

Estudio de la valoración de los puestos de trabajo y elaboración de la correspondiente RPT

Ayuntamiento de
***BUITRAGO
DEL LOZOYA***



***DOCUMENTO 3:
VALORACIÓN
DE PUESTOS***

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN	3
2. LA VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO.....	9
3. MANUAL DE VALORACIÓN DE POSTOS	23
4. VALORACIÓN DE LOS PUESTOS MUNICIPALES.....	48

1. INTRODUCCIÓN

Dentro de cualquier organización el monto del sueldo o salario que debe pagarse a cada trabajador es un problema básico, no limitándose sólo a la determinación del salario actual, sino también a la retribución futura. Esta decisión tiene efectos de largo alcance, tanto para la administración como para el trabajador; así, casi cualquier organización, grande o pequeña, sufre la misma dificultad para llegar a una solución congruente, equitativa y defendible.

La distribución equitativa de la nómina de una organización proporciona una de las mejores bases para obtener relaciones armoniosas y bien fundadas entre organización y trabajador. Muchos otros aspectos de la administración de personal y relaciones laborales pierden su efecto o se vuelven completamente inútiles cuando la estructura de sueldos y salarios es criticable, así el descontento del personal puede originarse en muchas fuentes, siendo las dos principales las retribuciones absoluta y relativa.

Salarios absoluto y relativo. Un trabajador se preocupa por el valor absoluto de su salario y por la relación que éste guarda con el recibido por sus compañeros de trabajo, pudiendo generar disgustos y antagonismos en cualquiera de los dos aspectos. La organización también se preocupa por ambos, así como del costo total de personal en la organización.

Por salario absoluto se entiende la cantidad real en dinero que recibe el trabajador por la labor que realiza, determinando su posición económica en la comunidad y la cantidad de bienes y servicios que puede adquirir; de este modo, su deseo natural es obtener más y más dinero para mejorar su situación en cada uno de los aspectos mencionados. Aunque muchos trabajadores se den cuenta de que hay limitaciones a la cantidad absoluta que pueden ganar y la organización pagar, pueden originarse intranquilidades si los salarios cubiertos son demasiado distintos a los pagados por otras organizaciones.

La retribución absoluta es también de vital importancia para la administración, pues reconoce el descontento de los trabajadores en este aspecto, disminuye la eficiencia, daña la moral, aumenta la rotación de personal y destruye un espíritu de armonía y cooperación. Sin embargo, la administración tiene, además, la responsabilidad de conservar un costo de nóminas proporcionado.

La retribución relativa es la obtenida por el trabajador en relación con la ganada por sus compañeros de trabajo; así, éste puede estar satisfecho con su retribución absoluta hasta saber

que otro trabajador de la misma organización recibe un salario mayor a cambio de un trabajo comparable, aún cuando no exista diferencia real ni en la calidad del trabajo hecho ni en la antigüedad de la otra persona en su puesto, su salario es entonces bajo en el sentido relativo, aún cuando no lo sea en el absoluto. La experiencia indica que un trabajador es afectado tanto o más por su ingreso relativo como por su ingreso absoluto; suponiendo, desde luego, que el salario absoluto sea suficiente para satisfacer sus necesidades. El descontento creado por las tasas relativas, crea problemas comparables a aquellos resultantes de un nivel absoluto inadecuado.

Desigualdades en sueldos y salarios. En la determinación y administración de salarios hay otros factores que causan problemas; si la estructura de salarios de cualquier organización ha contenido en alguna época desigualdades en los salarios cubiertos a cada trabajador, los intentos realizados para corregirlas o disminuir su importancia por medio de un estudio sistemático, pueden no tener éxito completo. Como son demasiadas las decisiones que respecto a la determinación de salarios dependen del juicio personal, son inevitables los errores.

Son ejemplos típicos de estos errores, (1) valoración incorrecta del mérito o valor de un trabajador, (2) favoritismo o discriminación hacia algunos trabajadores, (3) falta de cambios o cambios incorrectos en el salario cuando se extiende, transfiere o degrada a un trabajador, (4) permitir que una presión indebida de los jefes, sindicatos o trabajadores tenga influencia en la determinación de salarios y (5) valoración incorrecta del valor de un puesto.

En consecuencia, es difícil para la administración valorar con exactitud la aportación de un trabajador a su organización, tanto si esta decisión se basa en una calificación de méritos metódica como si lo hace en una opinión personal, los errores de juicio son frecuentes. Por ejemplo, algunos trabajadores han desarrollado tal grado de habilidad en el desarrollo de sus labores que la realización de su trabajo parece relativamente simple y sencilla, aun cuando realmente sea difícil o compleja; otros, por el contrario, hacen parecer difícil incluso el trabajo más simple, rodeándolo de un ambiente de dificultad engañoso. El valor de uno u otro trabajo puede ser entonces mal juzgado y el último pagado en mejor forma que el primero.

Al determinar el salario para un trabajador en particular deben tomarse en cuenta tanto el valor del trabajo para la organización, como la eficiencia con que es realizado. La valoración de puestos intenta determinar el valor de cada puesto en relación con el valor de otros y proporciona una base para determinar las normas tendentes a suprimir otro tipo de

desigualdades en los salarios, no valorando o calificando el valor de un trabajador en su puesto. Con este objeto, se establecen programas de calificación de méritos o sistemas de valoración del desempeño; sin embargo, cuando las partes componentes de un puesto han sido analizadas y valoradas y el superior está totalmente informado de ello, es menos fácil que cometa el error de estimar en exceso o en defecto la dificultad de un trabajo o ser engañado por el trabajador que lo hace parecer fácil o difícil.

Los miembros de la organización que tienen la responsabilidad de recomendar o suspender los aumentos de salarios son frecuentemente acusados de favoritismo y discriminación siendo tales cargos, en algunos casos, justificados. La imparcialidad completa es probablemente inalcanzable por la naturaleza humana, sin embargo las injusticias causadas por favoritismo o discriminación puede ser reducidas en forma apreciable con la adopción de un buen programa de administración de sueldos y salarios, programa que determine el valor relativo del puesto y establezca controles que limiten, si es que no eliminan, el efecto completo del favoritismo y la discriminación. Así ciertos grupos, como las mujeres, las minorías raciales o los discapacitados, estarán menos expuestos a sufrir un trato discriminatorio.

En cualquier organización suele presentarse la necesidad de mover un trabajador de un puesto a otro, por ejemplo, una vacante de un puesto de alta categoría da lugar a un ascenso; un trabajador incapaz de realizar en forma adecuada un trabajo al que ha sido asignado es degradado; así, el salario pagado a dicho trabajador en particular puede no estar adecuado al nuevo trabajo, creando desigualdades en los salarios, a menos que se hagan los cambios pertinentes.

Cuando la presión indebida de uno o más grupos o individuos provoca un aumento de los salarios, no porque exista un cambio real en el contenido del trabajo o en el valor de las responsabilidades del puesto, sino por la presión misma, se crean desigualdades en los salarios. De esta manera, algunos pondrán su mayor esfuerzo y determinación al tratar de obtener aumentos para sus subordinados, mientras que la protesta de otros será mínima, si se presenta alguna, al encontrar oposición a sus recomendaciones. Consecuentemente, el jefe más tenaz puede obtener aumentos frecuentes para sus trabajadores, mientras que el coordinador menos firme puede dejar de obtener aumentos comparables en cuantía o número. Los trabajadores miembros de un sindicato pueden beneficiarse más en los aumentos que aquéllos no sindicalizados, por la fuerza y presión adicionales que un grupo organizado puede ejercer en la determinación de los salarios. Finalmente, los trabajadores independientes varían

también en su habilidad para obtener aumentos para sí mismos; algunos son insistentes y tenaces a la hora de tomar la iniciativa; otros toman una actitud pasiva y esperan que el aumento llegue y hacen poco o ningún esfuerzo adicional cuando su primera petición es rehusada; éste será pospuesto mientras que el primero puede obtener aumentos.

Uno de los obstáculos más grandes para obtener una buena administración de salarios es una valoración incorrecta de los puestos mismos. Si fuese posible para alguna organización liberarse alguna vez de cualquier otro tipo de disensiones, aún sería afectada por serios problemas de salarios si sus puestos son valorados incorrectamente, lo que provocaría pagos en exceso o en defecto, según el caso, puesto que la misma estructura de salarios no sería equitativa; por lo tanto, no importa qué tan buenas, consistentes y justas sean las normas de la administración, qué tan bien sea juzgado el valor de cada trabajador, a qué grado se hayan reducido el favoritismo y la discriminación, con qué propiedad sean hechos y manejados los cambios por ascenso o degradación y hasta qué punto sean ignoradas las presiones indebidas; los trabajadores no pueden recibir la cantidad correcta si no se usa un estudio sistemático para determinar los sueldos y salarios.

No hay fórmula mágica que permita establecer las tarifas de retribución absoluta o relativa, o que haga mínimas las desigualdades en los salarios discutidos antes; no existe tampoco una solución científica, puesto que ningún asunto humano está sujeto a leyes científicas exactas, sin embargo, se ha desarrollado un tratamiento sistemático para los problemas de sueldos y salarios que afectan tanto a la administración como los trabajadores y que proporciona una de las mejores soluciones conocidas actualmente. Esta técnica se conoce como valoración de puestos de trabajo.

Definición de la valoración de puestos de trabajo. Aún cuando pueden encontrarse muchas definiciones del término "valoración de puestos de trabajo", existe un alto grado de similitud entre ellas. Una definición tan completa y precisa como pueda encontrarse es la ofrecida en el *Industrial Job Evaluation Systems* del sistema de empleo de los Estados Unidos:

Valoración de puestos de trabajo... es la operación completa que determina el valor de un puesto individual en una organización en relación con otros puestos de la misma. Empieza con un análisis de los trabajos para obtener descripciones de los puestos incluyendo la relación de las descripciones por medio de algún sistema diseñado para determinar el valor relativo de los puestos o grupos de puestos. También incluyen la apreciación de estos valores, estableciendo los salarios máximo y mínimo para cada grupo de trabajos, con base en su valor relativo. La operación termina con la revisión final del sistema de salarios resultante.

La definición muestra que la valoración de puestos de trabajo incluye algunos aspectos principales tales como la obtención de los componentes de los puestos, su análisis, el ordenamiento de estos elementos en descripciones de puestos, el estudio de éstos, la valoración de los puestos por medio de algún método de tasación y, por último, la apreciación de los puestos de acuerdo con la valoración. Cada uno de estos aspectos requiere un plan de organización, la selección del personal necesario para realizarlo, un programa de formación adecuado para asegurar la comprensión y el conocimiento de lo que hay que hacer y, finalmente, la ejecución de los muchos pasos detallados necesarios para completar el programa de valoración de puestos de trabajo.

Objeto de los programas de valoración de puestos de trabajo. Las organizaciones que adoptan un programa de valoración de puestos de trabajo, generalmente, esperan alcanzar varios objetivos. Algunos de los citados con más frecuencia son:

1. Proporcionar datos reales, definidos y sistemáticos para determinar el valor relativo de los puestos de trabajo.
2. Proporcionar una base equitativa para la administración de sueldos y salarios dentro de la organización.
3. Proporcionar datos para establecer una estructura de salarios comparable a la de otras organizaciones, concurrentes al mismo mercado de mano de obra.
4. Permitir a la administración medir y controlar con mayor precisión sus costos de personal.

5. Servir de base para la negociación con el sindicato.
6. Proporcionar una estructura para la revisión periódica de sueldos y salarios.
7. Crear principios claros y técnicas imparciales que permitan al equipo directivo un tratamiento más objetivo de los salarios.
8. Ayudar la selección, colocación, ascenso, transferencia y capacitación del personal.
9. Aclarar funciones, autoridad y responsabilidad, lo que a su vez, ayuda a la simplificación del trabajo y eliminación de operaciones duplicadas.
10. Reducir quejas y rotación de personal, aumentando así la moral del personal y mejorando las relaciones entre empresa y trabajador.

Aún cuando la valoración de puestos de trabajo ha sido desarrollada, principalmente, como ayuda para determinar el valor relativo de los puestos y para proporcionar un tratamiento más ordenado, sistemático y equitativo a los problemas de sueldos y salarios, su utilidad no se limita solamente a la estructura de tarifas. Según se desprende de la lista de objetivos anterior es evidente que las organizaciones esperan que los planes proporcionen servicios adicionales en otros aspectos de la operación, en consecuencia, que determine los elementos de cada puesto, los ordene por escrito y los evalúe, proporcionando, generalmente, una base más sólida para la práctica administrativa y de personal, que la que posiblemente se obtenga cuando se siguen procedimientos menos precisos.

Limitaciones de los planes de valoración de puestos de trabajo. Aún cuando pueden enunciarse muchos objetivos en un programa de valoración de puestos de trabajo, cualquiera de estos planes tiene sus limitaciones. Algunos objetivos incluyen expresiones cualitativas como "ayudar" o "reducir", los que defienden la valoración de puestos de trabajo no aseguran que el programa corregirá o eliminará completamente muchos problemas en la determinación o en la aplicación de salarios, ni tampoco que la valoración de puestos de trabajo es sustituta de la discusión de contratos colectivos, cuando existen relaciones sindicales. Sin embargo, como el sistema proporciona un tratamiento ordenado y sistemático de la determinación del valor relativo de los puestos, ayuda a reducir y a hacer mínimos los errores y desigualdades. Por medio del sistema, una organización se acerca más a su objetivo general de obtener un programa de sueldos y salarios uniforme justo y consistente.

2. LA VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

Existen diversos sistemas para ejecutar una valoración de puestos de trabajo. En el presente estudio utilizaremos el conocido como **sistema de puntuación ponderado**.

Previamente al sistema de puntuación, fue desarrollado por los expertos el método de grados y el de clasificación, los cuales presentaban la primera escala concreta para medir el valor de un puesto; sin embargo, estos sistemas no permiten un estudio analítico, ya que en la escala de grados los puestos se miden en su totalidad y no en sus partes componentes. Muy pronto fue evidente que ésta era una debilidad básica del sistema y que si se desarrollase algún método que dividiese los puestos en sus partes componentes para permitir la comparación de las partes, se obtendría un análisis más completo. El sistema de puntuación, proporciona este método.

La división de un puesto en sus partes componentes se hace posible con el empleo de una escala formada con la selección de factores comunes a los puestos dentro de la clase en que se califica. Aún cuando los factores seleccionados deben presentarse en la mayoría de los puestos que van a calificarse, se acepta que no se encuentran en la misma proporción, por lo que deben ser ponderados; por ejemplo, cada puesto puede requerir un cierto grado de formación académica, sin embargo, la cantidad requerida no es la misma para todos los puestos dentro de la clase que se califica. Los puestos que se encuentran en la parte inferior de la clase pueden requerir enseñanza primaria, mientras que los que se encuentran en los niveles superiores requerirán educación universitaria. Por lo tanto, es necesaria una medida para determinar el grado en el que cada factor se encuentra en el puesto.

Con objeto de proporcionar esta medida se establecen grados para cada factor para medir las diferencias en los requisitos de los puestos que se calificarán con la escala. La escala de puntuación no solamente proporciona un medio para analizar los puestos parte por parte, indicando el grado en el que cada una se encuentra, sino que también permite señalar un valor específico para cada parte. A cada uno de los grados de cada factor se asigna un valor en puntos.

En segundo lugar, también ha de tenerse en cuenta que los diferentes grupos de puestos de trabajo, aún cuando deben ser valorados con el mismo conjunto de factores, son afectados de un modo muy diferente por éstos.

Tomemos como ejemplo los puestos de los niveles superiores de complemento de destino en la Administración Pública y un factor de valoración de puesto como puede ser la penosidad o la peligrosidad, ya recogidos en el Estatuto Básico del Empleado Público. Es evidente que este tipo de puestos, ocupados por funcionarios de los grupos A1 y A2 o personal laboral de titulación equivalente, desempeñan tareas, en general, de trabajo de oficina o en un entorno seguro y protegido en los cuales estos factores puntuarán siempre valores próximos a cero, con lo que el valor total del puesto se vería irrealmente reducido.

Consecuentemente, se hace necesario ponderar convenientemente los factores empleados con el fin de darles la importancia relativa que poseen en el tipo de puesto evaluado.

La escala de puntuación ponderada es el primer medio satisfactorio para realizar un estudio analítico y detallado de los puestos permitiendo que el calificador mida un puesto, factor por factor, contra la escala. El evaluador elige el grado de cada factor que con mayor aproximación describe los requisitos para el puesto, asignando el valor en puntos correspondiente al grado seleccionado. Estos puntos se ponderan convenientemente y la suma de los valores en puntos de cada grado ponderado será el valor en puntos del puesto. El proceso de calificación de puestos en este método es, por lo tanto, cuantitativo y analítico.

EL SISTEMA DE PUNTUACIÓN PONDERADO COMO MÉTODO DE VALORACIÓN DE PUESTOS

Factores que influyen en la construcción de la escala. Los factores básicos que deben ser considerados para el método de puntuación ponderada son la determinación del tipo y la clase de puestos a valorar y el número de escalas necesario para cubrir los tipos y clases de los puestos seleccionados.

En primer lugar, debe decidirse si el plan de valoración incluirá todos los puestos de trabajo o bien estará limitado a un menor número de puestos; además, debe determinarse la clase de puestos a ser calificados dentro de cada tipo. La escala de puntuación debe diseñarse de modo que se ajuste a los puestos que debe medir. Normalmente, una escala no medirá más de un tipo básico, aún cuando permitirá medir, dentro del mismo tipo, una clase bastante amplia, desde puestos subordinados hasta los puestos de dirección.

A continuación deben seleccionarse los puestos "clave" o de referencia que representen cada uno de los niveles principales de funciones, responsabilidades y habilidades para cada una de las clasificaciones básicas seleccionadas. Esto permite a quienes construyen la escala trabajar con un número relativamente pequeño de puestos al seleccionar factores y grados, lo cual facilita la tarea.

Una vez tomadas estas decisiones puede iniciarse la construcción de la escala o escalas para el tipo y clase de puestos seleccionados. Los pasos básicos necesarios en la construcción de la escala de puntuación son:

1. Seleccionar y definir los factores necesarios para medir una clase particular de puestos.
2. Determinar y definir los grados de cada factor.
3. Determinar el valor relativo que se asignará a cada factor.
4. Asignar los valores en puntos para cada factor.

Selección de factores. El término "factor" tiene un significado particular a los efectos de la valoración de puestos de trabajo. Por factor, normalmente, puede entenderse un elemento, una parte que sirve para formar, componer o constituir algo; la parte componente de un todo. Otro término, "característica", es sustituido por "factor" en la literatura de valoración de puestos de trabajo; característica viene a ser la cualidad o propiedad que distingue a una persona o cosa. En valoración de puestos de trabajo, el puesto viene a ser el compuesto, el todo o el tipo al que se refieren las definiciones anteriores. Debe establecerse una clara distinción entre el puesto y quién lo ocupa, ya que no es el objeto de la valoración de puestos calificar a una persona. En la Administración Pública este punto ya se encuentra perfectamente clarificado desde el momento en que *plaza* y *destino* son conceptos independientes.

En resumen, por factores o características se entienden los elementos, las partes componentes o las cualidades que sirven para distinguir. Por otra parte, hay elementos, partes componentes o propiedades distintivas de los puestos, solamente en su relación con la valoración de puestos de trabajo, por lo tanto, deben ser seleccionados con objeto de medir los puestos y limitarlos a este propósito solamente, requisito que obliga a eliminar cualquier factor que se refiera a la persona que ocupa un puesto. La medición de las personas, la calificación de méritos, es un proceso separado e independiente de la medición de los puestos. Si no se hace esta distinción en cada una de las fases de la valoración de puestos de trabajo, que empieza con la selección de los factores de los puestos, los resultados no serán precisos ni equitativos, porque se calificara a las personas y no a los puestos mismos.

