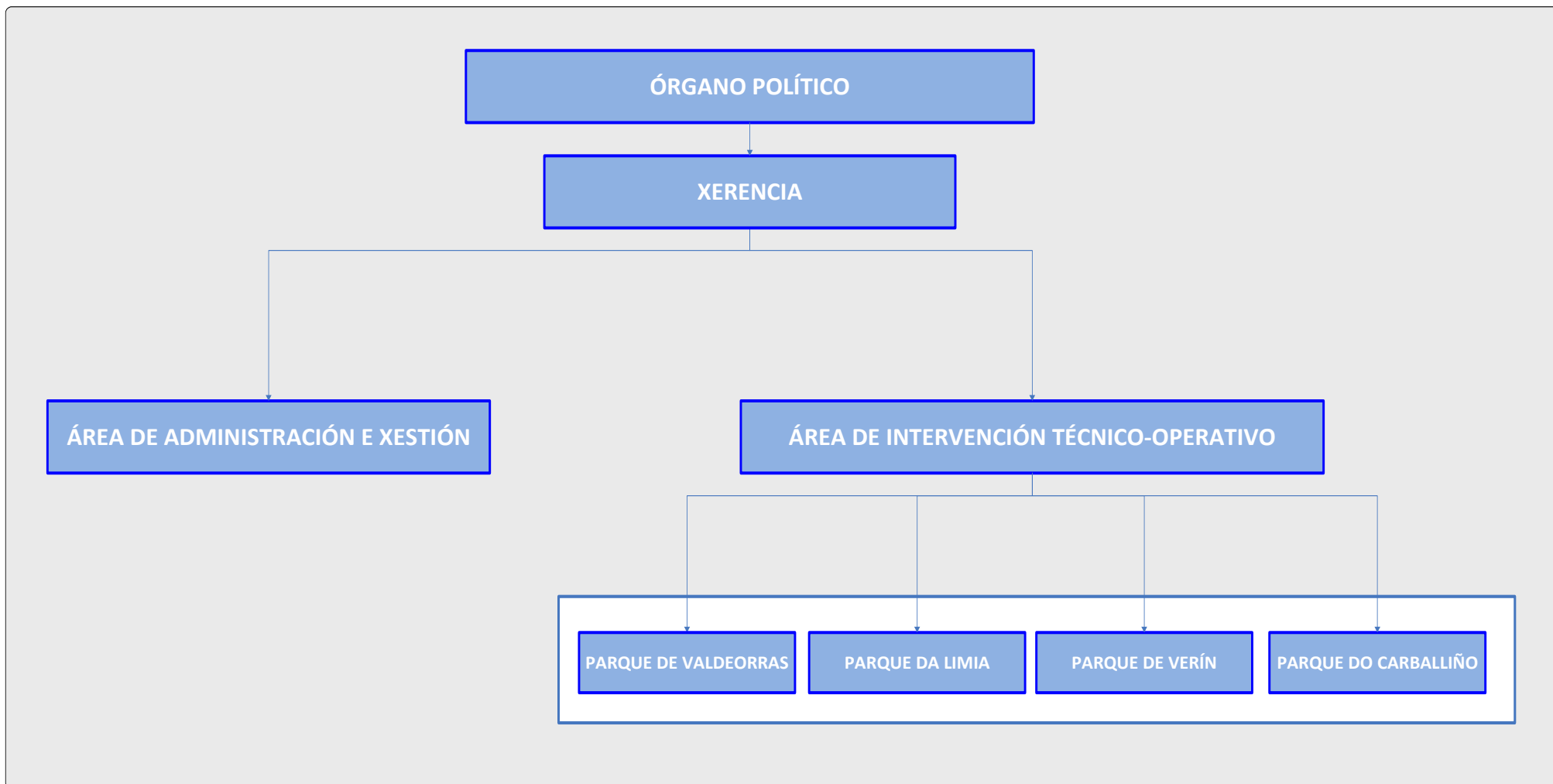


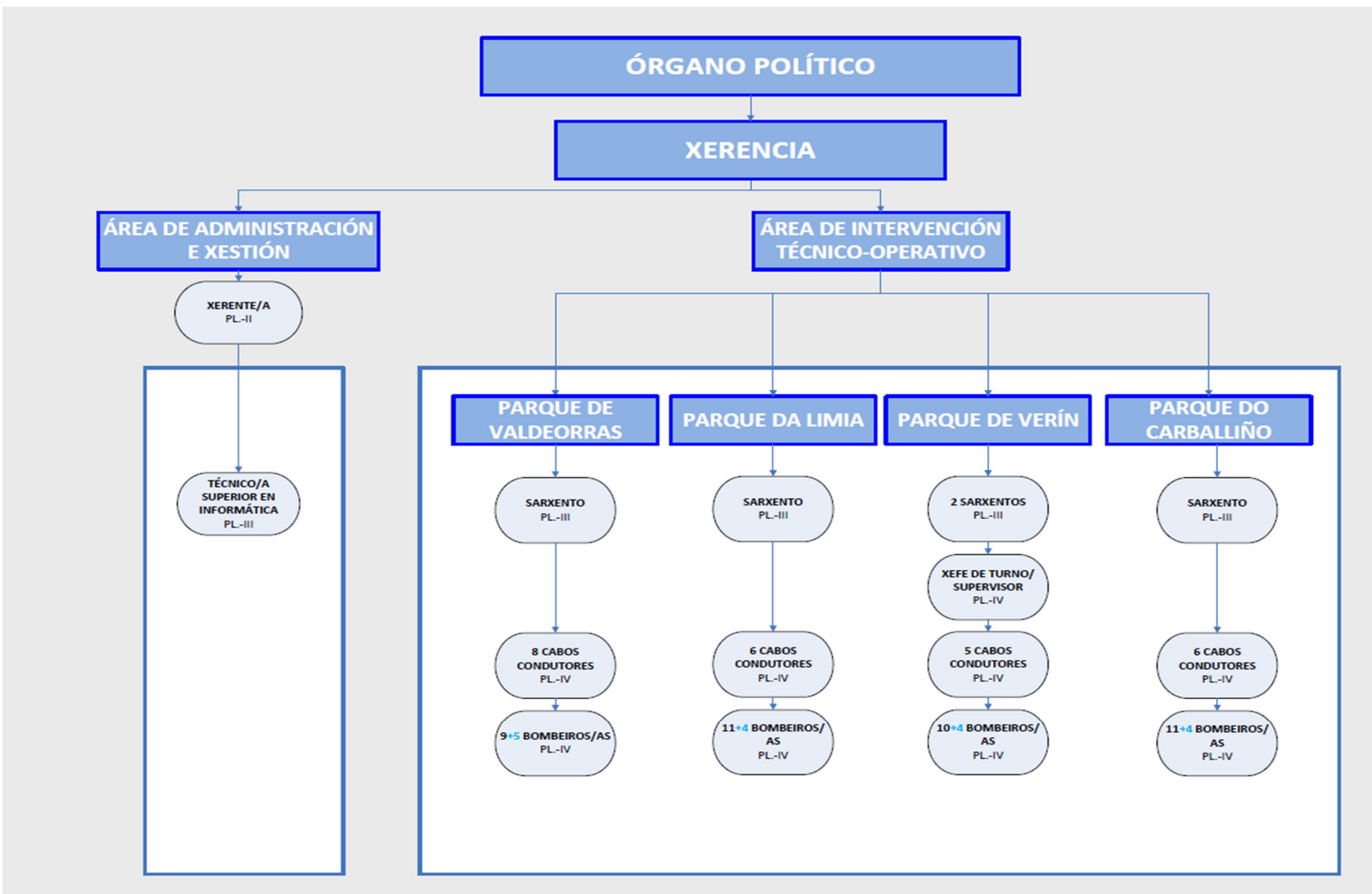
ANEXO I ORGANIGRAMA



ÁREA: É a división organizativa máis ampla encargada dunha función particular dentro da organización. Está formada por unidades organizativas.

UNIDADE: É unha subdivisión específica dentro da organización que ten definido un conxunto de responsabilidades e funcións.







LENDA

(nº postos) **POSTOS DE PERSOAL
LABORAL**
PL.-(grupo laboral)

(nº postos **propostos**) **POSTOS DE
PERSOAL LABORAL**
PL.-(grupo laboral)