

#### **4.-VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO.** **ACTAS DE CALIFICACIÓN.**

En la medida en que la Relación de Puesto de Trabajo del Ayuntamiento de Pizarra, objeto también de estudio y elaboración en este Manual, contenga la determinación sobre los Complementos de Destino y Específico, será imprescindible que se realice una clasificación previa de los mismos, esto es, Descripción y Valoración, ya que, como se especifica en el R.D. 861/86, retribuir las condiciones particulares de los puestos de trabajo debe cumplir con el carácter previo de realizar dicha Valoración y Relación de los Puestos de Trabajo.

Las responsabilidades y tareas que se realizan en los puestos son no sólo distintas de unos a otros, sino que tienen un mayor o menor valor e importancia. Asignar a cada uno su valor diferencial los hace distintos entre sí, y constituye una de las operaciones esenciales. Es la operación más difícil pero, en cualquier caso, resulta imprescindible, de forma que sin valoración de puestos no hay Relación de Puestos de Trabajo.

Los procedimientos de valoración son técnicas que, en base al análisis de las características del Puesto de Trabajo y al margen de las personas que lo ocupen, intentan establecer dentro de su entorno organizativo, una relación equilibrada y objetiva entre dichas características, legalmente compensable, y la retribución que el/la trabajador/a percibirá por su desempeño.

Este sistema de valoración de puesto de trabajo es un instrumento de asignación retributiva basado en estudios empíricos necesariamente evolutivo para adaptarse a la nueva realidad a la que se pretenden modelizar y reproducir.

La sistematización de la valoración de puestos de trabajo que se afronta, se acoge al Método de Puntos por Factor, que a continuación se describe en toda su extensión como comprensión de su aplicabilidad práctica.

## **MÉTODO DE PUNTOS POR FACTOR**

Este sistema es hoy en día el más utilizado y difundido en todos los países, incluido España. Aunque requiere mucha laboriosidad, ofrece una mayor posibilidad de objetividad y de equidad.

Se fundamenta en un tratamiento analítico de las características de los puestos de trabajo, a través de puntuar dentro de unos rangos determinados, unos factores comunes a todos los puestos.

Para ello, se determinan previamente los distintos factores comunes que se valorarán y las puntuaciones máximas y mínimas que se podrán asignar a tales factores. Posteriormente, se definirán tanto el propio factor, como los tramos de puntuación del mismo, indicando en qué casos, situaciones o características determinadas se deberán aplicar tales puntuaciones.

Este sistema de valoración de puestos de trabajo, responde a los siguientes principios básicos:

- Aplicación específica a la problemática de las Entidades Locales.
- Objetividad y estabilidad técnica de los factores de medición seleccionados.
- Ponderación individual y equilibrio entre los factores en atención a la realidad social actual.
- Coherencia y adaptabilidad de los resultados a la estructura retributiva de la organización.
- Sencillez y transparencia en su aplicación
- Traducción directa de resultados a compensación económica.

### **Estructuración en Factores.**

Teniendo en cuenta las peculiaridades específicas de los colectivos de los Entes Locales, su entorno jurídico público y muy especialmente la valoración social de la aportación que sus trabajadores hacen a la organización, se han seleccionado un grupo simplificado pero representativo de factores, de acuerdo con la normativa legal que desarrolla el Complemento Específico, que por sus características complementarias garantizan la más completa y correcta valoración de los puestos, con independencia de su actividad, destino o modalidad contractual.

Dichos factores seleccionados se pueden clasificar en las siguientes Áreas:

### Área de Conocimientos o Dificultad Técnica:

- Titulación Académica o Profesional oficial.
- Estudios complementarios de especialización
- Experiencia práctica concreta.

### Área de Responsabilidad:

- Responsabilidad por “mando” o coordinación de Recursos Humanos.
- Responsabilidad por repercusión en los resultados de la organización.

### Área de Dificultad Laboral

- Nivel de Esfuerzo Intelectual necesario para desarrollar la actividad.
- Nivel de Esfuerzo Físico necesario para desarrollar la actividad.
- Nivel de penosidad que se debe soportar en el desarrollo de la actividad.
- Nivel de peligrosidad inevitable en el desarrollo de la actividad.

### Área de Dedicación Laboral

- Características de la Jornada.
- Régimen de dedicación o incompatibilidad en la Organización.

A continuación se presenta el formato del Método de Valoración, que servirá de herramienta de análisis y evaluación de los puestos de trabajo.