Tipos de factores empleados. Una vez que se ha interpretado de manera uniforme el término factor, se encuentra en posición de conocer lo que es necesario seleccionar. Un ejemplo de factores posibles sería el recogido en la siguiente lista:

- Habilidad
- Esfuerzo
- Iniciativa
- Complejidad
- Juicio
- Capacidad analítica
- Capacidad creadora
- Destreza manual
- Experiencia
- Condiciones de trabajo
- Requisitos mentales
- Capacidad para aprender
- Conocimiento de las mercancías
- Planeación de procedimientos

-
- Responsabilidad sobre el trabajo de otros
 - Responsabilidad sobre el establecimiento de políticas
 - Responsabilidad sobre personal
 - Responsabilidad sobre propiedades o dinero
 - Ingenio
 - Esfuerzo mental
 - Esfuerzo físico
 - Adaptabilidad
 - Supervisión ejecutada
 - Supervisión recibida
 - Precisión
 - Contactos personales
 - Relaciones públicas
 - Operaciones de máquinas
 - Habilidades sociales
 - Formación académica
 - Información confidencial
 - Trabajo monótono
 - Aplicación
 - Versatilidad

Una vez que se ha tenido la oportunidad de examinar y discutir los factores comúnmente empleados, tales como los enumerados en la lista anterior, está preparado para pensar en términos de los factores necesarios para medir sus propios puestos.

Compilación de la lista preliminar de factores. Pensando siempre en los puestos específicos que van a calificarse con la escala deben sugerirse los factores que se considera que representan las partes componentes de los puestos. No debe intentarse ninguna limitación al número de factores en este punto ya que es deseable incluir cualquier factor que se considere importante en los puestos. Una vez que todas las personas han hecho su contribución, la lista puede ser bastante extensa, el siguiente paso es analizar los factores listados para reducir su número a una cifra manejable.

Delimitación en el número de factores. En los primeros planes de puntuación se empleaba un número relativamente grande de factores, alrededor de quince. Conforme el sistema es desarrollado y refinado se observa una tendencia marcada hacia la disminución del número de factores empleados. Es, desde luego, posible equivocarse tanto en la dirección de un número muy limitado de factores como en la dirección contraria; si se considera un número muy pequeño la diferenciación entre los puestos puede no ser la adecuada y la omisión de los elementos importantes de los puestos puede afectar la precisión y el valor de la valoración misma, por el contrario, si se emplea un número demasiado grande se fuerza al evaluador a efectuar distinciones más precisas que las practicables.

Definición de factores. El siguiente paso es definir los factores que han sido seleccionados. Para una interpretación uniforme y consistente en el significado de cada factor es necesaria una definición concreta. A menos que cada uno de los evaluadores use cada factor para medir exactamente el mismo elemento en cada puesto, se presentarán inconsistencias entre los distintos evaluadores, además, cada evaluador debe usar cada factor para medir el mismo elemento en cada uno de los puestos que califica, de no hacerlo así, se presentarán inconsistencias dentro de sus valoraciones. Cualquiera de estas situaciones, producirá una valoración imprecisa y poco equitativa.

Las definiciones de los factores deben ser redactadas en un lenguaje simple, claro y conciso; las frases y palabras ambiguas deben ser evitadas, haciendo toda clase de esfuerzos para expresar correctamente lo que se pretende con la selección de cada factor. El proceso de

calificación, en general, se facilita y expedita si los factores son fáciles de entender y si es posible su interpretación uniforme.

Determinación y definición de los grados.

Objeto de los grados. En la discusión de la selección de factores se señaló que los factores seleccionados deben ser importantes y encontrarse en la mayoría de los puestos de la clase que va a calificarse. Ciertamente no debe concluirse que los factores son importantes y existen en todos los puestos en la misma extensión y grado. Por ejemplo, todos los puestos de la clase pueden requerir alguna formación académica por parte de quienes los ocupan, sin embargo, los puestos serán diferentes en el grado de educación requerido, algunos pueden requerir no más que saber leer y escribir mientras que otros pueden requerir la educación representada por un título universitario, los puestos restantes pueden estar colocados entre los dos extremos. Con objeto de diferenciar los puestos en términos de sus requisitos variables debe establecerse algún método de gradación. En el método de puntuación se resuelve este problema estableciendo gradaciones para cada factor de la lista; estas gradaciones reciben el nombre de grados.

Determinación de los grados. La clase de puestos que deben calificarse debe ser estudiada con objeto de que se establezca un número suficiente de grados en la gradación. Deben analizarse los puestos en términos de cada factor para determinar la cantidad mínima requerida en los distintos factores en la serie de puestos. Por ejemplo, al preparar los grados del factor *formación reglada* se debe decidir el mínimo de educación necesario en la clase de puestos considerada. Si el mínimo especificado es una educación básica, el grado uno de educación representaría esta cuantía; el requisito inmediato superior en educación puede ser la educación secundaria, el grado dos sería determinado entonces por este nivel académico. Si en ninguno de los puestos de la escala se requiere una educación superior a secundaria, la escala proporcionaría solamente dos niveles en formación.

Definición de los grados. Una vez establecidos los grados deben ser definidos tan clara, concisa y explícitamente como sea posible si se espera que los evaluadores evalúen los puestos en forma consistente y uniforme. Cuando las definiciones de los grados son ambiguas se tendrán fuertes variaciones en la interpretación de quienes emplean la escala. Como resultado se

tendrán calificaciones de puestos variables, perpetuándose las injusticias en vez de reducirlas o eliminarlas.

Determinación del valor relativo de los factores.

Objeto de la ponderación de los factores. Aún cuando los factores seleccionados para una escala de puntuación particular son elegidos porque se considera que son importantes en la mayoría de los puestos para los que se prepara la escala, normalmente los factores no tienen la misma importancia en todos los puestos o para la organización misma. Algunos factores son más importantes porque los elementos que miden tienen mayor importancia o valor. Por ejemplo, si los factores de una escala particular fuesen habilidad, esfuerzo, responsabilidad y condiciones de trabajo, debe hacerse un análisis de los cuatro, en términos de sus valores respectivos o de su importancia en los puestos o en la organización.

La ponderación de factores es el intento para determinar el valor relativo de los factores en términos de su importancia relativa dentro de una clase de puestos determinada en una organización particular.

Aún dentro de una misma organización, deben ponderarse los factores en forma diferente para cada escala distinta. Una organización no debe intentar adoptar la escala de otra sin modificaciones, deberá modificar sus factores, así como el valor relativo para ajustarlos a sus propias necesidades.

Procedimientos para la ponderación de factores. No existe fórmula o guía exacta para determinar el valor relativo de los factores; cada organización debe confiar en el buen juicio de quienes toman esta decisión. La información y la recopilación de ideas son muy útiles para obtener una evaluación aceptable de los factores, siendo la prueba final el que sea aceptado por todos los grupos.

El primer paso para determinar el valor relativo de los factores es graduarlos de acuerdo con el orden de su importancia, siendo este método básicamente el mismo que se emplea para evaluar los puestos en el sistema de gradación.

Al señalar el valor relativo de los factores, normalmente se supone que su valor total es de 100 por ciento. El problema se plantea al dividir esta cantidad entre los factores de acuerdo con la

importancia que se les ha considerado, tal como se ha determinado en la gradación. La gradación de los factores ayuda porque establece cuáles factores son más importantes y tienen mayor valor que otros, pero no establece cuál es la diferencia.

APLICACIÓN DEL SISTEMA DE PUNTUACIÓN PONDERADO EN LA ADMINISTRACIÓN LOCAL

La metodología general anterior debe ser adaptada convenientemente al caso concreto de las Entidades Locales, en función de las características particulares de la estructura de recursos humanos de la Administración Local y de lo establecido en el RD 861/1986, de 25 de abril y la Ley 7/2007, de 12 de abril, así como demás normativa reguladora de los empleados de la Administración Local.

Se deben tomar como referencia y orientación, asimismo, los estudios realizados por diversos autores relativos a sistemas de valoración de puestos en la Administración Local.

Siguiendo la metodología general descrita en el apartado anterior, la primera decisión debe consistir en determinar el límite de aplicación del sistema de valoración en cuanto al tipo de puestos de trabajo que van a ser valorados.

En nuestro caso, este punto viene determinado por el personal “estable” incluido en la Relación de Puestos de Trabajo municipal; esto es: puestos de **funcionario** y puestos de **personal laboral fijo**.

El resto de la plantilla, independientemente de otros condicionantes laborales, generalmente depende de subvenciones de otras administraciones o son consecuencia de la puesta en marcha de programas o servicios que no necesariamente tendrán arraigo en la estructura municipal.

Determinado el alcance de aplicación del sistema, nos encontramos con la cuestión relativa al modo en que el salario final de estos dos tipos de puesto es determinado dentro de la Administración Local y, por tanto, cómo debe ser valorado.

La retribución de los puestos de trabajo de personal funcionario, según se determina en el Capítulo III de la Ley 7/2007, de 12 de abril, se divide en retribuciones básicas y

complementarias, las cuales vienen determinadas, asimismo, en base a un Grupo, un Complemento de Destino y un Complemento Específico¹.

Por otro lado, la retribución de los puestos ocupados por personal laboral se rigen por la normativa laboral y su salario está constituido, únicamente, por una dotación anual que engloba la totalidad de los conceptos.

Esta dualidad de sistemas salariales conviviendo dentro de una misma organización podría llevar a plantear dos sistemas de valoración de puestos diferenciado que, por sí mismos, ya constituirían una incongruencia en su propia definición, dado que podrían presentar resultados finales diferentes para un mismo puesto en función de que su ocupante fuese funcionario o laboral, cuando se trata de valorar la actividad, responsabilidades y funciones de un puesto de trabajo, no de su modo de dotación por la organización.

Sin embargo, si nos detenemos a analizar la lógica de la distribución salarial de un puesto de trabajo de funcionario, comprobamos que cada uno de los conceptos en que se descompone se corresponde a determinadas características del puesto que pueden ser valoradas de un modo objetivo por un sistema idéntico, independientemente de que el puesto se reserve a funcionario o laboral.

Esto permitirá, como se verá a continuación, la equiparación del sistema de valoración de puestos en ambos casos, lo que ofrece claras ventajas en cuanto a gestión de personal, como son las siguientes:

- Se valora el puesto de trabajo en sí mismo; esto es, lo que se va a pagar a “alguien” por hacer “algo”, con lo que se mantiene el principio básico de justicia de que tareas idénticas deben ser idénticamente retribuidas y elimina el habitual problema de que puestos equivalentes, en función de que sean desempeñados por un funcionario o un contratado laboral, tengan diferentes valoraciones.
- Permite la evolución de la estructura municipal hacia la funcionarización de sus puestos, dado que no será necesario repetir la valoración de un puesto de trabajo si éste se reconvierte de laboral a funcionario.

¹ Productividades, dietas, etc., no forman parte de la valoración del puesto, sino de la evaluación del rendimiento del ocupante o indemnización por gastos incurridos por el ocupante en el desempeño de su actividad.

Veamos, por tanto, los componentes retributivos de un puesto de trabajo de funcionario, su significado conceptual y su correlación en cuanto a sistemática de valoración en un puesto de laboral:

Grupo. Este elemento determina el nivel mínimo de formación reglada que le debe ser exigido al ocupante de un puesto de trabajo determinado para poder realizar las funciones responsabilidad del mismo.

En un puesto de trabajo desempeñado por personal laboral se exigirá, asimismo, una titulación mínima por la misma razón. En este sentido, puede establecerse una equivalencia entre el *Grupo* del personal funcionario y un *Grupo equivalente* para el personal laboral, lo que permitirá la aplicación de una misma sistemática de valoración.

La valoración de la *titulación mínima requerida para el puesto* se obtendrá, por tanto, de un modo directo y no será necesario aplicar factores, ponderaciones ni otro sistema más que la aplicación de una tabla que recoja la valoración económica correspondiente a determinado nivel académico.

Esta tabla ya se publica anualmente en los Presupuestos Generales del Estado y será, por tanto, la que se aplicará en este estudio.

El montante salarial del puesto en lo que corresponde a este concepto será el determinado por la Ley de Presupuestos Generales del Estado para cada grupo de funcionario (o su equivalente laboral en nuestro caso) y, por tanto, el sistema de valoración sólo deberá “decidir” el nivel de titulación académica necesario para desempeñar el puesto de trabajo.

Complemento de Destino. Este elemento valora las características del puesto de trabajo en función de su situación relativa dentro de la organización.

El RD 861/1986, de 25 de abril, indica los factores que deben ser valorados a la hora de determinar el nivel de complemento de destino del puesto:

- Competencia y mando
- Especialización
- Responsabilidad

- Complejidad territorial y funcional

Estos factores, desde el momento en que constituyen características propias del puesto de trabajo, pueden ser aplicados perfectamente para la valoración de puestos ocupados por personal laboral, determinando un *nivel salarial equivalente*, que también puede ser tomado de la Ley de Presupuestos Generales del Estado equiparándolo con el nivel de Complemento de Destino del personal funcionario.

Puesto que el RD 861/1986, de 25 de abril, establece ya los factores de valoración para el Complemento de Destino, serán los que aplicaremos para este elemento.

El Complemento de Destino es una escala no continua, por lo cual el sistema de valoración más conveniente es el de aplicación de factores directamente sin ponderación, de modo que se gradúe el nivel de Complemento de Destino incrementándolo escalonadamente en función del procedimiento que describiremos más adelante.

Complemento Específico. Este elemento salarial valora otras características del puesto de trabajo en función de su repercusión en la persona que lo ocupa, independientemente de su posición relativa en el organigrama de la organización.

El RD 861/1986, de 25 de abril, también determina los factores que deben ser valorados a la hora de calcular el nivel de complemento específico de un puesto de trabajo:

- Especial dificultad técnica
- Dedicación
- Responsabilidad
- Penosidad
- Peligrosidad
- Incompatibilidad

En este concepto salarial, la equiparación entre puesto de trabajo funcionario o laboral puede ser directa, puesto que se trata ya de una cifra total anual en euros en ambos casos.

El sistema de valoración deberá establecer, por tanto, el modo en el que esta cantidad se calcula para el puesto de trabajo en ambos casos.

En este concepto salarial es donde sí debe aplicarse la ponderación a los factores establecidos en el RD 861/1986, de 25 de abril; puesto que se trata de una cantidad monetaria determinable de un modo continuo en el que influyen factores de valoración que tienen una aplicación muy diferente en función del tipo de puesto graduado ya anteriormente por el Complemento de Destino.

De este modo, factores como incompatibilidad o especial dificultad técnica tendrán un bajo peso a la hora de determinar el Complemento Específico en puestos de bajo nivel de Complemento de Destino (puestos correspondientes a los menores niveles académicos), mientras que penosidad o peligrosidad serán de muy baja o nula aplicación en los puestos de mayor nivel de Complemento de Destino, correspondientes, en general, a trabajo de oficina o técnico en los que estos factores tendrán valores generalmente de cero.

3. MANUAL DE VALORACIÓN DE POSTOS

Siguiendo las pautas definidas en el apartado anterior, se ha definido el sistema de valoración de puestos tal y como se describe en las páginas siguientes.

Se trata de un sistema combinado que se aplica paralelamente a puestos de personal funcionario y laboral, lo que permite obtener resultados equivalentes en ambos casos, que sólo variarán en función de las condiciones particulares que puedan hallarse recogidas en los correspondientes convenios colectivos de personal funcionario o laboral.

Este sistema aplica diferentes modos de valoración para la determinación de cada uno de los componentes salariales del puesto, de modo que se adapten más convenientemente a las características particulares que cada uno de ellos pretende retribuir.

De este modo, se divide el puesto de trabajo en tres elementos que determinarán los tres correspondientes conceptos retributivos objeto de valoración:

- Nivel académico exigido
- Factores organizativos
- Factores complementarios

Estos tres elementos serán de aplicación paralela tanto a puestos de funcionario como a puestos de laboral fijo, adaptándolos convenientemente a lo determinado legalmente en cada caso.

En el caso de personal funcionario, el *nivel académico exigido* tendrá su reflejo en el Grupo correspondiente (A1, A2, etc.); los *factores organizativos* determinarán el Complemento de Destino del puesto de trabajo; mientras que los *factores complementarios* valorarán el Complemento Específico correspondiente. El resultado del proceso de valoración arrojará como resultado un Grupo, un nivel de Complemento de Destino y un Complemento Específico para cada puesto de trabajo.

En cuanto al personal laboral, el *nivel académico exigido* determinará el Grupo Equivalente (I, II, etc.) con exigencias de formación asimilables al Grupo para el caso de funcionarios; los *factores organizativos* serán valorados siguiendo la misma sistemática aplicada en el personal

funcionario y determinarán un nivel salarial al cual se le proporcionará una equivalencia con el nivel de Complemento de Destino y, por tanto, tendrá su reflejo económico correspondiente; por último, los *factores complementarios* serán valorados de un modo idéntico al personal funcionario en todos los aspectos. La suma de los montantes derivados de la aplicación de esta sistemática de cálculo en los tres elementos reflejará la *dotación económica* anual del puesto de trabajo.

Pasemos, pues, a describir la sistemática de valoración para los tres elementos retributivos.

NIVEL ACADÉMICO EXIGIDO

Este elemento retributivo es determinado de un modo directo por el sistema de valoración de puestos.

Cada puesto de trabajo, en función de las características definidas por las responsabilidades del mismo, exige una titulación académica mínima para su desempeño.

En el caso de los funcionarios, esta característica se encuentra determinada por el Grupo de clasificación profesional, definido en el artículo 76 de la Ley 7/2007, de 12 de abril.

Para los puestos previstos para personal laboral, se ha establecido el sistema de equivalencia recogido en la siguiente tabla:

Funcionario	Laboral
A1	I
A2	II
C1	III
C2	IV
E	V

La valoración de los puestos de trabajo de personal funcionario finalizarán con la determinación del Grupo de clasificación profesional.

En el caso de puestos de trabajo para personal laboral, se aplicará la tabla de equivalencia anterior, determinando el importe anual correspondiente en función de lo establecido en la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

FACTORES ORGANIZATIVOS

Para este elemento retributivo se utilizará un sistema de valoración de factores directo; es decir, sin ponderación.

Dado que para el personal funcionario este elemento retributivo establece un Nivel de Complemento de Destino, el cual se trata de un sistema escalonado, se aplicará una sistemática que, partiendo de un nivel de Complemento de Destino mínimo, incrementará el mismo paso a paso en función de los valores obtenidos en cada factor de valoración, como se describirá más adelante.

En el caso en el que nos encontremos valorando un puesto de funcionario, el sistema finalizará aquí, con la determinación del Nivel de Complemento de Destino.

Si el puesto a valorar es de personal laboral, se buscará la correlación entre el nivel obtenido y el importe en euros establecido en la Ley de Presupuestos Generales del Estado determinando, de este modo, el montante salarial correspondiente por este concepto para el puesto de trabajo.

El RD 861/1986, de 25 de abril, determina los factores que deben ser valorados a la hora de determinar el nivel de complemento de destino de un puesto de funcionario:

- Competencia y mando
- Especialización
- Responsabilidad
- Complejidad territorial y funcional

En las páginas siguientes se describe la sistemática de valoración de cada uno de estos cuatro factores.

Competencia y mando

Se considera el «criterio» básico o principal a tener en cuenta para determinar el nivel de Complemento de destino. dentro del intervalo máximo y mínimo correspondiente a cada Grupo A1, A2, C1, C2, Grupo sin titulación (E) de funcionarios o su equivalencia en el caso de laborales.

Este factor principal será inicialmente clasificado dentro de cuatro niveles de competencia y mando:

- Bajo
- Medio
- Alto
- Superior

Estos niveles de competencia y mando identifican la posición relativa del puesto de trabajo dentro de su propia carrera profesional.

De este modo se asignará el valor “bajo” a los puestos básicos dentro de su categoría y “superior” a los de mayor desarrollo profesional.

a) Competencia:

El conjunto de derechos y facultades de un órgano administrativo (puesto de trabajo), en relación con la distribución de competencias totales de la Administración entre el conjunto de sus órganos.

b) Mando:

Facultad de ordenar, como superior, la realización de una tarea al personal a su cargo o de coordinar el de otras personas u órganos no dependientes directamente del mismo.

c) Valoración:

Sobre la inicial, de nivel mínimo atribuido a cada Grupo, se considerará:

Grupo A1:

Baja.....Nivel 20—26.

Media.....Nivel 20—28.

Alta.....Nivel 22—28.

Superior...Nivel 24—30.

Para la graduación de estos niveles se utilizarán los factores de especialización, responsabilidad y complejidad territorial y funcional.

Grupo A2:

Baja.....Nivel 16—22.

Media.....Nivel 18—24.

Alta.....Nivel 20—24.

Superior...Nivel 22—26.

Para la graduación de estos niveles se utilizarán los factores de especialización, responsabilidad y complejidad territorial y funcional.

Grupo B:

Baja.....Nivel 14—20.

Media.....Nivel 16—22.

Alta.....Nivel 18—22.

Superior...Nivel 20—24.

Para la graduación de estos niveles se utilizarán los factores de especialización, responsabilidad y complejidad territorial y funcional.

Grupo C1:

Baja.....Nivel 12—17.

Media.....Nivel 14—18.

Alta.....Nivel 16—20.

Superior...Nivel 20—22.

Para la graduación de estos niveles se utilizarán los factores de especialización, responsabilidad y complejidad territorial y funcional.

Grupo C2:

Baja.....Nivel 12—18.

Media.....Nivel 14—18.

Alta.....Nivel 14—18.

Superior...Nivel 16—18.

Para la graduación de estos niveles se utilizarán los factores de especialización, responsabilidad y complejidad territorial y funcional.

Grupo E:

Baja.....Nivel 10—14.

Media.....Nivel 12—14.

Alta.....Nivel 14—14.

Superior...Nivel 14—14.

Para la graduación de estos niveles se utilizarán los factores de especialización, responsabilidad y complejidad territorial y funcional.

La graduación de los factores de especialización, responsabilidad y competencia territorial y funcional en la asignación del nivel de los distintos grupos se hará de la siguiente manera:

- Si se alcanzan en estos tres factores valores superiores o iguales al 50% de la valoración total que cada uno de éstos puede tener individualmente considerado, se asignará el nivel más elevado de la escala.
- En otro caso, por cada factor de los tres considerados que se alcance una valoración superior o igual al 50% de la total posible, se incrementará en dos niveles el complemento de destino mínimo establecido en la escala

Especialización

Coincidente con el concepto de «especial dificultad técnica», valorable, en su caso y conjuntamente, en los supuestos de que lo fuere en el Complemento específico.

Valoración:

Sobre la inicial, de nivel mínimo atribuido a cada Grupo, cabe considerarse: de 33 a 100 puntos, por cada subconcepto.

1. Especialización teórica y práctica en el desempeño de las funciones.

<u>Grado</u>	<u>Puntuación</u>
Baja	Hasta 11
Media	Hasta 22
Alta	Hasta 33

2. Exigencia de permanente actualización de conocimientos jurídicos, técnicos y científicos.

<u>Grado</u>	<u>Puntuación</u>
Baja	Hasta 11
Media	Hasta 22
Alta	Hasta 33

3. Cualificación del puesto de trabajo que permite abordar, sin ayuda del superior, situaciones de cierta complejidad.

<u>Grado</u>	<u>Puntuación</u>
Baja	Hasta 11
Media	Hasta 22
Alta	Hasta 33

Responsabilidad

Coincidente con igual concepto, valorable, en su caso y conjuntamente, en los supuestos de que lo fuere en el Complemento específico.

Valoración: 50 puntos (cada subfactor 10 puntos)

Sobre la inicial, del nivel mínimo atribuido a cada Grupo, cabe considerarse, de 10 a 50 puntos, en función de los siguientes subfactores:

- Responsabilidad penal.
- Manejo y traslado de fondos corporativos de forma habitual y cuantía considerable.
- Uso y custodia de bienes patrimoniales de elevada cuantía.
- Relaciones con Organismos públicos y privados.
- Responsabilidad sobre la gestión.

Complejidad territorial y funcional

Conjunto de ámbitos territoriales o de relaciones funcionales que caracterizan y peculiarizan el puesto de trabajo en la estructura organizativa de la administración de la Entidad:

La complejidad funcional es coincidente con el factor de responsabilidad sobre el personal, valorable en su caso y conjuntamente, en los supuestos de que lo fuere en el complemento específico.

Valoración:

1. Territorial:

- Dispersión alta: 100 puntos.
- Dispersión media: 50 puntos.

2. Funcional:

- Volumen alto complejidad alta: 50 puntos.
- Volumen alto complejidad baja: 37,5 puntos
- Volumen bajo complejidad alta: 25 puntos.
- Volumen bajo complejidad baja: 12,5 puntos.

Cuestiones generales

En ningún caso, ni por ningún concepto, podrá asignarse a ningún puesto de trabajo, nivel que no esté comprendido dentro del intervalo correspondiente al Grupo al que corresponda su provisión. En el supuesto de atribuir su provisión a dos Grupos diferentes, el abanico de niveles será el que comprenda al nivel superior de ambos Grupos.

FACTORES COMPLEMENTARIOS

Para este elemento retributivo se utilizará un sistema de valoración de factores ponderado; es decir, la resultante en puntos de aplicar la sistemática de valoración de cada factor, será ponderada en función del peso relativo del factor sobre el conjunto de los mismos.

La suma de la puntuación ponderada será el valor de este elemento retributivo en puntos.

Según se desprende del análisis de la estructura actual de este ayuntamiento, el personal funcionario viene desempeñando, de un modo estructural, una serie de funciones no incluidas inicialmente en los puestos de trabajo.

Por este motivo, la puntuación obtenida de la valoración del complemento específico será comparada con el montante total del Complemento Específico municipal actual del siguiente modo.

El Complemento Específico total acumulado del personal funcionario municipal se reducirá en un 38,55%. El montante así acumulado se repartirá, entonces, proporcionalmente a la puntuación obtenida por cada puesto de funcionario.

De este cálculo se obtendrá un “valor por punto” que será aplicado a los puntos obtenidos por cada puesto de trabajo funcionario; en el caso de personal laboral, éste se multiplicará, asimismo, por el total de puntos obtenidos por el puesto.

El importe resultante determinará el Complemento Específico del puesto de trabajo, en el caso de los funcionarios, o será sumado a los otros dos elementos retributivos, en el caso de personal laboral.

El RD 861/1986, de 25 de abril, también determina los factores que deben ser valorados a la hora de calcular el nivel de complemento específico de un puesto de trabajo, por lo que serán de aplicación en este caso:

- Especial dificultad técnica
- Dedicación
- Responsabilidad
- Penosidad
- Peligrosidad

- Incompatibilidad

En las páginas siguientes se describe la sistemática de valoración de cada uno de estos seis factores, así como su ponderación en función del Nivel de Complemento de Destino del puesto funcionario o su equivalente en laboral.

Especial dificultad técnica

Característica particular del puesto de trabajo que implica un periodo de adaptación y/o desarrollar un proceso de cierta dificultad en su razonamiento. Supone para el que desempeña un puesto de esas características, una cualificación que le permite afrontar, sin ayuda del superior, situaciones o condiciones de mayor complejidad o dificultad de las que son generales en su categoría profesional. Asimismo conlleva una permanente actualización de conocimientos jurídicos, técnicos o científicos. Para su determinación se tendrán en cuenta los siguientes subsectores:

1. Especialización teórica y práctica en el desempeño de las funciones.

<u>Grado</u>	<u>Puntuación</u>
Baja	Hasta 11
Media	Hasta 22
Alta	Hasta 33

2. Permanente actualización de conocimientos jurídicos, técnicos y científicos.

<u>Grado</u>	<u>Puntuación</u>
Baja	Hasta 11
Media	Hasta 22
Alta	Hasta 33

3. Cualificación del puesto de trabajo que permite afrontar, sin ayuda del superior, situaciones de cierta complejidad.

<u>Grado</u>	<u>Puntuación</u>
Baja	Hasta 11
Media	Hasta 22
Alta	Hasta 33

Dedicación

Característica particular del puesto de trabajo que implica realizar una jornada de trabajo superior a la normal. Para su determinación se tendrán en cuenta los siguientes subfactores:

1. Plena disponibilidad

Implica el servicio a la Corporación, las 24 horas del día, cuando las circunstancias organizativas o administrativas lo exijan.

Valoración: 100 puntos.

2. Disponibilidad parcial:

Implica, por razones del servicio, un horario superior o irregular con relación al establecido legalmente con carácter general.

Valoración: 70 puntos.

3. Disponibilidad ocasional:

Implica un horario superior o irregular por la realización de un trabajo no habitual, trabajos de temporada, campañas, etc.

Valoración: 30 puntos.

Responsabilidad

Característica particular del puesto de trabajo que implica una vinculación directa de su desempeño, de responder de las acciones y decisiones tomadas (u omisiones) así como sus consecuencias. Para su determinación se tendrán en cuenta los siguientes subfactores:

1. Responsabilidad por funciones:

- Responsabilidad penal.
- Manejo y/o traslado de fondos corporativos de forma habitual y en cuantía considerable.
- Uso y/o custodia de bienes patrimoniales de elevada cuantía.
- Relaciones con Organismos Públicos y/o privados.
- Responsabilidad de la gestión del órgano.

Valoración: hasta 50 puntos (cada subfactor 10 puntos)

2. Responsabilidad sobre personal:

Se refiere a la responsabilidad del titular del puesto de trabajo, en función del personal subordinado, derivado del volumen del mismo, así como su complejidad organizativa. Para su determinación se tendrá en cuenta lo siguiente:

Valoración: 50 puntos.

Valoración de los subfactores:

- Volumen alto y complejidad alta: 50 puntos.
- Volumen alto y complejidad baja: 37,5 puntos.
- Volumen bajo y complejidad alta: 25 puntos.
- Volumen bajo y complejidad baja: 12,5 puntos.

Penosidad

Característica particular del puesto de trabajo que implica incomodidad, molestias o condiciones adversas en la ejecución del mismo. Para su determinación se tendrán en cuenta los siguientes subfactores:

1. Régimen de jornada:

- Nocturnidad: 25 puntos.
- Turnicidad: 15 puntos.
- Jornada partida: 15 puntos.
- Sábados: 15 puntos.
- Domingos y festivos: 15 puntos.

Valoración: hasta 85 puntos.

2. Condiciones adversas:

- Intemperie.
- Desplazamientos habituales.
- Atención al público.
- Esfuerzo físico intenso y continuado.
- Esfuerzo visual.
- Posición corporal o sensorial forzada.

Valoración:

Cuando se den tres o más condiciones de las previstas: 15 puntos.

Cuando se den una o dos condiciones: 7,5 puntos.

Peligrosidad

Característica particular del puesto de trabajo que implica la posibilidad, derivada de su propia naturaleza, de sufrir accidentes o contraer enfermedades como consecuencia de riesgos inherentes a la ejecución de sus tareas. Puede ser alta, media y baja.

- Riesgo alto. 100 puntos.
- Riesgo medio: 70 puntos.
- Riesgo bajo: 30 puntos.

Incompatibilidad

Es la prohibición de ciertos puestos para compatibilizar su puesto con actividades que la Ley de incompatibilidades permitiría.

- General: 0 puntos.
- Incompatibilidad para su profesión , impuesta por alguna norma legal: 50 puntos.
- Incompatibilidad absoluta (para cualquier actividad), impuesta expresamente por la entidad local: 100 puntos.

Ponderación de los factores de valoración

La puntuación obtenida por el puesto de trabajo en cada uno de los factores anteriores será ponderada convenientemente en función del nivel salarial determinado por los factores organizativos (Complemento de Destino en el personal funcionario) del siguiente modo:

Grupo 1º. Correspondiente a los puestos de trabajo de nivel 26 al 30

- Especial dificultad técnica 100%
- Dedicación..... 75%
- Responsabilidad 100%
- Penosidad 0%
- Peligrosidad..... 0%
- Incompatibilidad..... 100%

Grupo 2º. Correspondiente a los puestos de trabajo de nivel 22 al 25p

- Especial dificultad técnica 75%
- Dedicación..... 50%
- Responsabilidad 50%
- Penosidad 0%
- Peligrosidad..... 0%
- Incompatibilidad..... 10%

Grupo 3º. Correspondiente a los puestos de trabajo de nivel 19 al 21

- Especial dificultad técnica 50%
- Dedicación..... 50%

- Responsabilidad 40%
- Penosidad 0%
- Peligrosidad 0%
- Incompatibilidad..... 15%

Grupo 4º. Correspondiente a los puestos de trabajo de nivel 15 al 18

- Especial dificultad técnica 50%
- Dedicación..... 25%
- Responsabilidad 30%
- Penosidad 25%
- Peligrosidad 10%
- Incompatibilidad..... 20%

Grupo 5º. Correspondiente a los puestos de trabajo de nivel 13 al 14

- Especial dificultad técnica 20%
- Dedicación..... 50%
- Responsabilidad 20%
- Penosidad 50%
- Peligrosidad 25%
- Incompatibilidad..... 50%

Grupo 6º. Correspondiente a los puestos de trabajo de nivel 11 al 12

- Especial dificultad técnica 20%
- Dedicación..... 50%
- Responsabilidad 20%

-
- Penosidad 75%
 - Peligrosidad..... 25%
 - Incompatibilidad..... 70%

Grupo 7º. Correspondiente a los puestos de trabajo de nivel 7 al 10

- Especial dificultad técnica 10%
- Dedicación..... 75%
- Responsabilidad 10%
- Penosidad 100%
- Peligrosidad..... 50%
- Incompatibilidad..... 75%

4. VALORACIÓN DE LOS PUESTOS MUNICIPALES

La aplicación de los factores, baremos, grupos y ponderaciones definidos en los apartados anteriores, en los puestos de trabajo existentes en esta organización ha dado como resultado los cuadros de valoración que se recogen en las páginas que vienen a continuación.

Cada valoración se corresponde con un puesto de trabajo individual o un grupo de ellos conforme han sido definidos en el documento *Relación de Puestos de Trabajo*.

Se ha agrupado a los puestos de funcionario en un primer apartado y a los de personal laboral fijo en el siguiente, tal y como quedará recogido en la RPT propuesta.

Tanto para uno como para otro tipo de puestos de trabajo, la sistemática es idéntica.

Para cada puesto de trabajo valorado se presentan tres cuadros que recogen la información completa correspondiente a la aplicación del manual de valoración descrito en apartado anterior.

El primer cuadro reproduce un resumen de la valoración del puesto de trabajo, con su identificación y demás datos de valoración del puesto.

El segundo y tercer cuadros recogen la puntuación obtenida en cada uno de los factores de valoración, así como su ponderación y su equivalencia económica para los factores organizativos y complementarios, según se describe en el manual de valoración de puestos.

Los datos aplicados a esta valoración son los correspondientes al ejercicio de 2019.

VALORACIÓN DEL PUESTO DE TRABAJO			CUADRO RESUMEN
F1 FUNCIONARIO			
1000			
SECRETARIO-INTERVENTOR			
Grupo	A1	€ anuales	15.577,66
CD	26	€ anuales	10.374,56
C. Especifico	20.700,29	Dotación del puesto	46.652,51 € anuales

COMPLEMENTO DE DESTINO			Nivel C.D.
			26
COMPETENCIA Y MANDO			BAJA
<i>Grado de desarrollo del puesto</i>			
	Superior		
	Alta		
	Media		
	Baja		
ESPECIALIZACIÓN			Puntos %
			93 94%
Especialización teórica y práctica			
		31	
<i>Baja</i>	hasta 11		
<i>Media</i>	hasta 22		
<i>Alta</i>	hasta 33		
Exigencia de permanente actualización			
		31	
<i>Baja</i>	hasta 11		
<i>Media</i>	hasta 22		
<i>Alta</i>	hasta 33		
Cualificación del puesto de trabajo			
		31	
<i>Baja</i>	hasta 11		
<i>Media</i>	hasta 22		
<i>Alta</i>	hasta 33		
RESPONSABILIDAD			Puntos %
			50 100%
<i>Responsabilidad penal</i>	10	X	
<i>Manejo y traslado de fondos</i>	10	X	
<i>Uso o custodia de bienes patrimoniales</i>	10	X	
<i>Relaciones con organismos</i>	10	X	
<i>Responsabilidad sobre la gestión</i>	10	X	
COMPLEJIDAD TERRITORIAL Y FUNCIONAL			Puntos %
			150 100%
Territorial			
		100	
<i>Dispersión alta</i>	100	X	
<i>Dispersión media</i>	50		
<i>Sin dispersión</i>	0		
Funcional			
		50	
<i>Volumen alto complejidad alta</i>	50	X	
<i>Volumen alto complejidad baja</i>	37,5		
<i>Volumen bajo complejidad alta</i>	25		
<i>Volumen bajo complejidad baja</i>	12,5		

COMPLEMENTO ESPECÍFICO				Puntos totais	€
				89,7	20.700,29
				Puntos ponderados	
Especial dificultad técnica				37,2	
Dedicación				17,5	
Responsabilidad				35	
Penosidad				0	
Peligrosidad				0	
Incompatibilidad				0	
				Puntos	Ponderación
ESPECIAL DIFICULTAD TÉCNICA				93	40%
Especialización teórica y práctica				31	
Baja	hasta 11				
Media	hasta 22				
Alta	hasta 33				
Exigencia de permanente actualización				31	
Baja	hasta 11				
Media	hasta 22				
Alta	hasta 33				
Cualificación del puesto de trabajo				31	
Baja	hasta 11				
Media	hasta 22				
Alta	hasta 33				
				Puntos	Ponderación
DEDICACIÓN				70	25%
Plena disponibilidad	100	<input type="checkbox"/>			
Disponibilidad parcial	70	<input checked="" type="checkbox"/>			
Disponibilidad ocasional	30	<input type="checkbox"/>			
				Puntos	Ponderación
RESPONSABILIDAD				100	35%
Responsabilidad por funciones				50	
Responsabilidad penal	10	<input checked="" type="checkbox"/>			
Manejo y traslado de fondos	10	<input checked="" type="checkbox"/>			
Uso o custodia de bienes patrimoniales	10	<input checked="" type="checkbox"/>			
Relaciones con organismos	10	<input checked="" type="checkbox"/>			
Responsabilidad sobre la gestión	10	<input checked="" type="checkbox"/>			
Responsabilidad sobre personal				50	
Volumen alto complejidad alta	50				
Volumen alto complejidad baja	37,5				
Volumen bajo complejidad alta	25				
Volumen bajo complejidad baja	12,5				
				Puntos	Ponderación
PENOSIDAD				7,5	0%
Régimen de jornada				0	
Nocturnidad	25	<input type="checkbox"/>			
Turmicidad	15	<input type="checkbox"/>			
Jornada partida	15	<input type="checkbox"/>			
Sábados	15	<input type="checkbox"/>			
Domingos y festivos	15	<input type="checkbox"/>			
Condiciones adversas				7,5	
Intemperie		<input type="checkbox"/>			
Desplazamientos habituales		<input type="checkbox"/>			
Atención al público		<input checked="" type="checkbox"/>			
Esfuerzo físico intenso y continuado		<input type="checkbox"/>			
Esfuerzo visual		<input type="checkbox"/>			
Posición corporal o sensorial forzada		<input type="checkbox"/>			
				Puntos	Ponderación
PELIGROSIDAD				0	0%
Riesgo alto	100	<input type="checkbox"/>			
Riesgo medio	70	<input type="checkbox"/>			
Riesgo bajo	30	<input type="checkbox"/>			
Trabajo de oficina	0	<input checked="" type="checkbox"/>			
				Puntos	Ponderación
INCOMPATIBILIDAD				0	0%
General	0	<input checked="" type="checkbox"/>			
Para su profesión	50	<input type="checkbox"/>			
Absoluta	100	<input type="checkbox"/>			

VALORACIÓN DEL PUESTO DE TRABAJO
CUADRO RESUMEN
F28 FUNCIONARIO

1003
TÉCNICO DE ADMINISTRACIÓN GENERAL

		€ anuales	Dotación del puesto
Grupo	A1	15.577,66	37.848,54 € anuales
CD	26	10.374,56	
C. Especifico	11.896,32	11.896,32	

COMPLEMENTO DE DESTINO

Nivel C.D.