### Descripción de los conceptos:

FACTOR: Es uno de los 11 elementos comunes de referencia (o baremo ) que se pondera en las valoraciones de los Puestos de Trabajo.

NIVEL: Mide los distintos grados de intensidad en la que se puede ponderar (subdividir) un FACTOR.

**DEFINICIÓN DE NIVEL:** Es la aclaración técnica que permite diferenciar, los distintos grados de intensidad de un nivel.

**UTILIDADES PRÁCTICAS:** Son ciertos elementos útiles de referencia, que pueden ayudar a determinar un NIVEL. Tales elementos de referencia no son en absoluto determinantes de un NIVEL, ni pueden condicionarlo.

**PUESTO TIPO:** Son algunos ejemplos de aplicación típica de un Nivel. Tampoco en ningún caso, el indicar un ejemplo, puede obligar o condicionar una calificación inadecuada a la problemática o circunstancias de un puesto de trabajo.

## FACTOR ESPECIAL DIFICULTAD TÉCNICA: A) “TITULACIÓN ACADÉMICA”

**Definición del factor:** “Es el nivel de preparación académica que se exige, como requisito mínimo, a cualquier trabajador para acceder al puesto de trabajo que se valora”.

Partiendo de la base fundamental de que se han descrito las tareas reales que se están efectuando, -no las ideales-, del puesto de trabajo, el nivel que se asigne, debe ser independiente de la preparación académica que puedan tener los titulares de dicho puesto.

**TABLA DEL FACTOR: “TITULACIÓN ACADÉMICA”**

| NIVEL | DEFINICIÓN DEL NIVEL                                                                              | UTILIDADES PRÁCTICAS                               | PUESTOS TIPO                                                                                                   |
|-------|---------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1     | Certificado de escolaridad                                                                        | Actividades no cualificadas                        | Operario/a, Peón/a, Ordenanza, Etc                                                                             |
| 2     | Título de Graduado Escolar, F.P.I, o equivalente                                                  | Actividades de cualificación profesional moderada. | Auxiliar Administrativo/a, Oficial de Oficios, Jefe/a de Equipo, Capataz, Etc.                                 |
| 3     | Título de Bachiller, F.P.II, o equivalente                                                        | Actividades de cualificación profesional alta.     | Administrativo/a, Policía, Oficial/a de Policía, Ciertos Encargado/a, Etc.                                     |
| 4     | Título de Ingeniero Técnico, Diplomado Universitario, Arquitecto Técnico, F.P.III, o equivalente. | Actividades de cualificación técnica media.        | Diplomado/a, Ingeniero/a Técnico/a, Aparejador/a, Inspector/a, Subinspector/a, Responsable Mantenimiento, etc. |
| 5     | Título de Doctor, Licenciado, Ingeniero, Arquitecto, o Equivalente.                               | Actividades de cualificación técnica superior.     | Licenciado/a, Jefe/a Servicio, Arquitecto/a, Ingeniero/a, etc.                                                 |

## FACTOR ESPECIAL DIFICULTAD TÉCNICA: B) “ESPECIALIZACIÓN”

Definición del Factor: “Es el nivel de estudios especializados que, complementarios a los académicos, se exigirán en el desempeño del puesto de trabajo”.

Salvo en calificaciones de puestos vacantes para los cuales estos estudios se exigirán obligatoriamente al nuevo titular, en una reclasificación de un puesto ya cubierto, siempre habrá de coincidir la valoración de estos estudios complementarios con la realidad de los titulares que los ocupan. Si los titulares no poseen tales estudios, es porque, es posible desarrollar el puesto real actual sin ellos.

Ejemplos de estudios de especialización: Taquigrafía, ofimática avanzada, conducción de vehículos especiales, estudios de postgrado, etc.