26

COMPETENCIA Y MANDO

Grado de desarrollo del puesto

 Superior
Alta
Media
Baja

MEDIA

ESPECIALIZACIÓN

Puntos	%
62	63%

Especialización teórica y práctica

Baja	hasta 11	22
Media	hasta 22	
Alta	hasta 33	

Exigencia de permanente actualización

Baja	hasta 11	20
Media	hasta 22	
Alta	hasta 33	

Cualificación del puesto de trabajo

Baja	hasta 11	20
Media	hasta 22	
Alta	hasta 33	

RESPONSABILIDAD

Puntos	%
30	60%

Responsabilidad penal	10	<input checked="" type="checkbox"/>
Manejo y traslado de fondos	10	<input type="checkbox"/>
Uso o custodia de bienes patrimoniales	10	<input type="checkbox"/>
Relaciones con organismos	10	<input checked="" type="checkbox"/>
Responsabilidad sobre la gestión	10	<input checked="" type="checkbox"/>

COMPLEJIDAD TERRITORIAL Y FUNCIONAL

Puntos	%
75	50%

Territorial

Dispersión alta	100	<input type="checkbox"/>	50
Dispersión media	50	<input checked="" type="checkbox"/>	
Sin dispersión	0	<input type="checkbox"/>	

Funcional

Volumen alto complejidad alta	50	<input type="checkbox"/>	25
Volumen alto complejidad baja	37,5	<input type="checkbox"/>	
Volumen bajo complejidad alta	25	<input checked="" type="checkbox"/>	
Volumen bajo complejidad baja	12,5	<input type="checkbox"/>	

COMPLEMENTO ESPECÍFICO				Puntos totais	€
				51,55	11.896,32
<i>Especial dificultad técnica</i>				24,8	
<i>Dedicación</i>				7,5	
<i>Responsabilidad</i>				19,25	
<i>Penosidad</i>				0	
<i>Peligrosidad</i>				0	
<i>Incompatibilidad</i>				0	
ESPECIAL DIFICULTAD TÉCNICA				Puntos	Ponderación
				62	40%
Especialización teórica y práctica			22		
<i>Baja</i>	hasta 11				
<i>Media</i>	hasta 22				
<i>Alta</i>	hasta 33				
Exigencia de permanente actualización			20		
<i>Baja</i>	hasta 11				
<i>Media</i>	hasta 22				
<i>Alta</i>	hasta 33				
Cualificación del puesto de trabajo			20		
<i>Baja</i>	hasta 11				
<i>Media</i>	hasta 22				
<i>Alta</i>	hasta 33				
DEDICACIÓN				Puntos	Ponderación
				30	25%
<i>Plena disponibilidad</i>	100	<input type="checkbox"/>			
<i>Disponibilidad parcial</i>	70	<input type="checkbox"/>			
<i>Disponibilidad ocasional</i>	30	<input checked="" type="checkbox"/>			
RESPONSABILIDAD				Puntos	Ponderación
				55	35%
Responsabilidad por funciones			30		
<i>Responsabilidad penal</i>	10	<input checked="" type="checkbox"/>			
<i>Manejo y traslado de fondos</i>	10	<input type="checkbox"/>			
<i>Uso o custodia de bienes patrimoniales</i>	10	<input type="checkbox"/>			
<i>Relaciones con organismos</i>	10	<input checked="" type="checkbox"/>			
<i>Responsabilidad sobre la gestión</i>	10	<input checked="" type="checkbox"/>			
Responsabilidad sobre personal			25		
<i>Volumen alto complejidad alta</i>	50	<input type="checkbox"/>			
<i>Volumen alto complejidad baja</i>	37,5	<input type="checkbox"/>			
<i>Volumen bajo complejidad alta</i>	25	<input type="checkbox"/>			
<i>Volumen bajo complejidad baja</i>	12,5	<input type="checkbox"/>			
PENOSIDAD				Puntos	Ponderación
				7,5	0%
Régimen de jornada			0		
<i>Nocturnidad</i>	25	<input type="checkbox"/>			
<i>Turmidad</i>	15	<input type="checkbox"/>			
<i>Jornada partida</i>	15	<input type="checkbox"/>			
<i>Sábados</i>	15	<input type="checkbox"/>			
<i>Domingos y festivos</i>	15	<input type="checkbox"/>			
Condiciones adversas			7,5		
<i>Intemperie</i>		<input type="checkbox"/>			
<i>Desplazamientos habituales</i>		<input type="checkbox"/>			
<i>Atención al público</i>		<input checked="" type="checkbox"/>			
<i>Esfuerzo físico intenso y continuado</i>		<input type="checkbox"/>			
<i>Esfuerzo visual</i>		<input type="checkbox"/>			
<i>Posición corporal o sensorial forzada</i>		<input type="checkbox"/>			
PELIGROSIDAD				Puntos	Ponderación
				0	0%
<i>Riesgo alto</i>	100	<input type="checkbox"/>			
<i>Riesgo medio</i>	70	<input type="checkbox"/>			
<i>Riesgo bajo</i>	30	<input type="checkbox"/>			
<i>Trabajo de oficina</i>	0	<input checked="" type="checkbox"/>			
INCOMPATIBILIDAD				Puntos	Ponderación
				0	0%
<i>General</i>	0	<input checked="" type="checkbox"/>			
<i>Para su profesión</i>	50	<input type="checkbox"/>			
<i>Absoluta</i>	100	<input type="checkbox"/>			

VALORACIÓN DEL PUESTO DE TRABAJO		CUADRO RESUMEN	
F2 FUNCIONARIO			
1001			
JEFE NEOCIADO SERVICIOS GENERALES			
		€ anuales	Dotación del puesto
Grupo	C1/B	10.491,24	28.999,77 € anuales
CD	22	7.575,68	
C. Específico	10.932,85	10.932,85	

COMPLEMENTO DE DESTINO			
COMPETENCIA Y MANDO			
<i>Grado de desarrollo del puesto</i>		Superior	<input type="checkbox"/>
		Alta	
		Media	
		Baja	
ESPECIALIZACIÓN			
Especialización teórica y práctica			
<i>Baja</i>		hasta 11	<input type="checkbox"/>
<i>Media</i>		hasta 22	
<i>Alta</i>		hasta 33	
Exigencia de permanente actualización			
<i>Baja</i>		hasta 11	<input type="checkbox"/>
<i>Media</i>		hasta 22	
<i>Alta</i>		hasta 33	
Cualificación del puesto de trabajo			
<i>Baja</i>		hasta 11	<input type="checkbox"/>
<i>Media</i>		hasta 22	
<i>Alta</i>		hasta 33	
RESPONSABILIDAD			
<i>Responsabilidad penal</i>	10		<input type="checkbox"/>
<i>Manejo y traslado de fondos</i>	10		<input checked="" type="checkbox"/>
<i>Uso o custodia de bienes patrimoniales</i>	10		<input type="checkbox"/>
<i>Relaciones con organismos</i>	10		<input checked="" type="checkbox"/>
<i>Responsabilidad sobre la gestión</i>	10		<input checked="" type="checkbox"/>
COMPLEJIDAD TERRITORIAL Y FUNCIONAL			
Territorial			
<i>Dispersión alta</i>	100		<input type="checkbox"/>
<i>Dispersión media</i>	50		<input checked="" type="checkbox"/>
<i>Sin dispersión</i>	0		<input type="checkbox"/>
Funcional			
<i>Volumen alto complejidad alta</i>	50		<input checked="" type="checkbox"/>
<i>Volumen alto complejidad baja</i>	37,5		<input type="checkbox"/>
<i>Volumen bajo complejidad alta</i>	25		<input type="checkbox"/>
<i>Volumen bajo complejidad baja</i>	12,5		<input type="checkbox"/>

COMPLEMENTO ESPECÍFICO				Puntos totais	€
				47,375	10.932,85
				Puntos ponderados	
<i>Especial dificultad técnica</i>				17	
<i>Dedicación</i>				14	
<i>Responsabilidad</i>				16	
<i>Penosidad</i>				0,375	
<i>Peligrosidad</i>				0	
<i>Incompatibilidad</i>				0	
ESPECIAL DIFICULTAD TÉCNICA				Puntos	Ponderación
				85	20%
Especialización teórica y práctica				30	
<i>Baja</i>	hasta 11				
<i>Media</i>	hasta 22				
<i>Alta</i>	hasta 33				
Exigencia de permanente actualización				30	
<i>Baja</i>	hasta 11				
<i>Media</i>	hasta 22				
<i>Alta</i>	hasta 33				
Cualificación del puesto de trabajo				25	
<i>Baja</i>	hasta 11				
<i>Media</i>	hasta 22				
<i>Alta</i>	hasta 33				
DEDICACIÓN				Puntos	Ponderación
				70	20%
<i>Plena disponibilidad</i>	100				
<i>Disponibilidad parcial</i>	70	X			
<i>Disponibilidad ocasional</i>	30				
RESPONSABILIDAD				Puntos	Ponderación
				80	20%
Responsabilidad por funciones				30	
<i>Responsabilidad penal</i>	10				
<i>Manejo y traslado de fondos</i>	10	X			
<i>Uso o custodia de bienes patrimoniales</i>	10				
<i>Relaciones con organismos</i>	10	X			
<i>Responsabilidad sobre la gestión</i>	10	X			
Responsabilidad sobre personal				50	
<i>Volumen alto complejidad alta</i>	50				
<i>Volumen alto complejidad baja</i>	37,5				
<i>Volumen bajo complejidad alta</i>	25				
<i>Volumen bajo complejidad baja</i>	12,5				
PENOSIDAD				Puntos	Ponderación
				7,5	5%
Régimen de jornada				0	
<i>Nocturnidad</i>	25				
<i>Turnicidad</i>	15				
<i>Jornada partida</i>	15				
<i>Sábados</i>	15				
<i>Domingos y festivos</i>	15				
Condiciones adversas				7,5	
<i>Intemperie</i>					
<i>Desplazamientos habituales</i>					
<i>Atención al público</i>		X			
<i>Esfuerzo físico intenso y continuado</i>					
<i>Esfuerzo visual</i>					
<i>Posición corporal o sensorial forzada</i>					
PELIGROSIDAD				Puntos	Ponderación
				0	5%
<i>Riesgo alto</i>	100				
<i>Riesgo medio</i>	70				
<i>Riesgo bajo</i>	30				
<i>Trabajo de oficina</i>	0	X			
INCOMPATIBILIDAD				Puntos	Ponderación
				0	30%
<i>General</i>	0	X			
<i>Para su profesión</i>	50				
<i>Absoluta</i>	100				

VALORACIÓN DEL PUESTO DE TRABAJO
CUADRO RESUMEN
F3 FUNCIONARIO

1002

JEFE DE NEGOCIADO AREA ECONOMICA

		€ anuales	Dotación del puesto
Grupo	C1/B	10.491,24	28.999,77 € anuales
CD	22	7.575,68	
C. Específico	10.932,85	10.932,85	

COMPLEMENTO DE DESTINO

Nivel C.D.

22
COMPETENCIA Y MANDO
Grado de desarrollo del puesto

 Superior
Alta
Media
Baja

SUPERIOR
ESPECIALIZACIÓN

Puntos %

85 86%
Especialización teórica y práctica
Baja

hasta 11

30
Media

hasta 22

Alta

hasta 33

Exigencia de permanente actualización
Baja

hasta 11

30
Media

hasta 22

Alta

hasta 33

Cualificación del puesto de trabajo
Baja

hasta 11

25
Media

hasta 22

Alta

hasta 33

RESPONSABILIDAD

Puntos %

30 60%
Responsabilidad penal

10

Manejo y traslado de fondos

10

Uso o custodia de bienes patrimoniales

10

Relaciones con organismos

10

Responsabilidad sobre la gestión

10

COMPLEJIDAD TERRITORIAL Y FUNCIONAL

Puntos %

100 67%
Territorial
Dispersión alta

100

Dispersión media

50

Sin dispersión

0

50
Funcional
Volumen alto complejidad alta

50

Volumen alto complejidad baja

37,5

Volumen bajo complejidad alta

25

Volumen bajo complejidad baja

12,5

50

COMPLEMENTO ESPECÍFICO				Puntos totais	€
				47,375	10.932,85
				Puntos ponderados	
<i>Especial dificultad técnica</i>				17	
<i>Dedicación</i>				14	
<i>Responsabilidad</i>				16	
<i>Penosidad</i>				0,375	
<i>Peligrosidad</i>				0	
<i>Incompatibilidad</i>				0	
				Puntos	Ponderación
ESPECIAL DIFICULTAD TÉCNICA				85	20%
Especialización teórica y práctica				30	
<i>Baja</i>	hasta 11				
<i>Media</i>	hasta 22				
<i>Alta</i>	hasta 33				
Exigencia de permanente actualización				30	
<i>Baja</i>	hasta 11				
<i>Media</i>	hasta 22				
<i>Alta</i>	hasta 33				
Cualificación del puesto de trabajo				25	
<i>Baja</i>	hasta 11				
<i>Media</i>	hasta 22				
<i>Alta</i>	hasta 33				
DEDICACIÓN				Puntos	Ponderación
				70	20%
<i>Plena disponibilidad</i>	100	<input type="checkbox"/>			
<i>Disponibilidad parcial</i>	70	<input checked="" type="checkbox"/>			
<i>Disponibilidad ocasional</i>	30	<input type="checkbox"/>			
RESPONSABILIDAD				Puntos	Ponderación
				80	20%
Responsabilidad por funciones				30	
<i>Responsabilidad penal</i>	10	<input type="checkbox"/>			
<i>Manejo y traslado de fondos</i>	10	<input checked="" type="checkbox"/>			
<i>Uso o custodia de bienes patrimoniales</i>	10	<input type="checkbox"/>			
<i>Relaciones con organismos</i>	10	<input checked="" type="checkbox"/>			
<i>Responsabilidad sobre la gestión</i>	10	<input checked="" type="checkbox"/>			
Responsabilidad sobre personal				50	
<i>Volumen alto complejidad alta</i>	50	<input type="checkbox"/>			
<i>Volumen alto complejidad baja</i>	37,5	<input type="checkbox"/>			
<i>Volumen bajo complejidad alta</i>	25	<input type="checkbox"/>			
<i>Volumen bajo complejidad baja</i>	12,5	<input type="checkbox"/>			
PENOSIDAD				Puntos	Ponderación
				7,5	5%
Régimen de jornada				0	
<i>Nocturnidad</i>	25	<input type="checkbox"/>			
<i>Turmicidad</i>	15	<input type="checkbox"/>			
<i>Jornada partida</i>	15	<input type="checkbox"/>			
<i>Sábados</i>	15	<input type="checkbox"/>			
<i>Domingos y festivos</i>	15	<input type="checkbox"/>			
Condiciones adversas				7,5	
<i>Intemperie</i>		<input type="checkbox"/>			
<i>Desplazamientos habituales</i>		<input type="checkbox"/>			
<i>Atención al público</i>		<input checked="" type="checkbox"/>			
<i>Esfuerzo físico intenso y continuado</i>		<input type="checkbox"/>			
<i>Esfuerzo visual</i>		<input type="checkbox"/>			
<i>Posición corporal o sensorial forzada</i>		<input type="checkbox"/>			
PELIGROSIDAD				Puntos	Ponderación
				0	5%
<i>Riesgo alto</i>	100	<input type="checkbox"/>			
<i>Riesgo medio</i>	70	<input type="checkbox"/>			
<i>Riesgo bajo</i>	30	<input type="checkbox"/>			
<i>Trabajo de oficina</i>	0	<input checked="" type="checkbox"/>			
INCOMPATIBILIDAD				Puntos	Ponderación
				0	30%
<i>General</i>	0	<input checked="" type="checkbox"/>			
<i>Para su profesión</i>	50	<input type="checkbox"/>			
<i>Absoluta</i>	100	<input type="checkbox"/>			

VALORACIÓN DEL PUESTO DE TRABAJO
F4 FUNCIONARIO

CUADRO RESUMEN

1004
ADMINISTRATIVO

Grupo	C1	€ anuales	10.491,24	Dotación del puesto	22.999,68 € anuales
CD	22		7.575,68		
C. Especifico	4.932,76		4.932,76		

COMPLEMENTO DE DESTINO

Nivel C.D.