**TABLA DEL FACTOR: “ESPECIALIZACIÓN”**

| NIVEL | DEFINICIÓN DEL NIVEL     | UTILIDADES PRÁCTICAS                                                                                                                                   | PUESTO TIPO                                                                                                                                     |
|-------|--------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1     | Sin especialización      | Puestos que no requieren estudios de especialización complementarios                                                                                   | Cualquiera, con independencia de su categoría.                                                                                                  |
| 2     | Especialización baja     | Ofimática básica. Carnets especiales. Conocimientos idioma extranjero. Cursos Básicos de Especialización, Certificados Profesionales (Especialidades). | Policia/Oficial/a, Auxiliar Admtvo/a, ciertos Oficial/a de Oficios y Operario/a, etc.                                                           |
| 3     | Especialización Moderada | Ofimática avanzada. Dominio de otro Idioma. Cursos avanzados de Especialización                                                                        | Traductor/a, Subinspector/a, Auxiliar Administrativo/a con funciones de Administrativo/a o de Jefe/a de Negociado, Administrativo/a, Etc.       |
| 4     | Especialización Media    | Dominio de dos o más idiomas. Buenos conocimientos informáticos, Legislación Específica. Etc.                                                          | Técnico/a Turismo, Programador/a, Técnico/a Medios, Administrativos/as con funciones superiores de Negociados, Servicios o Areas, etc.          |
| 5     | Especialización Alta     | Habilitaciones Medias. Estudios normales de Postgraduado, Legislación Específica, Etc.                                                                 | Analista Informático, Ciertos Jefe/a de Policía, Habilitados Medios, Ciertos Habilitado/a Superior, etc.                                        |
| 6     | Especialización Muy Alta | Habilitaciones Superiores. Masters Superiores. Diplomados, Gerencia INAP.                                                                              | Ciertos Jefes de Servicios complejos. Directores o Asesores. Habilitados Superiores, Ciertos Jefes de Policía, Ciertos Habilitado/a Medio, etc. |
| 7     | Especialización Máxima   | Puestos que sólo se pueden desempeñar por la acumulación de especializaciones complejas de ámbito superior                                             | Consultores, Ciertos Gerente, Ciertos Habilitado/a Superior, etc.                                                                               |

**FACTOR ESPECIAL DIFICULTAD TÉCNICA: C) “EXPERIENCIA REQUERIDA”**

**Definición del factor: “Partiendo de los niveles académicos y de especialización determinados anteriormente, este factor evaluará el nivel de experiencia mínima requerida, para el normal desarrollo del puesto de trabajo”.**

Valora la dificultad, –media en tiempo-, del aprendizaje del oficio, la adquisición de técnicas prácticas no incluida en los estudios anteriores, el conocimiento de la Administración y/o del sector de actividad, etc.

**TABLA DEL FACTOR: “EXPERIENCIA REQUERIDA”.**

| NIVEL | DEFINICIÓN DEL NIVEL | UTILIDADES PRÁCTICAS                                                    | PUESTO TIPO |
|-------|----------------------|-------------------------------------------------------------------------|-------------|
| 1     | De 0 a 1 meses       | Puestos escaso nivel aprendizaje                                        |             |
| 2     | De 2 a 6 meses       | Puestos de aprendizaje bajo.                                            |             |
| 3     | De 7 a 12 meses      | Puestos de aprendizaje moderado                                         |             |
| 4     | De 13 a 18 meses     | Puestos de aprendizaje medio                                            |             |
| 5     | De 19 a 24 meses     | Puestos de aprendizaje alto                                             |             |
| 6     | De 25 a 31 meses     | Puestos de aprendizaje muy alto                                         |             |
| 7     | De 32 a 36 meses     | Puestos cuyo correcto desempeño se fundamenta la prolongada experiencia |             |

## FACTOR *RESPONSABILIDAD*: D) “*POR MANDO*”

Definición del factor: “Medirá el nivel de necesidad de dirigir, coordinar, orientar, supervisar, corregir, premiar y sancionar al personal subordinado”.

Valora el esfuerzo, dificultad e inconvenientes de tener que obtener resultados a través de terceros que dependen jerárquicamente del puesto.

**TABLA DEL FACTOR RESPONSABILIDAD: “POR MANDO”.**

| NIVEL | DEFINICIÓN DEL NIVEL                                  | UTILIDADES PRÁCTICAS                                                                  | PUESTOS TIPO                                                                                                 |
|-------|-------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1     | Sin mando, ni supervisión o control de personal       | Puede esporádicamente ejercer mando, si bien no es lo normal                          | Peón/a, Operario/a, Auxiliar Administrativo/a, Oficial/a, etc.                                               |
| 2     | Sin mando, pero con control de personal               | Vigila o controla personal que no depende de él, o supervisa ciertas tareas de otros. | Ciertos oficial/a, Conserjes, Vigilante/a, Policía, Ciertos Auxiliar Administrativo/a, Administrativo/a etc. |
| 3     | Mando directo de una persona                          | Una sola persona                                                                      | Ciertos Administrativo/a y Oficial/a, etc.                                                                   |
| 4     | Mando directo de un pequeño grupo de empleados        | Normalmente de 2 a 5 personas                                                         | Normalmente Jefe/a de Grupo o Negociado, Encargado/a, etc.                                                   |
| 5     | Mando de un grupo reducido con algún mando intermedio | Normalmente de 6 a 15 personas                                                        | Normalmente Jefe/a de Sección o similar, ciertos Encargado/a o similar, Etc.                                 |
| 6     | Mando de un grupo importante de empleados.            | Normalmente de 16 a 50 personas                                                       | Normalmente Jefe/a de Servicio o similar                                                                     |
| 7     | Mando de una organización                             | Normalmente más de 50 personas                                                        | Normalmente Jefe/a de Policía, ciertos Jefe/a de Servicio, etc.                                              |