22

COMPETENCIA Y MANDO

Grado de desarrollo del puesto

Superior
Alta
Media
Baja

ALTA

ESPECIALIZACIÓN

Puntos %

50 51%

Especialización teórica y práctica

Baja
Media
Alta

hasta 11
hasta 22
hasta 33

20

Exigencia de permanente actualización

Baja
Media
Alta

hasta 11
hasta 22
hasta 33

20

Cualificación del puesto de trabajo

Baja
Media
Alta

hasta 11
hasta 22
hasta 33

10

RESPONSABILIDAD

Puntos %

30 60%

Responsabilidad penal 10
Manejo y traslado de fondos 10
Uso o custodia de bienes patrimoniales 10
Relaciones con organismos 10
Responsabilidad sobre la gestión 10

COMPLEJIDAD TERRITORIAL Y FUNCIONAL

Puntos %

75 50%

Territorial

Dispersión alta 100
Dispersión media 50
Sin dispersión 0

50

Funcional

Volumen alto complejidad alta 50
Volumen alto complejidad baja 37,5
Volumen bajo complejidad alta 25
Volumen bajo complejidad baja 12,5

25

COMPLEMENTO ESPECÍFICO				Puntos totales	€
				21,375	4.932,76
				Puntos ponderados	
<i>Especial dificultad técnica</i>				10	
<i>Dedicación</i>				0	
<i>Responsabilidad</i>				11	
<i>Penosidad</i>				0,375	
<i>Peligrosidad</i>				0	
<i>Incompatibilidad</i>				0	
				Puntos	Ponderación
ESPECIAL DIFICULTAD TÉCNICA				50	20%
Especialización teórica y práctica				20	
<i>Baja</i>	hasta 11				
<i>Media</i>	hasta 22				
<i>Alta</i>	hasta 33				
Exigencia de permanente actualización				20	
<i>Baja</i>	hasta 11				
<i>Media</i>	hasta 22				
<i>Alta</i>	hasta 33				
Cualificación del puesto de trabajo				10	
<i>Baja</i>	hasta 11				
<i>Media</i>	hasta 22				
<i>Alta</i>	hasta 33				
				Puntos	Ponderación
DEDICACIÓN				0	20%
<i>Plena disponibilidad</i>	100	<input type="checkbox"/>			
<i>Disponibilidad parcial</i>	70	<input type="checkbox"/>			
<i>Disponibilidad ocasional</i>	30	<input type="checkbox"/>			
				Puntos	Ponderación
RESPONSABILIDAD				55	20%
Responsabilidad por funciones				30	
<i>Responsabilidad penal</i>	10	<input type="checkbox"/>			
<i>Manejo y traslado de fondos</i>	10	<input checked="" type="checkbox"/>			
<i>Uso o custodia de bienes patrimoniales</i>	10	<input type="checkbox"/>			
<i>Relaciones con organismos</i>	10	<input checked="" type="checkbox"/>			
<i>Responsabilidad sobre la gestión</i>	10	<input checked="" type="checkbox"/>			
Responsabilidad sobre personal				25	
<i>Volumen alto complejidad alta</i>	50	<input type="checkbox"/>			
<i>Volumen alto complejidad baja</i>	37,5	<input type="checkbox"/>			
<i>Volumen bajo complejidad alta</i>	25	<input type="checkbox"/>			
<i>Volumen bajo complejidad baja</i>	12,5	<input type="checkbox"/>			
				Puntos	Ponderación
PENOSIDAD				7,5	5%
Régimen de jornada				0	
<i>Nocturnidad</i>	25	<input type="checkbox"/>			
<i>Turnicidad</i>	15	<input type="checkbox"/>			
<i>Jornada partida</i>	15	<input type="checkbox"/>			
<i>Sábados</i>	15	<input type="checkbox"/>			
<i>Domingos y festivos</i>	15	<input type="checkbox"/>			
Condiciones adversas				7,5	
<i>Intemperie</i>		<input type="checkbox"/>			
<i>Desplazamientos habituales</i>		<input type="checkbox"/>			
<i>Atención al público</i>		<input checked="" type="checkbox"/>			
<i>Esfuerzo físico intenso y continuado</i>		<input type="checkbox"/>			
<i>Esfuerzo visual</i>		<input type="checkbox"/>			
<i>Posición corporal o sensorial forzada</i>		<input type="checkbox"/>			
				Puntos	Ponderación
PELIGROSIDAD				0	5%
<i>Riesgo alto</i>	100	<input type="checkbox"/>			
<i>Riesgo medio</i>	70	<input type="checkbox"/>			
<i>Riesgo bajo</i>	30	<input type="checkbox"/>			
<i>Trabajo de oficina</i>	0	<input checked="" type="checkbox"/>			
				Puntos	Ponderación
INCOMPATIBILIDAD				0	30%
<i>General</i>	0	<input checked="" type="checkbox"/>			
<i>Para su profesión</i>	50	<input type="checkbox"/>			
<i>Absoluta</i>	100	<input type="checkbox"/>			

VALORACIÓN DEL PUESTO DE TRABAJO
F5 FUNCIONARIO

CUADRO RESUMEN

1005
AUXILIAR ADMINISTRATIVO

Grupo	C2	€ anuales	8.892,54	Dotación del puesto	16.226,93 € anuales
CD	16		5.199,74		
C. Específico	2.134,65		2.134,65		

COMPLEMENTO DE DESTINO

Nivel C.D.
16

COMPETENCIA Y MANDO

Grado de desarrollo del puesto

Superior
Alta
Media
Baja

SUPERIOR

ESPECIALIZACIÓN

Puntos	%
20	20%

Especialización teórica y práctica

Baja
Media
Alta

hasta 11
hasta 22
hasta 33

10

Exigencia de permanente actualización

Baja
Media
Alta

hasta 11
hasta 22
hasta 33

5

Cualificación del puesto de trabajo

Baja
Media
Alta

hasta 11
hasta 22
hasta 33

5

RESPONSABILIDAD

Puntos	%
10	20%

Responsabilidad penal 10
Manejo y traslado de fondos 10
Uso o custodia de bienes patrimoniales 10
Relaciones con organismos 10
Responsabilidad sobre la gestión 10

COMPLEJIDAD TERRITORIAL Y FUNCIONAL

Puntos	%
62,5	42%

Territorial

Dispersión alta
Dispersión media
Sin dispersión

100
50
0

50

Funcional

Volumen alto complejidad alta
Volumen alto complejidad baja
Volumen bajo complejidad alta
Volumen bajo complejidad baja

50
37,5
25
12,5

12,5

COMPLEMENTO ESPECÍFICO				Puntos totales	€
				9,25	2.134,65
<i>Especial dificultad técnica</i>				4	
<i>Dedicación</i>				0	
<i>Responsabilidad</i>				4,5	
<i>Penosidad</i>				0,75	
<i>Peligrosidad</i>				0	
<i>Incompatibilidad</i>				0	
				Puntos	Ponderación
ESPECIAL DIFICULTAD TÉCNICA				20	20%
Especialización teórica y práctica				10	
<i>Baja</i>	hasta 11				
<i>Media</i>	hasta 22				
<i>Alta</i>	hasta 33				
Exigencia de permanente actualización				5	
<i>Baja</i>	hasta 11				
<i>Media</i>	hasta 22				
<i>Alta</i>	hasta 33				
Cualificación del puesto de trabajo				5	
<i>Baja</i>	hasta 11				
<i>Media</i>	hasta 22				
<i>Alta</i>	hasta 33				
				Puntos	Ponderación
DEDICACIÓN				0	20%
<i>Plena disponibilidad</i>	100	<input type="checkbox"/>			
<i>Disponibilidad parcial</i>	70	<input type="checkbox"/>			
<i>Disponibilidad ocasional</i>	30	<input type="checkbox"/>			
				Puntos	Ponderación
RESPONSABILIDAD				22,5	20%
Responsabilidad por funciones				10	
<i>Responsabilidad penal</i>	10	<input type="checkbox"/>			
<i>Manejo y traslado de fondos</i>	10	<input type="checkbox"/>			
<i>Uso o custodia de bienes patrimoniales</i>	10	<input type="checkbox"/>			
<i>Relaciones con organismos</i>	10	<input checked="" type="checkbox"/>			
<i>Responsabilidad sobre la gestión</i>	10	<input type="checkbox"/>			
Responsabilidad sobre personal				12,5	
<i>Volumen alto complejidad alta</i>	50	<input type="checkbox"/>			
<i>Volumen alto complejidad baja</i>	37,5	<input type="checkbox"/>			
<i>Volumen bajo complejidad alta</i>	25	<input type="checkbox"/>			
<i>Volumen bajo complejidad baja</i>	12,5	<input type="checkbox"/>			
				Puntos	Ponderación
PENOSIDAD				7,5	10%
Régimen de jornada				0	
<i>Nocturnidad</i>	25	<input type="checkbox"/>			
<i>Turicidad</i>	15	<input type="checkbox"/>			
<i>Jornada partida</i>	15	<input type="checkbox"/>			
<i>Sábados</i>	15	<input type="checkbox"/>			
<i>Domingos y festivos</i>	15	<input type="checkbox"/>			
Condiciones adversas				7,5	
<i>Intemperie</i>		<input type="checkbox"/>			
<i>Desplazamientos habituales</i>		<input type="checkbox"/>			
<i>Atención al público</i>		<input checked="" type="checkbox"/>			
<i>Esfuerzo físico intenso y continuado</i>		<input type="checkbox"/>			
<i>Esfuerzo visual</i>		<input type="checkbox"/>			
<i>Posición corporal o sensorial forzada</i>		<input type="checkbox"/>			
				Puntos	Ponderación
PELIGROSIDAD				0	10%
<i>Riesgo alto</i>	100	<input type="checkbox"/>			
<i>Riesgo medio</i>	70	<input type="checkbox"/>			
<i>Riesgo bajo</i>	30	<input type="checkbox"/>			
<i>Trabajo de oficina</i>	0	<input checked="" type="checkbox"/>			
				Puntos	Ponderación
INCOMPATIBILIDAD				0	20%
<i>General</i>	0	<input checked="" type="checkbox"/>			
<i>Para su profesión</i>	50	<input type="checkbox"/>			
<i>Absoluta</i>	100	<input type="checkbox"/>			

VALORACIÓN DEL PUESTO DE TRABAJO
CUADRO RESUMEN
F6 FUNCIONARIO

1100

ARQUITECTO

		€ anuales	Dotación del puesto
Grupo	A1	15.577,66	30.527,59 € anuales
CD	24	8.661,38	
C. Específico	6.288,55	6.288,55	

COMPLEMENTO DE DESTINO

Nivel C.D.

24
COMPETENCIA Y MANDO
Grado de desarrollo del puesto

 Superior
Alta
Media
Baja

MEDIA
ESPECIALIZACIÓN

Puntos %

65 66%
Especialización teórica y práctica
Baja

hasta 11

25
Media

hasta 22

Alta

hasta 33

Exigencia de permanente actualización
Baja

hasta 11

20
Media

hasta 22

Alta

hasta 33

Cualificación del puesto de trabajo
Baja

hasta 11

20
Media

hasta 22

Alta

hasta 33

Puntos %

30 60%
RESPONSABILIDAD
Responsabilidad penal

10

Manejo y traslado de fondos

10

Uso o custodia de bienes patrimoniales

10

Relaciones con organismos

10

Responsabilidad sobre la gestión

10

Puntos %

25 17%
COMPLEJIDAD TERRITORIAL Y FUNCIONAL
Territorial
Dispersión alta

100

Dispersión media

50

Sin dispersión

0

0
Funcional
Volumen alto complejidad alta

50

Volumen alto complejidad baja

37,5

Volumen bajo complejidad alta

25

Volumen bajo complejidad baja

12,5

25

COMPLEMENTO ESPECÍFICO				Puntos totales	€
				27,25	6.288,55
<i>Especial dificultad técnica</i>				16,25	
<i>Dedicación</i>				0	
<i>Responsabilidad</i>				11	
<i>Penosidad</i>				0	
<i>Peligrosidad</i>				0	
<i>Incompatibilidad</i>				0	
				Puntos	Ponderación
ESPECIAL DIFICULTAD TÉCNICA				65	25%
Especialización teórica y práctica				25	
<i>Baja</i>	hasta 11				
<i>Media</i>	hasta 22				
<i>Alta</i>	hasta 33				
Exigencia de permanente actualización				20	
<i>Baja</i>	hasta 11				
<i>Media</i>	hasta 22				
<i>Alta</i>	hasta 33				
Cualificación del puesto de trabajo				20	
<i>Baja</i>	hasta 11				
<i>Media</i>	hasta 22				
<i>Alta</i>	hasta 33				
DEDICACIÓN				0	20%
<i>Plena disponibilidad</i>	100	<input type="checkbox"/>			
<i>Disponibilidad parcial</i>	70	<input type="checkbox"/>			
<i>Disponibilidad ocasional</i>	30	<input type="checkbox"/>			
RESPONSABILIDAD				55	20%
Responsabilidad por funciones				30	
<i>Responsabilidad penal</i>	10	<input checked="" type="checkbox"/>			
<i>Manejo y traslado de fondos</i>	10	<input type="checkbox"/>			
<i>Uso o custodia de bienes patrimoniales</i>	10	<input type="checkbox"/>			
<i>Relaciones con organismos</i>	10	<input checked="" type="checkbox"/>			
<i>Responsabilidad sobre la gestión</i>	10	<input checked="" type="checkbox"/>			
Responsabilidad sobre personal				25	
<i>Volumen alto complejidad alta</i>	50	<input type="checkbox"/>			
<i>Volumen alto complejidad baja</i>	37,5	<input type="checkbox"/>			
<i>Volumen bajo complejidad alta</i>	25	<input type="checkbox"/>			
<i>Volumen bajo complejidad baja</i>	12,5	<input type="checkbox"/>			
PENOSIDAD				7,5	0%
Régimen de jornada				0	
<i>Nocturnidad</i>	25	<input type="checkbox"/>			
<i>Turnicidad</i>	15	<input type="checkbox"/>			
<i>Jornada partida</i>	15	<input type="checkbox"/>			
<i>Sábados</i>	15	<input type="checkbox"/>			
<i>Domingos y festivos</i>	15	<input type="checkbox"/>			
Condiciones adversas				7,5	
<i>Intemperie</i>		<input type="checkbox"/>			
<i>Desplazamientos habituales</i>		<input checked="" type="checkbox"/>			
<i>Atención al público</i>		<input checked="" type="checkbox"/>			
<i>Esfuerzo físico intenso y continuado</i>		<input type="checkbox"/>			
<i>Esfuerzo visual</i>		<input type="checkbox"/>			
<i>Posición corporal o sensorial forzada</i>		<input type="checkbox"/>			
PELIGROSIDAD				0	0%
<i>Riesgo alto</i>	100	<input type="checkbox"/>			
<i>Riesgo medio</i>	70	<input type="checkbox"/>			
<i>Riesgo bajo</i>	30	<input type="checkbox"/>			
<i>Trabajo de oficina</i>	0	<input checked="" type="checkbox"/>			
INCOMPATIBILIDAD				0	35%
<i>General</i>	0	<input checked="" type="checkbox"/>			
<i>Para su profesión</i>	50	<input type="checkbox"/>			
<i>Absoluta</i>	100	<input type="checkbox"/>			

VALORACIÓN DEL PUESTO DE TRABAJO		CUADRO RESUMEN	
F7 FUNCIONARIO			
1101			
TÉCNICO DE URBANISMO			
Grupo	C1/B	€ anuales	10.491,24
CD	22	Dotación del puesto	25.815,11 € anuales
C. Específico	7.748,19		7.748,19

		Nivel C.D.		
COMPLEMENTO DE DESTINO		22		
COMPETENCIA Y MANDO		SUPERIOR		
<i>Grado de desarrollo del puesto</i>				
	Superior			
	Alta			
	Media			
	Baja			
ESPECIALIZACIÓN		Puntos	%	
		66	67%	
Especialización teórica y práctica		22		
	<i>Baja</i>			
	<i>Media</i>			
	<i>Alta</i>			
	hasta 11			
	hasta 22			
	hasta 33			
Exigencia de permanente actualización		22		
	<i>Baja</i>			
	<i>Media</i>			
	<i>Alta</i>			
	hasta 11			
	hasta 22			
	hasta 33			
Cualificación del puesto de trabajo		22		
	<i>Baja</i>			
	<i>Media</i>			
	<i>Alta</i>			
	hasta 11			
	hasta 22			
	hasta 33			
RESPONSABILIDAD		Puntos	%	
		20	40%	
	<i>Responsabilidad penal</i>	10	<input type="checkbox"/>	
	<i>Manejo y traslado de fondos</i>	10	<input type="checkbox"/>	
	<i>Uso o custodia de bienes patrimoniales</i>	10	<input type="checkbox"/>	
	<i>Relaciones con organismos</i>	10	<input checked="" type="checkbox"/>	
	<i>Responsabilidad sobre la gestión</i>	10	<input checked="" type="checkbox"/>	
COMPLEJIDAD TERRITORIAL Y FUNCIONAL		Puntos	%	
		100	67%	
Territorial		50		
	<i>Dispersión alta</i>	100	<input type="checkbox"/>	
	<i>Dispersión media</i>	50	<input checked="" type="checkbox"/>	
	<i>Sin dispersión</i>	0	<input type="checkbox"/>	
Funcional		50		
	<i>Volumen alto complejidad alta</i>	50	<input checked="" type="checkbox"/>	
	<i>Volumen alto complejidad baja</i>	37,5	<input type="checkbox"/>	
	<i>Volumen bajo complejidad alta</i>	25	<input type="checkbox"/>	
	<i>Volumen bajo complejidad baja</i>	12,5	<input type="checkbox"/>	

COMPLEMENTO ESPECÍFICO			Puntos totais	€
			33,575	7.748,19
<i>Especial dificultad técnica</i>			13,2	
<i>Dedicación</i>			6	
<i>Responsabilidad</i>			14	
<i>Penosidad</i>			0,375	
<i>Peligrosidad</i>			0	
<i>Incompatibilidad</i>			0	
ESPECIAL DIFICULTAD TÉCNICA			Puntos	Ponderación
			66	20%
Especialización teórica y práctica			22	
<i>Baja</i>	hasta 11			
<i>Media</i>	hasta 22			
<i>Alta</i>	hasta 33			
Exigencia de permanente actualización			22	
<i>Baja</i>	hasta 11			
<i>Media</i>	hasta 22			
<i>Alta</i>	hasta 33			
Cualificación del puesto de trabajo			22	
<i>Baja</i>	hasta 11			
<i>Media</i>	hasta 22			
<i>Alta</i>	hasta 33			
DEDICACIÓN			Puntos	Ponderación
			30	20%
<i>Plena disponibilidad</i>	100	<input type="checkbox"/>		
<i>Disponibilidad parcial</i>	70	<input type="checkbox"/>		
<i>Disponibilidad ocasional</i>	30	<input checked="" type="checkbox"/>		
RESPONSABILIDAD			Puntos	Ponderación
			70	20%
Responsabilidad por funciones			20	
<i>Responsabilidad penal</i>	10	<input type="checkbox"/>		
<i>Manejo y traslado de fondos</i>	10	<input type="checkbox"/>		
<i>Uso o custodia de bienes patrimoniales</i>	10	<input type="checkbox"/>		
<i>Relaciones con organismos</i>	10	<input checked="" type="checkbox"/>		
<i>Responsabilidad sobre la gestión</i>	10	<input checked="" type="checkbox"/>		
Responsabilidad sobre personal			50	
<i>Volumen alto complejidad alta</i>	50	<input type="checkbox"/>		
<i>Volumen alto complejidad baja</i>	37,5	<input type="checkbox"/>		
<i>Volumen bajo complejidad alta</i>	25	<input type="checkbox"/>		
<i>Volumen bajo complejidad baja</i>	12,5	<input type="checkbox"/>		
PENOSIDAD			Puntos	Ponderación
			7,5	5%
Régimen de jornada			0	
<i>Nocturnidad</i>	25	<input type="checkbox"/>		
<i>Turmicidad</i>	15	<input type="checkbox"/>		
<i>Jornada partida</i>	15	<input type="checkbox"/>		
<i>Sábados</i>	15	<input type="checkbox"/>		
<i>Domingos y festivos</i>	15	<input type="checkbox"/>		
Condiciones adversas			7,5	
<i>Intemperie</i>		<input type="checkbox"/>		
<i>Desplazamientos habituales</i>		<input type="checkbox"/>		
<i>Atención al público</i>		<input checked="" type="checkbox"/>		
<i>Esfuerzo físico intenso y continuado</i>		<input type="checkbox"/>		
<i>Esfuerzo visual</i>		<input type="checkbox"/>		
<i>Posición corporal o sensorial forzada</i>		<input type="checkbox"/>		
PELIGROSIDAD			Puntos	Ponderación
			0	5%
<i>Riesgo alto</i>	100	<input type="checkbox"/>		
<i>Riesgo medio</i>	70	<input type="checkbox"/>		
<i>Riesgo bajo</i>	30	<input type="checkbox"/>		
<i>Trabajo de oficina</i>	0	<input checked="" type="checkbox"/>		
INCOMPATIBILIDAD			Puntos	Ponderación
			0	30%
<i>General</i>	0	<input checked="" type="checkbox"/>		
<i>Para su profesión</i>	50	<input type="checkbox"/>		
<i>Absoluta</i>	100	<input type="checkbox"/>		

VALORACIÓN DEL PUESTO DE TRABAJO
F8 FUNCIONARIO

CUADRO RESUMEN

2102
ENCARGADO OBRAS Y SERVICIOS

Grupo	C2	€ anuales	8.892,54	Dotación del puesto	24.056,32 € anuales
CD	15		4.865,56		
C. Especifico	10.298,22		10.298,22		

COMPLEMENTO DE DESTINO

Nivel C.D.
15

COMPETENCIA Y MANDO

Grado de desarrollo del puesto

Superior
Alta
Media
Baja

MEDIA

ESPECIALIZACIÓN

Puntos %
30 30%

Especialización teórica y práctica

Baja

Media

Alta

hasta 11
hasta 22
hasta 33

10

Exigencia de permanente actualización

Baja

Media

Alta

hasta 11
hasta 22
hasta 33

5

Cualificación del puesto de trabajo

Baja

Media

Alta

hasta 11
hasta 22
hasta 33

15

RESPONSABILIDAD

Puntos %
20 40%

Responsabilidad penal

10

Manejo y traslado de fondos

10

Uso o custodia de bienes patrimoniales

10

Relaciones con organismos

10

Responsabilidad sobre la gestión

10

COMPLEJIDAD TERRITORIAL Y FUNCIONAL

Puntos %
137,5 92%

Territorial

Dispersión alta

100

Dispersión media

50

Sin dispersión

0

100

Funcional

Volumen alto complejidad alta

50

Volumen alto complejidad baja

37,5

Volumen bajo complejidad alta

25

Volumen bajo complejidad baja

12,5

37,5

COMPLEMENTO ESPECÍFICO				Puntos totais	€
				44,625	10.298,22
				Puntos ponderados	
<i>Especial dificultad técnica</i>				3	
<i>Dedicación</i>				15	
<i>Responsabilidad</i>				8,625	
<i>Penosidad</i>				3	
<i>Peligrosidad</i>				15	
<i>Incompatibilidad</i>				0	
				Puntos	Ponderación
ESPECIAL DIFICULTAD TÉCNICA				30	10%
Especialización teórica y práctica				10	
<i>Baja</i>	hasta 11				
<i>Media</i>	hasta 22				
<i>Alta</i>	hasta 33				
Exigencia de permanente actualización				5	
<i>Baja</i>	hasta 11				
<i>Media</i>	hasta 22				
<i>Alta</i>	hasta 33				
Cualificación del puesto de trabajo				15	
<i>Baja</i>	hasta 11				
<i>Media</i>	hasta 22				
<i>Alta</i>	hasta 33				
				Puntos	Ponderación
DEDICACIÓN				100	15%
<i>Plena disponibilidad</i>	100	<input checked="" type="checkbox"/>			
<i>Disponibilidad parcial</i>	70	<input type="checkbox"/>			
<i>Disponibilidad ocasional</i>	30	<input type="checkbox"/>			
				Puntos	Ponderación
RESPONSABILIDAD				57,5	15%
Responsabilidad por funciones				20	
<i>Responsabilidad penal</i>	10	<input checked="" type="checkbox"/>			
<i>Manejo y traslado de fondos</i>	10	<input type="checkbox"/>			
<i>Uso o custodia de bienes patrimoniales</i>	10	<input type="checkbox"/>			
<i>Relaciones con organismos</i>	10	<input type="checkbox"/>			
<i>Responsabilidad sobre la gestión</i>	10	<input checked="" type="checkbox"/>			
Responsabilidad sobre personal				37,5	
<i>Volumen alto complejidad alta</i>	50				
<i>Volumen alto complejidad baja</i>	37,5				
<i>Volumen bajo complejidad alta</i>	25				
<i>Volumen bajo complejidad baja</i>	12,5				
				Puntos	Ponderación
PENOSIDAD				15	20%
Régimen de jornada				0	
<i>Nocturnidad</i>	25	<input type="checkbox"/>			
<i>Turmicidad</i>	15	<input type="checkbox"/>			
<i>Jornada partida</i>	15	<input type="checkbox"/>			
<i>Sábados</i>	15	<input type="checkbox"/>			
<i>Domingos y festivos</i>	15	<input type="checkbox"/>			
Condiciones adversas				15	
<i>Intemperie</i>		<input checked="" type="checkbox"/>			
<i>Desplazamientos habituales</i>		<input checked="" type="checkbox"/>			
<i>Atención al público</i>		<input checked="" type="checkbox"/>			
<i>Esfuerzo físico intenso y continuado</i>		<input checked="" type="checkbox"/>			
<i>Esfuerzo visual</i>		<input checked="" type="checkbox"/>			
<i>Posición corporal o sensorial forzada</i>		<input checked="" type="checkbox"/>			
				Puntos	Ponderación
PELIGROSIDAD				100	15%
<i>Riesgo alto</i>	100	<input checked="" type="checkbox"/>			
<i>Riesgo medio</i>	70	<input type="checkbox"/>			
<i>Riesgo bajo</i>	30	<input type="checkbox"/>			
<i>Trabajo de oficina</i>	0	<input type="checkbox"/>			
				Puntos	Ponderación
INCOMPATIBILIDAD				0	25%
<i>General</i>	0	<input checked="" type="checkbox"/>			
<i>Para su profesión</i>	50	<input type="checkbox"/>			
<i>Absoluta</i>	100	<input type="checkbox"/>			

VALORACIÓN DEL PUESTO DE TRABAJO

CUADRO RESUMEN

L9 LABORAL

2103
OFICIAL

Grupo	V/AP	€ anuales	Dotación del puesto
CD	14	8.149,54	18.076,21 € anuales
C. Específico	5.394,31	4.532,36	
		5.394,31	

COMPLEMENTO DE DESTINO

Nivel C.D.

14

COMPETENCIA Y MANDO

Grado de desarrollo del puesto

Superior
Alta
Media
Baja

MEDIA

ESPECIALIZACIÓN

Puntos %

20 20%

Especialización teórica y práctica

Baja

hasta 11

Media

hasta 22

Alta

hasta 33

10

Exigencia de permanente actualización

Baja

hasta 11

Media

hasta 22

Alta

hasta 33

5

Cualificación del puesto de trabajo

Baja

hasta 11

Media

hasta 22

Alta

hasta 33

5

RESPONSABILIDAD

Puntos %

10 20%

Responsabilidad penal

10

Manejo y traslado de fondos

10

Uso o custodia de bienes patrimoniales

10

Relaciones con organismos

10

Responsabilidad sobre la gestión

10

COMPLEJIDAD TERRITORIAL Y FUNCIONAL

Puntos %

112,5 75%

Territorial

Dispersión alta

100

Dispersión media

50

Sin dispersión

0

100

Funcional

Volumen alto complejidad alta

50

Volumen alto complejidad baja

37,5

Volumen bajo complejidad alta

25

Volumen bajo complejidad baja

12,5

12,5

COMPLEMENTO ESPECÍFICO				Puntos totais	€
				23,375	5.394,31
				Puntos ponderados	
Especial dificultad técnica			2		
Dedicación			4,5		
Responsabilidad			3,375		
Penosidad			3		
Peligrosidad			10,5		
Incompatibilidad			0		
				Puntos	Ponderación
ESPECIAL DIFICULTAD TÉCNICA				20	10%
Especialización teórica y práctica			10		
Baja	hasta 11				
Media	hasta 22				
Alta	hasta 33				
Exigencia de permanente actualización			5		
Baja	hasta 11				
Media	hasta 22				
Alta	hasta 33				
Cualificación del puesto de trabajo			5		
Baja	hasta 11				
Media	hasta 22				
Alta	hasta 33				
				Puntos	Ponderación
DEDICACIÓN				30	15%
Plena disponibilidad	100	<input type="checkbox"/>			
Disponibilidad parcial	70	<input type="checkbox"/>			
Disponibilidad ocasional	30	<input checked="" type="checkbox"/>			
				Puntos	Ponderación
RESPONSABILIDAD				22,5	15%
Responsabilidad por funciones			10		
Responsabilidad penal	10	<input type="checkbox"/>			
Manejo y traslado de fondos	10	<input type="checkbox"/>			
Uso o custodia de bienes patrimoniales	10	<input type="checkbox"/>			
Relaciones con organismos	10	<input type="checkbox"/>			
Responsabilidad sobre la gestión	10	<input checked="" type="checkbox"/>			
Responsabilidad sobre personal			12,5		
Volumen alto complejidad alta	50	<input type="checkbox"/>			
Volumen alto complejidad baja	37,5	<input type="checkbox"/>			
Volumen bajo complejidad alta	25	<input type="checkbox"/>			
Volumen bajo complejidad baja	12,5	<input type="checkbox"/>			
				Puntos	Ponderación
PENOSIDAD				15	20%
Régimen de jornada			0		
Nocturnidad	25	<input type="checkbox"/>			
Turmicidad	15	<input type="checkbox"/>			
Jornada partida	15	<input type="checkbox"/>			
Sábados	15	<input type="checkbox"/>			
Domingos y festivos	15	<input type="checkbox"/>			
Condiciones adversas			15		
Intemperie		<input checked="" type="checkbox"/>			
Desplazamientos habituales		<input checked="" type="checkbox"/>			
Atención al público		<input type="checkbox"/>			
Esfuerzo físico intenso y continuado		<input checked="" type="checkbox"/>			
Esfuerzo visual		<input checked="" type="checkbox"/>			
Posición corporal o sensorial forzada		<input checked="" type="checkbox"/>			
				Puntos	Ponderación
PELIGROSIDAD				70	15%
Riesgo alto	100	<input type="checkbox"/>			
Riesgo medio	70	<input checked="" type="checkbox"/>			
Riesgo bajo	30	<input type="checkbox"/>			
Trabajo de oficina	0	<input type="checkbox"/>			
				Puntos	Ponderación
INCOMPATIBILIDAD				0	25%
General	0	<input checked="" type="checkbox"/>			
Para su profesión	50	<input type="checkbox"/>			
Absoluta	100	<input type="checkbox"/>			

VALORACIÓN DEL PUESTO DE TRABAJO
L10 LABORAL

CUADRO RESUMEN

3033
OFICIAL

Grupo	V/AP	€ anuales	8.149,54	Dotación del puesto	18.076,21 € anuales
CD	14		4.532,36		
C. Especifico	5.394,31		5.394,31		

COMPLEMENTO DE DESTINO

Nivel C.D.
14

COMPETENCIA Y MANDO

Grado de desarrollo del puesto

Superior
Alta
Media
Baja

MEDIA

ESPECIALIZACIÓN

Especialización teórica y práctica

Baja
Media
Alta

hasta 11
hasta 22
hasta 33

10

Exigencia de permanente actualización

Baja
Media
Alta

hasta 11
hasta 22
hasta 33

5

Cualificación del puesto de trabajo

Baja
Media
Alta

hasta 11
hasta 22
hasta 33

5

Puntos %
20 20%

RESPONSABILIDAD

Responsabilidad penal
Manejo y traslado de fondos
Uso o custodia de bienes patrimoniales
Relaciones con organismos
Responsabilidad sobre la gestión

10
10
10
10
10

Puntos %
10 20%

COMPLEJIDAD TERRITORIAL Y FUNCIONAL

Territorial

Dispersión alta
Dispersión media
Sin dispersión

100
50
0

100

Funcional

Volumen alto complejidad alta
Volumen alto complejidad baja
Volumen bajo complejidad alta
Volumen bajo complejidad baja

50
37,5
25
12,5

12,5

Puntos %
112,5 75%

COMPLEMENTO ESPECÍFICO				Puntos totais	€
				23,375	5.394,31
				Puntos ponderados	
Especial dificultad técnica			2		
Dedicación			4,5		
Responsabilidad			3,375		
Penosidad			3		
Peligrosidad			10,5		
Incompatibilidad			0		
				Puntos	Ponderación
ESPECIAL DIFICULTAD TÉCNICA				20	10%
Especialización teórica y práctica			10		
Baja	hasta 11				
Media	hasta 22				
Alta	hasta 33				
Exigencia de permanente actualización			5		
Baja	hasta 11				
Media	hasta 22				
Alta	hasta 33				
Cualificación del puesto de trabajo			5		
Baja	hasta 11				
Media	hasta 22				
Alta	hasta 33				
				Puntos	Ponderación
DEDICACIÓN				30	15%
Plena disponibilidad	100	<input type="checkbox"/>			
Disponibilidad parcial	70	<input type="checkbox"/>			
Disponibilidad ocasional	30	<input checked="" type="checkbox"/>			
				Puntos	Ponderación
RESPONSABILIDAD				22,5	15%
Responsabilidad por funciones			10		
Responsabilidad penal	10	<input type="checkbox"/>			
Manejo y traslado de fondos	10	<input type="checkbox"/>			
Uso o custodia de bienes patrimoniales	10	<input type="checkbox"/>			
Relaciones con organismos	10	<input type="checkbox"/>			
Responsabilidad sobre la gestión	10	<input checked="" type="checkbox"/>			
Responsabilidad sobre personal			12,5		
Volumen alto complejidad alta	50	<input type="checkbox"/>			
Volumen alto complejidad baja	37,5	<input type="checkbox"/>			
Volumen bajo complejidad alta	25	<input type="checkbox"/>			
Volumen bajo complejidad baja	12,5	<input type="checkbox"/>			
				Puntos	Ponderación
PENOSIDAD				15	20%
Régimen de jornada			0		
Nocturnidad	25	<input type="checkbox"/>			
Turmicidad	15	<input type="checkbox"/>			
Jornada partida	15	<input type="checkbox"/>			
Sábados	15	<input type="checkbox"/>			
Domingos y festivos	15	<input type="checkbox"/>			
Condiciones adversas			15		
Intemperie		<input checked="" type="checkbox"/>			
Desplazamientos habituales		<input checked="" type="checkbox"/>			
Atención al público		<input type="checkbox"/>			
Esfuerzo físico intenso y continuado		<input checked="" type="checkbox"/>			
Esfuerzo visual		<input checked="" type="checkbox"/>			
Posición corporal o sensorial forzada		<input checked="" type="checkbox"/>			
				Puntos	Ponderación
PELIGROSIDAD				70	15%
Riesgo alto	100	<input type="checkbox"/>			
Riesgo medio	70	<input checked="" type="checkbox"/>			
Riesgo bajo	30	<input type="checkbox"/>			
Trabajo de oficina	0	<input type="checkbox"/>			
				Puntos	Ponderación
INCOMPATIBILIDAD				0	25%
General	0	<input checked="" type="checkbox"/>			
Para su profesión	50	<input type="checkbox"/>			
Absoluta	100	<input type="checkbox"/>			

VALORACIÓN DEL PUESTO DE TRABAJO
L11 LABORAL

CUADRO RESUMEN

2109
OPERARIO

Grupo	V/AP	€ anuales	8.149,54	Dotación del puesto	16.514,16 € anuales
CD	12		3.864,56		
C. Específico	4.500,06		4.500,06		

COMPLEMENTO DE DESTINO

Nivel C.D.
12

COMPETENCIA Y MANDO

Grado de desarrollo del puesto

Superior
Alta
Media
Baja

BAJA

ESPECIALIZACIÓN

Puntos %

15 15%

Especialización teórica y práctica

Baja

hasta 11

5

Media

hasta 22

Alta

hasta 33

Exigencia de permanente actualización

Baja

hasta 11

5

Media

hasta 22

Alta

hasta 33

Cualificación del puesto de trabajo

Baja

hasta 11

5

Media

hasta 22

Alta

hasta 33

RESPONSABILIDAD

Puntos %

0 0%

Responsabilidad penal

10

Manejo y traslado de fondos

10

Uso o custodia de bienes patrimoniales

10

Relaciones con organismos

10

Responsabilidad sobre la gestión

10

COMPLEJIDAD TERRITORIAL Y FUNCIONAL

Puntos %

100 67%

Territorial

Dispersión alta

100

100

Dispersión media

50

Sin dispersión

0

Funcional

Volumen alto complejidad alta

50

0

Volumen alto complejidad baja

37,5

Volumen bajo complejidad alta

25

Volumen bajo complejidad baja

12,5

COMPLEMENTO ESPECÍFICO				Puntos totais	€
				19,5	4.500,06
				Puntos ponderados	
Especial dificultad técnica				1,5	
Dedicación				4,5	
Responsabilidad				0	
Penosidad				3	
Peligrosidad				10,5	
Incompatibilidad				0	
				Puntos	Ponderación
ESPECIAL DIFICULTAD TÉCNICA				15	10%
Especialización teórica y práctica				5	
Baja	hasta 11				
Media	hasta 22				
Alta	hasta 33				
Exigencia de permanente actualización				5	
Baja	hasta 11				
Media	hasta 22				
Alta	hasta 33				
Cualificación del puesto de trabajo				5	
Baja	hasta 11				
Media	hasta 22				
Alta	hasta 33				
				Puntos	Ponderación
DEDICACIÓN				30	15%
Plena disponibilidad	100	<input type="checkbox"/>			
Disponibilidad parcial	70	<input type="checkbox"/>			
Disponibilidad ocasional	30	<input checked="" type="checkbox"/>			
				Puntos	Ponderación
RESPONSABILIDAD				0	15%
Responsabilidad por funciones				0	
Responsabilidad penal	10	<input type="checkbox"/>			
Manejo y traslado de fondos	10	<input type="checkbox"/>			
Uso o custodia de bienes patrimoniales	10	<input type="checkbox"/>			
Relaciones con organismos	10	<input type="checkbox"/>			
Responsabilidad sobre la gestión	10	<input type="checkbox"/>			
Responsabilidad sobre personal				0	
Volumen alto complejidad alta	50	<input type="checkbox"/>			
Volumen alto complejidad baja	37,5	<input type="checkbox"/>			
Volumen bajo complejidad alta	25	<input type="checkbox"/>			
Volumen bajo complejidad baja	12,5	<input type="checkbox"/>			
				Puntos	Ponderación
PENOSIDAD				15	20%
Régimen de jornada				0	
Nocturnidad	25	<input type="checkbox"/>			
Turmicidad	15	<input type="checkbox"/>			
Jornada partida	15	<input type="checkbox"/>			
Sábados	15	<input type="checkbox"/>			
Domingos y festivos	15	<input type="checkbox"/>			
Condiciones adversas				15	
Intemperie		<input checked="" type="checkbox"/>			
Desplazamientos habituales		<input checked="" type="checkbox"/>			
Atención al público		<input type="checkbox"/>			
Esfuerzo físico intenso y continuado		<input checked="" type="checkbox"/>			
Esfuerzo visual		<input checked="" type="checkbox"/>			
Posición corporal o sensorial forzada		<input checked="" type="checkbox"/>			
				Puntos	Ponderación
PELIGROSIDAD				70	15%
Riesgo alto	100	<input type="checkbox"/>			
Riesgo medio	70	<input checked="" type="checkbox"/>			
Riesgo bajo	30	<input type="checkbox"/>			
Trabajo de oficina	0	<input type="checkbox"/>			
				Puntos	Ponderación
INCOMPATIBILIDAD				0	25%
General	0	<input checked="" type="checkbox"/>			
Para su profesión	50	<input type="checkbox"/>			
Absoluta	100	<input type="checkbox"/>			

VALORACIÓN DEL PUESTO DE TRABAJO
L12 LABORAL

CUADRO RESUMEN

2202
ENCARGADA LIMPIEZA EDIFICIOS

Grupo	V/AP	€ anuales	8.149,54	Dotación del puesto	18.249,29 € anuales
CD	14		4.532,36		
C. Especifico	5.567,39		5.567,39		