**FACTOR “RESPONSABILIDAD: E) “POR REPERCUSIÓN EN LOS RESULTADOS DE LA ORGANIZACIÓN”**

**Definición del factor: “Es el nivel de repercusión global (económica, operativa, de imagen, etc.), que tienen las actividades del puesto respecto de los objetivos de la Institución”.**

**TABLA DEL FACTOR RESPONSABILIDAD: “POR REPERCUSIÓN EN LOS RESULTADOS”.**

| NIVEL | DEFINICIÓN DEL NIVEL                 | UTILIDADES PRÁCTICAS                                                       | PUESTOS TIPO                                                                                                                                        |
|-------|--------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1     | Poca repercusión en resultados       | Puestos de ejecución con normas y control alto, etc.                       | Ciertos Operario/a o Peón/a, ciertos Subalternos.                                                                                                   |
| 2     | Cierta repercusión en resultados     | Puestos de ejecución con normas y control medio, etc.                      | Operario/a Especialista, Conserje, Policía, Ciertos Oficial/a, Auxiliar, etc.                                                                       |
| 3     | Moderada repercusión en resultados   | Puestos de ejecución con normas y control bajo, etc.                       | Oficial, Jefe/a Grupo, Auxiliar, ciertos Conserjes/ Policía/ Oficial/a Policía, etc.                                                                |
| 4     | Media repercusión en resultados      | Puestos de control sencillo o ejecución sin normas, etc.                   | Encargado/a, ciertos Oficial/a, Oficial de Policía, Auxiliar, Técnico/a Auxiliar, etc.                                                              |
| 5     | Media-Alta repercusión en resultados | Puestos de control, coordinación, Estudio, etc.                            | Jefe/a Negociado, Administrativo/a, Técnico/a Medio, ciertos Auxiliar, Subinspector/a, etc.                                                         |
| 6     | Alta repercusión en resultados.      | Puestos de dirección sencilla, estudio, programación, etc..                | Jefe/a de Sección, Adjuntos a Jefe/a Servicio, Habilitado/a Medio, Ciertos Técnico/a Medio y Superior, Habilitado/a Superior, Subinspector/a, etc.. |
| 7     | Muy Alta repercusión en resultados   | Puestos de Dirección compleja o plurifuncional, etc.                       | Jefe/a/Responsable Serv/Dpt°, Director/a, Habilitado Superior, ciertos Habilitado/a Medio, Técnico/a Superior, etc.                                 |
| 8     | Máxima repercusión en resultados     | Puestos de Gerencia de Organismos Importantes y con competencias delegadas | Ciertos Gerente y Habilitado/a Superior, etc.                                                                                                       |

## FACTOR DIFICULTAD LABORAL: F) “ESFUERZO INTELECTUAL”

**Definición del factor: “Es el nivel de esfuerzo exclusivamente mental que es habitualmente necesario realizar para poder desempeñar el puesto de trabajo”.**

En este factor se valorará además de la complejidad intelectual del trabajo, la aportación de originalidad en las decisiones que se adoptan, siempre en consonancia con las atribuciones del puesto para adoptar tales decisiones originales. Normalmente un puesto de ejecución tendrá sus actuaciones preestablecidas, o deberá consultar para su modificación.