COMPLEMENTO DE DESTINO

Nivel C.D.
14

COMPETENCIA Y MANDO

Grado de desarrollo del puesto

Superior
Alta
Media
Baja

MEDIA

ESPECIALIZACIÓN

Puntos %
35 35%

Especialización teórica y práctica

Baja
Media
Alta

hasta 11
hasta 22
hasta 33

15

Exigencia de permanente actualización

Baja
Media
Alta

hasta 11
hasta 22
hasta 33

10

Cualificación del puesto de trabajo

Baja
Media
Alta

hasta 11
hasta 22
hasta 33

10

RESPONSABILIDAD

Puntos %
20 40%

Responsabilidad penal 10
Manejo y traslado de fondos 10
Uso o custodia de bienes patrimoniales 10
Relaciones con organismos 10
Responsabilidad sobre la gestión 10

COMPLEJIDAD TERRITORIAL Y FUNCIONAL

Puntos %
87,5 58%

Territorial

Dispersión alta
Dispersión media
Sin dispersión

100
50
0

50

Funcional

Volumen alto complejidad alta
Volumen alto complejidad baja
Volumen bajo complejidad alta
Volumen bajo complejidad baja

50
37,5
25
12,5

37,5

COMPLEMENTO ESPECÍFICO				Puntos totais	€
				24,125	5.567,39
				Puntos ponderados	
<i>Especial dificultad técnica</i>				3,5	
<i>Dedicación</i>				4,5	
<i>Responsabilidad</i>				8,625	
<i>Penosidad</i>				3	
<i>Peligrosidad</i>				4,5	
<i>Incompatibilidad</i>				0	
				Puntos	Ponderación
ESPECIAL DIFICULTAD TÉCNICA				35	10%
Especialización teórica y práctica				15	
<i>Baja</i>	hasta 11				
<i>Media</i>	hasta 22				
<i>Alta</i>	hasta 33				
Exigencia de permanente actualización				10	
<i>Baja</i>	hasta 11				
<i>Media</i>	hasta 22				
<i>Alta</i>	hasta 33				
Cualificación del puesto de trabajo				10	
<i>Baja</i>	hasta 11				
<i>Media</i>	hasta 22				
<i>Alta</i>	hasta 33				
DEDICACIÓN				Puntos	Ponderación
				30	15%
<i>Plena disponibilidad</i>	100	<input type="checkbox"/>			
<i>Disponibilidad parcial</i>	70	<input type="checkbox"/>			
<i>Disponibilidad ocasional</i>	30	<input checked="" type="checkbox"/>			
RESPONSABILIDAD				Puntos	Ponderación
				57,5	15%
Responsabilidad por funciones				20	
<i>Responsabilidad penal</i>	10	<input type="checkbox"/>			
<i>Manejo y traslado de fondos</i>	10	<input type="checkbox"/>			
<i>Uso o custodia de bienes patrimoniales</i>	10	<input checked="" type="checkbox"/>			
<i>Relaciones con organismos</i>	10	<input type="checkbox"/>			
<i>Responsabilidad sobre la gestión</i>	10	<input checked="" type="checkbox"/>			
Responsabilidad sobre personal				37,5	
<i>Volumen alto complejidad alta</i>	50	<input type="checkbox"/>			
<i>Volumen alto complejidad baja</i>	37,5	<input type="checkbox"/>			
<i>Volumen bajo complejidad alta</i>	25	<input type="checkbox"/>			
<i>Volumen bajo complejidad baja</i>	12,5	<input type="checkbox"/>			
PENOSIDAD				Puntos	Ponderación
				15	20%
Régimen de jornada				0	
<i>Nocturnidad</i>	25	<input type="checkbox"/>			
<i>Turnicidad</i>	15	<input type="checkbox"/>			
<i>Jornada partida</i>	15	<input type="checkbox"/>			
<i>Sábados</i>	15	<input type="checkbox"/>			
<i>Domingos y festivos</i>	15	<input type="checkbox"/>			
Condiciones adversas				15	
<i>Intemperie</i>		<input type="checkbox"/>			
<i>Desplazamientos habituales</i>		<input checked="" type="checkbox"/>			
<i>Atención al público</i>		<input checked="" type="checkbox"/>			
<i>Esfuerzo físico intenso y continuado</i>		<input checked="" type="checkbox"/>			
<i>Esfuerzo visual</i>		<input type="checkbox"/>			
<i>Posición corporal o sensorial forzada</i>		<input checked="" type="checkbox"/>			
PELIGROSIDAD				Puntos	Ponderación
				30	15%
<i>Riesgo alto</i>	100	<input type="checkbox"/>			
<i>Riesgo medio</i>	70	<input type="checkbox"/>			
<i>Riesgo bajo</i>	30	<input checked="" type="checkbox"/>			
<i>Trabajo de oficina</i>	0	<input type="checkbox"/>			
INCOMPATIBILIDAD				Puntos	Ponderación
				0	25%
<i>General</i>	0	<input checked="" type="checkbox"/>			
<i>Para su profesión</i>	50	<input type="checkbox"/>			
<i>Absoluta</i>	100	<input type="checkbox"/>			

VALORACIÓN DEL PUESTO DE TRABAJO
CUADRO RESUMEN
L13 LABORAL

2208

LIMPIADORA

		€ anuales	Dotación del puesto
Grupo	V/AP	8.149,54	14.289,63 € anuales
CD	10	3.197,74	
C. Específico	2.942,35	2.942,35	

COMPLEMENTO DE DESTINO

 Nivel C.D.
10
COMPETENCIA Y MANDO
Grado de desarrollo del puesto

 Superior
 Alta
 Media
 Baja

BAJA
ESPECIALIZACIÓN

Puntos	%
15	15%

Especialización teórica y práctica
Baja
Media
Alta

 hasta 11
 hasta 22
 hasta 33

5
Exigencia de permanente actualización
Baja
Media
Alta

 hasta 11
 hasta 22
 hasta 33

5
Cualificación del puesto de trabajo
Baja
Media
Alta

 hasta 11
 hasta 22
 hasta 33

5
RESPONSABILIDAD

Puntos	%
0	0%

Responsabilidad penal
Manejo y traslado de fondos
Uso o custodia de bienes patrimoniales
Relaciones con organismos
Responsabilidad sobre la gestión

 10
 10
 10
 10
 10

<input type="checkbox"/>

COMPLEJIDAD TERRITORIAL Y FUNCIONAL

Puntos	%
50	33%

Territorial
Dispersión alta
Dispersión media
Sin dispersión

 100
 50
 0

<input type="checkbox"/>
<input checked="" type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>

50
Funcional
Volumen alto complejidad alta
Volumen alto complejidad baja
Volumen bajo complejidad alta
Volumen bajo complejidad baja

 50
 37,5
 25
 12,5

<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>

0

COMPLEMENTO ESPECÍFICO				Puntos totais	€
				12,75	2.942,35
				Puntos ponderados	
<i>Especial dificultad técnica</i>				1,5	
<i>Dedicación</i>				0	
<i>Responsabilidad</i>				0	
<i>Penosidad</i>				3,75	
<i>Peligrosidad</i>				7,5	
<i>Incompatibilidad</i>				0	
				Puntos	Ponderación
ESPECIAL DIFICULTAD TÉCNICA				15	10%
Especialización teórica y práctica				5	
<i>Baja</i>	hasta 11				
<i>Media</i>	hasta 22				
<i>Alta</i>	hasta 33				
Exigencia de permanente actualización				5	
<i>Baja</i>	hasta 11				
<i>Media</i>	hasta 22				
<i>Alta</i>	hasta 33				
Cualificación del puesto de trabajo				5	
<i>Baja</i>	hasta 11				
<i>Media</i>	hasta 22				
<i>Alta</i>	hasta 33				
				Puntos	Ponderación
DEDICACIÓN				0	15%
<i>Plena disponibilidad</i>	100	<input type="checkbox"/>			
<i>Disponibilidad parcial</i>	70	<input type="checkbox"/>			
<i>Disponibilidad ocasional</i>	30	<input type="checkbox"/>			
				Puntos	Ponderación
RESPONSABILIDAD				0	15%
Responsabilidad por funciones				0	
<i>Responsabilidad penal</i>	10	<input type="checkbox"/>			
<i>Manejo y traslado de fondos</i>	10	<input type="checkbox"/>			
<i>Uso o custodia de bienes patrimoniales</i>	10	<input type="checkbox"/>			
<i>Relaciones con organismos</i>	10	<input type="checkbox"/>			
<i>Responsabilidad sobre la gestión</i>	10	<input type="checkbox"/>			
Responsabilidad sobre personal				0	
<i>Volumen alto complejidad alta</i>	50	<input type="checkbox"/>			
<i>Volumen alto complejidad baja</i>	37,5	<input type="checkbox"/>			
<i>Volumen bajo complejidad alta</i>	25	<input type="checkbox"/>			
<i>Volumen bajo complejidad baja</i>	12,5	<input type="checkbox"/>			
				Puntos	Ponderación
PENOSIDAD				15	25%
Régimen de jornada				0	
<i>Nocturnidad</i>	25	<input type="checkbox"/>			
<i>Turicidad</i>	15	<input type="checkbox"/>			
<i>Jornada partida</i>	15	<input type="checkbox"/>			
<i>Sábados</i>	15	<input type="checkbox"/>			
<i>Domingos y festivos</i>	15	<input type="checkbox"/>			
Condiciones adversas				15	
<i>Intemperie</i>		<input type="checkbox"/>			
<i>Desplazamientos habituales</i>		<input checked="" type="checkbox"/>			
<i>Atención al público</i>		<input type="checkbox"/>			
<i>Esfuerzo físico intenso y continuado</i>		<input checked="" type="checkbox"/>			
<i>Esfuerzo visual</i>		<input type="checkbox"/>			
<i>Posición corporal o sensorial forzada</i>		<input checked="" type="checkbox"/>			
				Puntos	Ponderación
PELIGROSIDAD				30	25%
<i>Riesgo alto</i>	100	<input type="checkbox"/>			
<i>Riesgo medio</i>	70	<input type="checkbox"/>			
<i>Riesgo bajo</i>	30	<input checked="" type="checkbox"/>			
<i>Trabajo de oficina</i>	0	<input type="checkbox"/>			
				Puntos	Ponderación
INCOMPATIBILIDAD				0	10%
<i>General</i>	0	<input checked="" type="checkbox"/>			
<i>Para su profesión</i>	50	<input type="checkbox"/>			
<i>Absoluta</i>	100	<input type="checkbox"/>			

VALORACIÓN DEL PUESTO DE TRABAJO
L14 LABORAL

CUADRO RESUMEN

3026
BIBLIOTECARIA

		€ anuales	Dotación del puesto
Grupo	A2	13.698,06	24.494,03 € anuales
CD	16	5.199,74	
C. Específico	5.596,23	5.596,23	

COMPLEMENTO DE DESTINO

Nivel C.D.
16

COMPETENCIA Y MANDO

Grado de desarrollo del puesto

Superior
Alta
Media
Baja

BAJA

ESPECIALIZACIÓN

Puntos %
45 45%

Especialización teórica y práctica

Baja
Media
Alta

hasta 11
hasta 22
hasta 33

15

Exigencia de permanente actualización

Baja
Media
Alta

hasta 11
hasta 22
hasta 33

15

Cualificación del puesto de trabajo

Baja
Media
Alta

hasta 11
hasta 22
hasta 33

15

RESPONSABILIDAD

Puntos %
10 20%

Responsabilidad penal 10
Manejo y traslado de fondos 10
Uso o custodia de bienes patrimoniales 10
Relaciones con organismos 10
Responsabilidad sobre la gestión 10

COMPLEJIDAD TERRITORIAL Y FUNCIONAL

Puntos %
25 17%

Territorial

Dispersión alta
Dispersión media
Sin dispersión

100
50
0

0

Funcional

Volumen alto complejidad alta
Volumen alto complejidad baja
Volumen bajo complejidad alta
Volumen bajo complejidad baja

50
37,5
25
12,5

25

COMPLEMENTO ESPECÍFICO				Puntos totais	€
				24,25	5.596,23
<i>Especial dificultad técnica</i>				9	
<i>Dedicación</i>				6	
<i>Responsabilidad</i>				7	
<i>Penosidad</i>				2,25	
<i>Peligrosidad</i>				0	
<i>Incompatibilidad</i>				0	
ESPECIAL DIFICULTAD TÉCNICA				Puntos	Ponderación
				45	20%
Especialización teórica y práctica				15	
<i>Baja</i>	hasta 11				
<i>Media</i>	hasta 22				
<i>Alta</i>	hasta 33				
Exigencia de permanente actualización				15	
<i>Baja</i>	hasta 11				
<i>Media</i>	hasta 22				
<i>Alta</i>	hasta 33				
Cualificación del puesto de trabajo				15	
<i>Baja</i>	hasta 11				
<i>Media</i>	hasta 22				
<i>Alta</i>	hasta 33				
DEDICACIÓN				Puntos	Ponderación
				30	20%
<i>Plena disponibilidad</i>	100	<input type="checkbox"/>			
<i>Disponibilidad parcial</i>	70	<input type="checkbox"/>			
<i>Disponibilidad ocasional</i>	30	<input checked="" type="checkbox"/>			
RESPONSABILIDAD				Puntos	Ponderación
				35	20%
Responsabilidad por funciones				10	
<i>Responsabilidad penal</i>	10	<input type="checkbox"/>			
<i>Manejo y traslado de fondos</i>	10	<input type="checkbox"/>			
<i>Uso o custodia de bienes patrimoniales</i>	10	<input type="checkbox"/>			
<i>Relaciones con organismos</i>	10	<input checked="" type="checkbox"/>			
<i>Responsabilidad sobre la gestión</i>	10	<input type="checkbox"/>			
Responsabilidad sobre personal				25	
<i>Volumen alto complejidad alta</i>	50	<input type="checkbox"/>			
<i>Volumen alto complejidad baja</i>	37,5	<input type="checkbox"/>			
<i>Volumen bajo complejidad alta</i>	25	<input type="checkbox"/>			
<i>Volumen bajo complejidad baja</i>	12,5	<input type="checkbox"/>			
PENOSIDAD				Puntos	Ponderación
				22,5	10%
Régimen de jornada				15	
<i>Nocturnidad</i>	25	<input type="checkbox"/>			
<i>Turnicidad</i>	15	<input type="checkbox"/>			
<i>Jornada partida</i>	15	<input checked="" type="checkbox"/>			
<i>Sábados</i>	15	<input type="checkbox"/>			
<i>Domingos y festivos</i>	15	<input type="checkbox"/>			
Condiciones adversas				7,5	
<i>Intemperie</i>		<input type="checkbox"/>			
<i>Desplazamientos habituales</i>		<input type="checkbox"/>			
<i>Atención al público</i>		<input checked="" type="checkbox"/>			
<i>Esfuerzo físico intenso y continuado</i>		<input type="checkbox"/>			
<i>Esfuerzo visual</i>		<input type="checkbox"/>			
<i>Posición corporal o sensorial forzada</i>		<input type="checkbox"/>			
PELIGROSIDAD				Puntos	Ponderación
				0	10%
<i>Riesgo alto</i>	100	<input type="checkbox"/>			
<i>Riesgo medio</i>	70	<input type="checkbox"/>			
<i>Riesgo bajo</i>	30	<input type="checkbox"/>			
<i>Trabajo de oficina</i>	0	<input checked="" type="checkbox"/>			
INCOMPATIBILIDAD				Puntos	Ponderación
				0	20%
<i>General</i>	0	<input checked="" type="checkbox"/>			
<i>Para su profesión</i>	50	<input type="checkbox"/>			
<i>Absoluta</i>	100	<input type="checkbox"/>			

VALORACIÓN DEL PUESTO DE TRABAJO
CUADRO RESUMEN
L15 LABORAL

3025

AUXILIAR ADMINISTRATIVO (BIBLIOTECA)

		€ anuales	Dotación del puesto
Grupo	C1	10.491,24	22.184,53 € anuales
CD	18	5.866,28	
C. Específico	5.827,01	5.827,01	

COMPLEMENTO DE DESTINO

Nivel C.D.

18
COMPETENCIA Y MANDO
Grado de desarrollo del puesto

 Superior
Alta
Media
Baja

ALTA
ESPECIALIZACIÓN

Puntos %

50 51%
Especialización teórica y práctica
Baja
Media
Alta

 hasta 11
hasta 22
hasta 33

20
Exigencia de permanente actualización
Baja
Media
Alta

 hasta 11
hasta 22
hasta 33

15
Cualificación del puesto de trabajo
Baja
Media
Alta

 hasta 11
hasta 22
hasta 33

15
RESPONSABILIDAD

Puntos %

10 20%
Responsabilidad penal
Manejo y traslado de fondos
Uso o custodia de bienes patrimoniales
Relaciones con organismos
Responsabilidad sobre la gestión

 10
10
10
10
10

COMPLEJIDAD TERRITORIAL Y FUNCIONAL

Puntos %

25 17%
Territorial
Dispersión alta
Dispersión media
Sin dispersión

 100
50
0

0
Funcional
Volumen alto complejidad alta
Volumen alto complejidad baja
Volumen bajo complejidad alta
Volumen bajo complejidad baja

 50
37,5
25
12,5

25

COMPLEMENTO ESPECÍFICO			Puntos totais	€
			25,25	5.827,01
<i>Especial dificultad técnica</i>			10	
<i>Dedicación</i>			6	
<i>Responsabilidad</i>			7	
<i>Penosidad</i>			2,25	
<i>Peligrosidad</i>			0	
<i>Incompatibilidad</i>			0	
ESPECIAL DIFICULTAD TÉCNICA			Puntos	Ponderación
			50	20%
Especialización teórica y práctica			20	
<i>Baja</i>	hasta 11			
<i>Media</i>	hasta 22			
<i>Alta</i>	hasta 33			
Exigencia de permanente actualización			15	
<i>Baja</i>	hasta 11			
<i>Media</i>	hasta 22			
<i>Alta</i>	hasta 33			
Cualificación del puesto de trabajo			15	
<i>Baja</i>	hasta 11			
<i>Media</i>	hasta 22			
<i>Alta</i>	hasta 33			
DEDICACIÓN			Puntos	Ponderación
			30	20%
<i>Plena disponibilidad</i>	100	<input type="checkbox"/>		
<i>Disponibilidad parcial</i>	70	<input type="checkbox"/>		
<i>Disponibilidad ocasional</i>	30	<input checked="" type="checkbox"/>		
RESPONSABILIDAD			Puntos	Ponderación
			35	20%
Responsabilidad por funciones			10	
<i>Responsabilidad penal</i>	10	<input type="checkbox"/>		
<i>Manejo y traslado de fondos</i>	10	<input type="checkbox"/>		
<i>Uso o custodia de bienes patrimoniales</i>	10	<input type="checkbox"/>		
<i>Relaciones con organismos</i>	10	<input checked="" type="checkbox"/>		
<i>Responsabilidad sobre la gestión</i>	10	<input type="checkbox"/>		
Responsabilidad sobre personal			25	
<i>Volumen alto complejidad alta</i>	50			
<i>Volumen alto complejidad baja</i>	37,5			
<i>Volumen bajo complejidad alta</i>	25			
<i>Volumen bajo complejidad baja</i>	12,5			
PENOSIDAD			Puntos	Ponderación
			22,5	10%
Régimen de jornada			15	
<i>Nocturnidad</i>	25	<input type="checkbox"/>		
<i>Turnicidad</i>	15	<input type="checkbox"/>		
<i>Jornada partida</i>	15	<input checked="" type="checkbox"/>		
<i>Sábados</i>	15	<input type="checkbox"/>		
<i>Domingos y festivos</i>	15	<input type="checkbox"/>		
Condiciones adversas			7,5	
<i>Intemperie</i>		<input type="checkbox"/>		
<i>Desplazamientos habituales</i>		<input type="checkbox"/>		
<i>Atención al público</i>		<input checked="" type="checkbox"/>		
<i>Esfuerzo físico intenso y continuado</i>		<input type="checkbox"/>		
<i>Esfuerzo visual</i>		<input type="checkbox"/>		
<i>Posición corporal o sensorial forzada</i>		<input type="checkbox"/>		
PELIGROSIDAD			Puntos	Ponderación
			0	10%
<i>Riesgo alto</i>	100	<input type="checkbox"/>		
<i>Riesgo medio</i>	70	<input type="checkbox"/>		
<i>Riesgo bajo</i>	30	<input type="checkbox"/>		
<i>Trabajo de oficina</i>	0	<input checked="" type="checkbox"/>		
INCOMPATIBILIDAD			Puntos	Ponderación
			0	20%
<i>General</i>	0	<input checked="" type="checkbox"/>		
<i>Para su profesión</i>	50	<input type="checkbox"/>		
<i>Absoluta</i>	100	<input type="checkbox"/>		