**TABLA DEL FACTOR “ESFUERZO INTELECTUAL”**

| NIVEL | DEFINICIÓN                         | UTILIDADES PRÁCTICAS                                                                                                                                       | PUESTOS TIPO                                                                                                                  |
|-------|------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1     | Poco esfuerzo intelectual          | Puestos de ejecución cuyas soluciones están normalmente preestablecidas. Salvo excepciones, se consultan las soluciones no previstas.                      | Operario/a, Conserje, Oficial/a, etc..                                                                                        |
| 2     | Moderado esfuerzo intelectual      | Puestos de cuyos procedimientos están básicamente normalizados, si bien en ocasiones se han de adoptar soluciones no preestablecidas.                      | Encargado/a Brigada, Monitor/a, Auxiliar Administrativo/a, Oficial/a de Policías, Policía, ciertos Conserje, Subalterno, etc. |
| 3     | Significativo esfuerzo intelectual | Puestos cuya actividad es fundamentalmente intelectual, con procedimientos no normalizados, si bien las variables que maneja no son de máxima complejidad. | Administrativo/a, Técnico/a Medio Ciertos Técnico/a Auxiliar, Auxiliar Administrativo/a, etc.                                 |
| 4     | Importante esfuerzo intelectual    | Puestos profesionales de informes, coordinación o mando, cuya misión habitual es dar solución a problemas complejos.                                       | Técnico/a Superior, Subinspector/a Cierta Jefe/a Sección, Técnico/a Medio, Especialista Técnico/a, Etc.                       |
| 5     | Máximo esfuerzo intelectual        | Puestos técnicos de actividad especializada exclusivamente intelectual, de máxima complejidad en la organización.                                          | Habilitado/a Superior, Jefe/a Servicio/Dptº, Cietos Técnico/a Superior, Habilitado/a Medio, etc.                              |

## FACTOR DIFICULTAD LABORAL: G) “ESFUERZO FÍSICO”

**Definición del factor: “Es el nivel de esfuerzo físico necesario para desempeñar el puesto de trabajo”.**

Este factor tiene en cuenta básicamente el esfuerzo postural y la fuerza ejercida para el adecuado desarrollo del trabajo. La asignación de un nivel se efectuará ponderando el esfuerzo y su frecuencia, para grandes esfuerzos de escasa frecuencia, se asignará el nivel más bajo.

Este factor, en sus grados 2 y siguientes, sólo es normalmente aplicable a Puestos de ejecución manual.

**TABLA DEL FACTOR “ESFUERZO FÍSICO”**

| NIVEL | DEFINICIÓN DEL NIVEL                                                     | UTILIDADES PRÁCTICAS                                                                                                            | PUESTOS TIPO                                                                                                                        |
|-------|--------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1     | Prácticamente sin esfuerzo físico especial, con posturas libres          | Puestos de actividad física ligera.                                                                                             | Administrativo/a y similares.                                                                                                       |
| 2     | Esfuerzos físicos bajos o posturas a veces forzadas.                     | Puestos de actividad básicamente manual o a pie permanentemente                                                                 | Conserje, Operario/a Servicio Multiplés, Notificador, ciertos Encargado/a, Policía/Oficial/a, etc.                                  |
| 3     | Esfuerzos físicos bajos o posturas a veces muy forzadas                  | Puestos de actividad manual, con moderados esfuerzos de torsión, presión, etc.                                                  | Operario/a Limpieza, Profesionales de Oficios Clásicos, Operario Especialista, Ciertos Encargado/a o Capataz, etc.                  |
| 4     | Esfuerzos físicos importantes con posturas a veces forzadas y de riesgo. | Puestos de actividad manual con flexión, tracción, carga/descarga, o de actividades físicas de esfuerzo, y/o a ciertas alturas. | Operario, Ciertos Operario/a de Limpieza o Recogida, Almacenero/a, ciertos Profesionales Oficios clásicos, cierto Encargado/a, etc. |
| 5     | Esfuerzos físicos muy importantes con posturas especiales permanentes.   | Puestos de actividades especiales cuyo trabajo comporte con carácter habitual unas condiciones físicas extremas.                | Ciertos Operario/a de Puesto Especial y Operario/a de Recogida, etc.                                                                |

## FACTOR DIFICULTAD LABORAL: H) “*PELIGROSIDAD*”

**Definición del factor:** “Es el riesgo físico que asume el titular del puesto al desempeñar las funciones obligatorias del mismo”. Es de aplicación exclusiva a aquellos puestos que por sus características especiales es imposible evitar el riesgo de la actividad, en ningún caso pretende ni puede utilizarse para compensar riesgos técnicamente evitable.

**TABLA DEL FACTOR “PELIGROSIDAD”**

| NIVEL | DEFINICIÓN DEL NIVEL                                                                                   | UTILIDADES PRÁCTICAS                                                                                            | PUESTOS TIPO                                                                                 |
|-------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1     | Sin peligrosidad especial. (Incluyendo golpes, caídas, atropellos, etc.)                               | Puestos de actividad normal                                                                                     | Operario/a, Auxiliares, atc.                                                                 |
| 2     | Condiciones de riesgo físico frecuente e intensidad baja. O intensidad grave y frecuencia muy baja.    | Puestos de actividad manual con maquinaria peligrosa, o conducción permanente como actividad profesional.       | Operario/a de Recogida, Conductor/a, ciertos mandos de Policía, Conserjes, Vigilante/a, etc. |
| 3     | Condiciones de riesgo físico frecuente e intensidad moderada. O intensidad grave y frecuencia moderada | Puestos de actividad manual con maquinaria especialmente peligrosa, o trabajo en alturas y posiciones de riesgo | Policía/Oficial/a, ciertos Maquinista, , etc. Oficial/a                                      |
| 4     | Condiciones de riesgo físico frecuente de intensidad grave.                                            | Puestos de actividad profesional especial que implican un riesgo posible grave e inevitable                     | Policía/Oficial/a o Bombero/a.                                                               |
| 5     | Condiciones de máximo riesgo                                                                           | Ciertos puestos singulares y especiales del cuerpo de seguridad o bomberos                                      | Agente Especial de Seguridad o Bombero/a (Sólo en ciertas Entidades Locales).                |

## FACTOR DIFICULTAD LABORAL: I) “PENOSIDAD”

Definición del factor: “Es el grado de incomodidad normalmente física o psíquica que necesariamente se ha de soportar para la ejecución de las tareas del puesto de trabajo”.

TABLA DEL FACTOR “PENOSIDAD”

| NIVEL | DEFINICIÓN DEL NIVEL                             | UTILIDADES PRÁCTICAS                                                                 | PUESTOS TIPO                                                                                 |
|-------|--------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1     | Normalmente, sin penosidad                       | Puestos de actividad ordinaria                                                       | Administrativo/a o similar.                                                                  |
| 2     | Condiciones de trabajo incómodas                 | Puestos de actividad normal con posturas forzadas o de pie obligatoriamente          | Ciertos Delineante/a, Conserje, Subalterno, Vigilante/a, Operario, etc.                      |
| 3     | Condiciones muy incómodas o levemente penosas    | Puestos de actividad normal con situaciones molestas de trabajo en intemperie        | Capataz obras, /a, Operario/a, Policía/Oficial/a, Ciertos Oficial/a, etc.                    |
| 4     | Condiciones penosas no necesariamente habituales | Puestos de actividad ocasional en malas condiciones de ruido, suciedad, olores, etc. | Oficial/a y Operario/a, Ciertos Carpintero/a, Pintor/a. Etc.                                 |
| 5     | Condiciones penosas habituales                   | Puestos de actividad ordinaria en malas condiciones de ruido, suciedad, olores, etc. | Operario/a Limpieza Viaria, Ciertos Fontanero/a, Albañil/a, Electricista, etc.               |
| 6     | Condiciones muy penosas                          | Puestos de actividad normal en limpieza viaria, depuradoras, etc.                    | Operario/a Recogida, Operario/a y Oficial/a Cementerio, etc.                                 |
| 7     | Condiciones penosas intensas y permanentes       | Puestos de actividad especial recogida depuradoras, vertederos                       | Operario/a Vertedero, Operario/a Depuradora, ciertos Operario/a Recogida, Enterrador/a, etc. |

## FACTOR DEDICACIÓN LABORAL: J) “CARACTERÍSTICAS DE JORNADA”

Definición del factor: “Mide el nivel de molestia o dificultad relativa que el trabajador tendrá en el desempeño de su puesto, por razón del sistema de presencia en el trabajo”.

**TABLA DEL FACTOR “CARACTERÍSTICAS DE JORNADA”**

| NIVEL | DEFINICIÓN DEL NIVEL                                       | UTILIDADES PRÁCTICAS                           | PUESTOS TIPO                                                                                  |
|-------|------------------------------------------------------------|------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1     | Jornada ordinaria, a veces se trabaja fuera de la misma.   | Puestos de actividad normal.                   |                                                                                               |
| 2     | Jornada Flexible, a conveniencia Municipal.                | Actividad no sujeta a horario normal.          | Ciertos Coordinador/a, Jefe/a de Policía, Protocolo, Encargado/a y Oficial/a de Oficios, etc. |
| 3     | Jornada normal más servicio localizable en días laborales. | Actividad sujeta a urgencias.                  | Ciertos Encargado/a y Oficial/a de Oficios, Administrativo/a, Monitor/a, etc.                 |
| 4     | Jornada Partida                                            | Actividad normal en horario de mañana y tarde. | Ciertos Encargado/a y Oficial/a de Oficios, Administrativo/a, Monitor/a, etc.                 |
| 5     | Jornada normal más servicios localizable 365 días/año.     | Actividad sujeta a urgencias.                  | Ciertos Encargado/a y Oficial/a de Oficios, a veces ciertos puestos de la Policía.            |
| 6     | Turnicidad sin incluir noches.                             | Rotación en horario de mañana/tarde.           | Ciertos Policía/Oficial/a, ciertos Oficial/a y Operario/a.                                    |
| 7     | Nocturnidad permanente incluyendo festivos                 | Jornada de las 22 a las 6 horas.               | Policía/Oficial/a, Vigilante/a, ciertos Oficial/a y Operario/a, etc.                          |
| 8     | Turnicidad cerrada incluyendo noches y festivos            | Rotación en horario de mañana/tarde/noche      | Policía/Oficial/a, Oficial/a y Peón/a de Recogida de Residuos, etc.                           |

En los niveles 3 y 5 se contempla la compensación por la molestia de la localización, la atención al hecho del servicio requerido y su subsanación, siempre que no ofrezca un importante contratiempo su ejecución. En el caso de que el hecho que ocasiona el servicio se complicara en exceso y se incrementara notablemente el tiempo invertido en su reparación, se compensará dicho incremento independientemente, según lo que esté o se pueda prevenir al respecto.

## FACTOR: *DEDICACIÓN LABORAL: K* “RÉGIMEN DE DEDICACIÓN O INCOMPATIBILIDAD”.

**Definición del factor: “Mide el nivel de exclusividad laboral que se adquiere con la Entidad, como consecuencia del desempeño del puesto de trabajo, al margen del tipo de jornada que se tenga establecida”.**

No confundir las molestias que puedan producir un determinado tipo de jornada con el grado de dedicación (o exclusividad) del empleado a su puesto de trabajo en la Entidad. El régimen de incompatibilidades legales, no es motivo suficiente para su valoración, si la Corporación no puede o quiere garantizar su efectivo cumplimiento.

**TABLA DEL FACTOR: “RÉGIMEN DE DEDICACIÓN O INCOMPATIBILIDAD”.**

| NIVEL | DEFINICIÓN DEL NIVEL                                                                                                                                    | UTILIDADES PRÁCTICAS                                                                                                                                              | PUESTOS TIPO                                                                                          |
|-------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1     | Dedicación normal                                                                                                                                       | Puestos de actividad normal.                                                                                                                                      | Cualquiera                                                                                            |
| 2     | Dedicación preferente y esporádica                                                                                                                      | Puestos de actividad normal condicionada esporádicamente a actividades fuera de su jornada                                                                        | Secretario/a de Comisiones, ciertos Encargado/a, Oficial/a y Operario/a, etc.                         |
| 3     | Dedicación preferente y habitual                                                                                                                        | Puestos normalmente especializados de actuación profesional urgente y habitual                                                                                    | Secretario/a de Comisiones, Ciertos Encargado/a, Oficial/a y Operario/a, etc.                         |
| 4     | Incompatibilidad parcial para PT calificados con Niveles de Grado Medio, Superior, o incompatibilidad total para el Nivel de Certificado de Escolaridad | Puestos normalmente técnicos incompatibilizados para su cometido esencial en el ámbito territorial de la Entidad. Dedicación exclusiva en Operarios y asimilados. | Arquitecto/a, Aparejador/a, etc., Ciertos Vigilante/a y Operario/a de Mantenimiento, etc.             |
| 5     | Dedicación exclusiva o incompatibilidad total para PT calificados con Nivel de Graduado Escolar, FPI o equivalente.                                     | Dedicación exclusiva en Encargados, Auxiliares Administrativos, Oficiales y asimilados.                                                                           | Ciertos Encargado/a, Oficial/a, Electricista, Fontanero/a, Secretario/a de Alcaldía, etc.             |
| 6     | Dedicación exclusiva o incompatibilidad total para Puestos calificados con Nivel de Bachiller Superior, FPII o equivalente.                             | Dedicación exclusiva en Encargados, Administrativos y asimilados                                                                                                  | Policia/Oficial/a Policía, Ciertos Encargado/a de Mantenimiento, Jefe/a de Negociado Especiales, etc. |
| 7     | Dedicación exclusiva o Incompatibilidad total para Puestos calificados con Nivel de Grado Medio                                                         | Dedicación exclusiva en Técnicos de Grado Medio y asimilados                                                                                                      | Ciertos Habilitado/a Medio, Aparejador/a, Subinspector/a, Ingeniero/a Técnico/a, Diplomado/a, etc.    |
| 8     | Dedicación exclusiva o incompatibilidad total para puestos calificados con Nivel de Grado Superior                                                      | Dedicación exclusiva en Técnicos Superiores y asimilados                                                                                                          | Ciertos Habilitado/a Superior, Arquitecto/a, TAG, etc.                                                |

## **TABLA DE PUNTUACIÓN DE FACTORES**

| <b>FACTORES</b>                 | <b>PUNTOS POR FACTOR Y NIVEL</b> |            |            |            |            |            |            |            |
|---------------------------------|----------------------------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|
|                                 | <b>1</b>                         | <b>2</b>   | <b>3</b>   | <b>4</b>   | <b>5</b>   | <b>6</b>   | <b>7</b>   | <b>8</b>   |
| <b>A) TITULACIÓN</b>            | <b>100</b>                       | <b>200</b> | <b>300</b> | <b>400</b> | <b>500</b> |            |            |            |
| <b>B) ESPECIALIZACIÓN</b>       | <b>0</b>                         | <b>25</b>  | <b>50</b>  | <b>100</b> | <b>200</b> | <b>300</b> | <b>400</b> |            |
| <b>C) EXPERIENCIA</b>           | <b>0</b>                         | <b>25</b>  | <b>50</b>  | <b>75</b>  | <b>100</b> | <b>150</b> | <b>200</b> |            |
| <b>D) MANDO</b>                 | <b>0</b>                         | <b>25</b>  | <b>25</b>  | <b>50</b>  | <b>100</b> | <b>150</b> | <b>250</b> |            |
| <b>E) REPERCUSIÓN</b>           | <b>25</b>                        | <b>50</b>  | <b>100</b> | <b>150</b> | <b>225</b> | <b>300</b> | <b>400</b> | <b>500</b> |
| <b>F) ESFUERZO INTELLECTUAL</b> | <b>0</b>                         | <b>25</b>  | <b>50</b>  | <b>75</b>  | <b>100</b> |            |            |            |
| <b>G) ESFUERZO FÍSICO</b>       | <b>0</b>                         | <b>25</b>  | <b>50</b>  | <b>75</b>  | <b>100</b> |            |            |            |
| <b>H) PELIGROSIDAD</b>          | <b>0</b>                         | <b>25</b>  | <b>50</b>  | <b>75</b>  | <b>150</b> |            |            |            |
| <b>I) PENOSIDAD</b>             | <b>0</b>                         | <b>25</b>  | <b>50</b>  | <b>75</b>  | <b>100</b> | <b>125</b> | <b>150</b> |            |
| <b>J) JORNADA</b>               | <b>0</b>                         | <b>50</b>  | <b>50</b>  | <b>75</b>  | <b>75</b>  | <b>125</b> | <b>150</b> | <b>175</b> |
| <b>K) DEDICACIÓN</b>            | <b>0</b>                         | <b>25</b>  | <b>50</b>  | <b>75</b>  | <b>100</b> | <b>150</b> | <b>225</b> | <b>325</b> |



El resultado final de la aplicación del Método de Valoración, se refleja en un formato de ACTA DE CALIFICACIÓN DEL PUESTO, que a razón de una por cada puesto valorado, completan el contenido de este capítulo.

Los datos que comprenden esta ACTA DE CALIFICACIÓN, son los siguientes:

Código Puesto: El que se ha determinado para cada Puesto descrito.

Fecha: La del año del proceso técnico.

Denominación Puesto de Trabajo: La que se corresponde con el contenido del puesto descrito.

Factores: Relación de los elementos comunes de referencia a los Puestos que recoge el Método de Valoración.

Nivel: El número del grado de intensidad dentro del Factor aplicado.

Puntos: Los puntos que corresponden a ese grado dentro de la totalidad que comprende el Factor aplicado.

Puntos de Calificación: Total de puntos del Puesto de Trabajo una vez acumulado las puntuaciones parciales de los Factores aplicados.

Observaciones Generales: cualquier situación o circunstancias que por su significado merezca destacar.

Firma Técnicos Asesores: Constancia fehaciente del Técnico/a Asesor que ha aplicado el Método.