<u>VALORACIÓN DEL PUESTO DE TRABAJO</u>		<u>CUADRO RESUMEN</u>	
D L16 LABORAL			
3022			
TÉCNICO DE MEDIOAMBIENTE/MONITOR DE TIEMPO LIBRE			
Grupo	C1	€ anuales	10.491,24
CD	16	Dotación del puesto	19.210,26 € anuales
C. Específico	3.519,28	€ anuales	5.199,74
			3.519,28

<u>COMPLEMENTO DE DESTINO</u>		Nivel C.D.
		16
COMPETENCIA Y MANDO		MEDIA
<i>Grado de desarrollo del puesto</i>		
	Superior	
	Alta	
	Media	
	Baja	
ESPECIALIZACIÓN		Puntos %
		50 51%
Especialización teórica y práctica		20
<i>Baja</i>	hasta 11	
<i>Media</i>	hasta 22	
<i>Alta</i>	hasta 33	
Exigencia de permanente actualización		20
<i>Baja</i>	hasta 11	
<i>Media</i>	hasta 22	
<i>Alta</i>	hasta 33	
Cualificación del puesto de trabajo		10
<i>Baja</i>	hasta 11	
<i>Media</i>	hasta 22	
<i>Alta</i>	hasta 33	
RESPONSABILIDAD		Puntos %
		10 20%
<i>Responsabilidad penal</i>	10	<input type="checkbox"/>
<i>Manejo y traslado de fondos</i>	10	<input type="checkbox"/>
<i>Uso o custodia de bienes patrimoniales</i>	10	<input type="checkbox"/>
<i>Relaciones con organismos</i>	10	<input checked="" type="checkbox"/>
<i>Responsabilidad sobre la gestión</i>	10	<input type="checkbox"/>
COMPLEJIDAD TERRITORIAL Y FUNCIONAL		Puntos %
		62,5 42%
Territorial		50
<i>Dispersión alta</i>	100	<input type="checkbox"/>
<i>Dispersión media</i>	50	<input checked="" type="checkbox"/>
<i>Sin dispersión</i>	0	<input type="checkbox"/>
Funcional		12,5
<i>Volumen alto complejidad alta</i>	50	<input type="checkbox"/>
<i>Volumen alto complejidad baja</i>	37,5	<input type="checkbox"/>
<i>Volumen bajo complejidad alta</i>	25	<input type="checkbox"/>
<i>Volumen bajo complejidad baja</i>	12,5	<input checked="" type="checkbox"/>

COMPLEMENTO ESPECÍFICO				Puntos totais	€
				15,25	3.519,28
				Puntos ponderados	
Especial dificultad técnica				10	
Dedicación				0	
Responsabilidad				4,5	
Penosidad				0,75	
Peligrosidad				0	
Incompatibilidad				0	
				Puntos	Ponderación
ESPECIAL DIFICULTAD TÉCNICA				50	20%
Especialización teórica y práctica				20	
Baja	hasta 11				
Media	hasta 22				
Alta	hasta 33				
Exigencia de permanente actualización				20	
Baja	hasta 11				
Media	hasta 22				
Alta	hasta 33				
Cualificación del puesto de trabajo				10	
Baja	hasta 11				
Media	hasta 22				
Alta	hasta 33				
DEDICACIÓN				Puntos	Ponderación
				0	20%
Plena disponibilidad	100	<input type="checkbox"/>			
Disponibilidad parcial	70	<input type="checkbox"/>			
Disponibilidad ocasional	30	<input type="checkbox"/>			
RESPONSABILIDAD				Puntos	Ponderación
				22,5	20%
Responsabilidad por funciones				10	
Responsabilidad penal	10	<input type="checkbox"/>			
Manejo y traslado de fondos	10	<input type="checkbox"/>			
Uso o custodia de bienes patrimoniales	10	<input type="checkbox"/>			
Relaciones con organismos	10	X			
Responsabilidad sobre la gestión	10	<input type="checkbox"/>			
Responsabilidad sobre personal				12,5	
Volumen alto complejidad alta	50	<input type="checkbox"/>			
Volumen alto complejidad baja	37,5	<input type="checkbox"/>			
Volumen bajo complejidad alta	25	<input type="checkbox"/>			
Volumen bajo complejidad baja	12,5	<input type="checkbox"/>			
PENOSIDAD				Puntos	Ponderación
				7,5	10%
Régimen de jornada				0	
Nocturnidad	25	<input type="checkbox"/>			
Turmicidad	15	<input type="checkbox"/>			
Jornada partida	15	<input type="checkbox"/>			
Sábados	15	<input type="checkbox"/>			
Domingos y festivos	15	<input type="checkbox"/>			
Condiciones adversas				7,5	
Intemperie		<input type="checkbox"/>			
Desplazamientos habituales		<input type="checkbox"/>			
Atención al público		X			
Esfuerzo físico intenso y continuado		<input type="checkbox"/>			
Esfuerzo visual		<input type="checkbox"/>			
Posición corporal o sensorial forzada		<input type="checkbox"/>			
PELIGROSIDAD				Puntos	Ponderación
				0	10%
Riesgo alto	100	<input type="checkbox"/>			
Riesgo medio	70	<input type="checkbox"/>			
Riesgo bajo	30	<input type="checkbox"/>			
Trabajo de oficina	0	X			
INCOMPATIBILIDAD				Puntos	Ponderación
				0	20%
General	0	X			
Para su profesión	50	<input type="checkbox"/>			
Absoluta	100	<input type="checkbox"/>			

VALORACIÓN DEL PUESTO DE TRABAJO
L17 LABORAL

CUADRO RESUMEN

3029
OPERARIO COLEGIO

Grupo	V/AP	€ anuales	Dotación del puesto
CD	14	8.149,54	16.576,19 € anuales
C. Específico	3.894,29	4.532,36	
		3.894,29	

COMPLEMENTO DE DESTINO

Nivel C.D.
14

COMPETENCIA Y MANDO

Grado de desarrollo del puesto

Superior
Alta
Media
Baja

ALTA

ESPECIALIZACIÓN

Puntos %
45 45%

Especialización teórica y práctica

Baja

hasta 11

15

Media

hasta 22

Alta

hasta 33

Exigencia de permanente actualización

Baja

hasta 11

15

Media

hasta 22

Alta

hasta 33

Cualificación del puesto de trabajo

Baja

hasta 11

15

Media

hasta 22

Alta

hasta 33

RESPONSABILIDAD

Puntos %
10 20%

Responsabilidad penal

10

Manejo y traslado de fondos

10

Uso o custodia de bienes patrimoniales

10

Relaciones con organismos

10

Responsabilidad sobre la gestión

10

COMPLEJIDAD TERRITORIAL Y FUNCIONAL

Puntos %
12,5 8%

Territorial

Dispersión alta

100

Dispersión media

50

Sin dispersión

0

0

Funcional

Volumen alto complejidad alta

50

Volumen alto complejidad baja

37,5

Volumen bajo complejidad alta

25

Volumen bajo complejidad baja

12,5

12,5

COMPLEMENTO ESPECÍFICO			Puntos totais	€
			16,875	3.894,29
<i>Especial dificultad técnica</i>			4,5	
<i>Dedicación</i>			0	
<i>Responsabilidad</i>			3,375	
<i>Penosidad</i>			4,5	
<i>Peligrosidad</i>			4,5	
<i>Incompatibilidad</i>			0	
ESPECIAL DIFICULTAD TÉCNICA			Puntos 45	Ponderación 10%
Especialización teórica y práctica			15	
<i>Baja</i>	hasta 11			
<i>Media</i>	hasta 22			
<i>Alta</i>	hasta 33			
Exigencia de permanente actualización			15	
<i>Baja</i>	hasta 11			
<i>Media</i>	hasta 22			
<i>Alta</i>	hasta 33			
Cualificación del puesto de trabajo			15	
<i>Baja</i>	hasta 11			
<i>Media</i>	hasta 22			
<i>Alta</i>	hasta 33			
DEDICACIÓN			Puntos 0	Ponderación 15%
<i>Plena disponibilidad</i>	100	<input type="checkbox"/>		
<i>Disponibilidad parcial</i>	70	<input type="checkbox"/>		
<i>Disponibilidad ocasional</i>	30	<input type="checkbox"/>		
RESPONSABILIDAD			Puntos 22,5	Ponderación 15%
Responsabilidad por funciones			10	
<i>Responsabilidad penal</i>	10	<input type="checkbox"/>		
<i>Manejo y traslado de fondos</i>	10	<input type="checkbox"/>		
<i>Uso o custodia de bienes patrimoniales</i>	10	<input type="checkbox"/>		
<i>Relaciones con organismos</i>	10	<input type="checkbox"/>		
<i>Responsabilidad sobre la gestión</i>	10	<input checked="" type="checkbox"/>		
Responsabilidad sobre personal			12,5	
<i>Volumen alto complejidad alta</i>	50	<input type="checkbox"/>		
<i>Volumen alto complejidad baja</i>	37,5	<input type="checkbox"/>		
<i>Volumen bajo complejidad alta</i>	25	<input type="checkbox"/>		
<i>Volumen bajo complejidad baja</i>	12,5	<input type="checkbox"/>		
PENOSIDAD			Puntos 22,5	Ponderación 20%
Régimen de jornada			15	
<i>Nocturnidad</i>	25	<input type="checkbox"/>		
<i>Turmicidad</i>	15	<input type="checkbox"/>		
<i>Jornada partida</i>	15	<input checked="" type="checkbox"/>		
<i>Sábados</i>	15	<input type="checkbox"/>		
<i>Domingos y festivos</i>	15	<input type="checkbox"/>		
Condiciones adversas			7,5	
<i>Intemperie</i>		<input type="checkbox"/>		
<i>Desplazamientos habituales</i>		<input type="checkbox"/>		
<i>Atención al público</i>		<input checked="" type="checkbox"/>		
<i>Esfuerzo físico intenso y continuado</i>		<input type="checkbox"/>		
<i>Esfuerzo visual</i>		<input type="checkbox"/>		
<i>Posición corporal o sensorial forzada</i>		<input type="checkbox"/>		
PELIGROSIDAD			Puntos 30	Ponderación 15%
<i>Riesgo alto</i>	100	<input type="checkbox"/>		
<i>Riesgo medio</i>	70	<input type="checkbox"/>		
<i>Riesgo bajo</i>	30	<input checked="" type="checkbox"/>		
<i>Trabajo de oficina</i>	0	<input type="checkbox"/>		
INCOMPATIBILIDAD			Puntos 0	Ponderación 25%
<i>General</i>	0	<input checked="" type="checkbox"/>		
<i>Para su profesión</i>	50	<input type="checkbox"/>		
<i>Absoluta</i>	100	<input type="checkbox"/>		

VALORACIÓN DEL PUESTO DE TRABAJO
CUADRO RESUMEN
L18 LABORAL

3036
RESPONSABLE DEL POLIDEPORTIVO

Grupo	C2	€ anuales	8.892,54	Dotación del puesto	24.278,18 € anuales
CD	18		5.866,28		
C. Específico	9.519,36		9.519,36		

COMPLEMENTO DE DESTINO

Nivel C.D.
18

COMPETENCIA Y MANDO

Grado de desarrollo del puesto

Superior
Alta
Media
Baja

SUPERIOR

ESPECIALIZACIÓN

Puntos	40	%	40%
--------	----	---	-----

Especialización teórica y práctica

Baja
Media
Alta

hasta 11
hasta 22
hasta 33

20

Exigencia de permanente actualización

Baja
Media
Alta

hasta 11
hasta 22
hasta 33

10

Cualificación del puesto de trabajo

Baja
Media
Alta

hasta 11
hasta 22
hasta 33

10

RESPONSABILIDAD

Puntos	40	%	80%
--------	----	---	-----

Responsabilidad penal 10
Manejo y traslado de fondos 10
Uso o custodia de bienes patrimoniales 10
Relaciones con organismos 10
Responsabilidad sobre la gestión 10

COMPLEJIDAD TERRITORIAL Y FUNCIONAL

Puntos	37,5	%	25%
--------	------	---	-----

Territorial

Dispersión alta 100
Dispersión media 50
Sin dispersión 0

0

Funcional

Volumen alto complejidad alta 50
Volumen alto complejidad baja 37,5
Volumen bajo complejidad alta 25
Volumen bajo complejidad baja 12,5

37,5

COMPLEMENTO ESPECÍFICO				Puntos totais	€
				41,25	9.519,36
				Puntos ponderados	
<i>Especial dificultad técnica</i>				8	
<i>Dedicación</i>				14	
<i>Responsabilidad</i>				15,5	
<i>Penosidad</i>				0,75	
<i>Peligrosidad</i>				3	
<i>Incompatibilidad</i>				0	
				Puntos	Ponderación
ESPECIAL DIFICULTAD TÉCNICA				40	20%
Especialización teórica y práctica				20	
<i>Baja</i>	hasta 11				
<i>Media</i>	hasta 22				
<i>Alta</i>	hasta 33				
Exigencia de permanente actualización				10	
<i>Baja</i>	hasta 11				
<i>Media</i>	hasta 22				
<i>Alta</i>	hasta 33				
Cualificación del puesto de trabajo				10	
<i>Baja</i>	hasta 11				
<i>Media</i>	hasta 22				
<i>Alta</i>	hasta 33				
				Puntos	Ponderación
DEDICACIÓN				70	20%
<i>Plena disponibilidad</i>	100				
<i>Disponibilidad parcial</i>	70	X			
<i>Disponibilidad ocasional</i>	30				
				Puntos	Ponderación
RESPONSABILIDAD				77,5	20%
Responsabilidad por funciones				40	
<i>Responsabilidad penal</i>	10				
<i>Manejo y traslado de fondos</i>	10	X			
<i>Uso o custodia de bienes patrimoniales</i>	10	X			
<i>Relaciones con organismos</i>	10	X			
<i>Responsabilidad sobre la gestión</i>	10	X			
Responsabilidad sobre personal				37,5	
<i>Volumen alto complejidad alta</i>	50				
<i>Volumen alto complejidad baja</i>	37,5				
<i>Volumen bajo complejidad alta</i>	25				
<i>Volumen bajo complejidad baja</i>	12,5				
				Puntos	Ponderación
PENOSIDAD				7,5	10%
Régimen de jornada				0	
<i>Nocturnidad</i>	25				
<i>Turnicidad</i>	15				
<i>Jornada partida</i>	15				
<i>Sábados</i>	15				
<i>Domingos y festivos</i>	15				
Condiciones adversas				7,5	
<i>Intemperie</i>					
<i>Desplazamientos habituales</i>					
<i>Atención al público</i>		X			
<i>Esfuerzo físico intenso y continuado</i>					
<i>Esfuerzo visual</i>					
<i>Posición corporal o sensorial forzada</i>					
				Puntos	Ponderación
PELIGROSIDAD				30	10%
<i>Riesgo alto</i>	100				
<i>Riesgo medio</i>	70				
<i>Riesgo bajo</i>	30	X			
<i>Trabajo de oficina</i>	0				
				Puntos	Ponderación
INCOMPATIBILIDAD				0	20%
<i>General</i>	0	X			
<i>Para su profesión</i>	50				
<i>Absoluta</i>	100				

<u>VALORACIÓN DEL PUESTO DE TRABAJO</u>			<u>CUADRO RESUMEN</u>
<u>L19 LABORAL</u>			
3037			
MONITOR			
Grupo	C1	€ anuales	10.491,24
CD	12	Dotación del puesto	20.327,04 € anuales
C. Especifico	5.971,24	€ anuales	5.971,24

<u>COMPLEMENTO DE DESTINO</u>			Nivel C.D.
			12
COMPETENCIA Y MANDO			BAJA
<i>Grado de desarrollo del puesto</i>			
	Superior		
	Alta		
	Media		
	Baja		
ESPECIALIZACIÓN			Puntos %
			30 30%
Especialización teórica y práctica			10
<i>Baja</i>	hasta 11		
<i>Media</i>	hasta 22		
<i>Alta</i>	hasta 33		
Exigencia de permanente actualización			10
<i>Baja</i>	hasta 11		
<i>Media</i>	hasta 22		
<i>Alta</i>	hasta 33		
Cualificación del puesto de trabajo			10
<i>Baja</i>	hasta 11		
<i>Media</i>	hasta 22		
<i>Alta</i>	hasta 33		
RESPONSABILIDAD			Puntos %
			10 20%
<i>Responsabilidad penal</i>	10	<input type="checkbox"/>	
<i>Manejo y traslado de fondos</i>	10	<input type="checkbox"/>	
<i>Uso o custodia de bienes patrimoniales</i>	10	<input type="checkbox"/>	
<i>Relaciones con organismos</i>	10	<input type="checkbox"/>	
<i>Responsabilidad sobre la gestión</i>	10	<input checked="" type="checkbox"/>	
COMPLEJIDAD TERRITORIAL Y FUNCIONAL			Puntos %
			12,5 8%
Territorial			0
<i>Dispersión alta</i>	100	<input type="checkbox"/>	
<i>Dispersión media</i>	50	<input type="checkbox"/>	
<i>Sin dispersión</i>	0	<input checked="" type="checkbox"/>	
Funcional			12,5
<i>Volumen alto complejidad alta</i>	50	<input type="checkbox"/>	
<i>Volumen alto complejidad baja</i>	37,5	<input type="checkbox"/>	
<i>Volumen bajo complejidad alta</i>	25	<input type="checkbox"/>	
<i>Volumen bajo complejidad baja</i>	12,5	<input checked="" type="checkbox"/>	

COMPLEMENTO ESPECÍFICO				Puntos totais	€
				25,875	5.971,24
				Puntos ponderados	
<i>Especial dificultad técnica</i>				3	
<i>Dedicación</i>				10,5	
<i>Responsabilidad</i>				3,375	
<i>Penosidad</i>				4,5	
<i>Peligrosidad</i>				4,5	
<i>Incompatibilidad</i>				0	
				Puntos	Ponderación
ESPECIAL DIFICULTAD TÉCNICA				30	10%
Especialización teórica y práctica				10	
<i>Baja</i>	hasta 11				
<i>Media</i>	hasta 22				
<i>Alta</i>	hasta 33				
Exigencia de permanente actualización				10	
<i>Baja</i>	hasta 11				
<i>Media</i>	hasta 22				
<i>Alta</i>	hasta 33				
Cualificación del puesto de trabajo				10	
<i>Baja</i>	hasta 11				
<i>Media</i>	hasta 22				
<i>Alta</i>	hasta 33				
				Puntos	Ponderación
DEDICACIÓN				70	15%
<i>Plena disponibilidad</i>	100				
<i>Disponibilidad parcial</i>	70	X			
<i>Disponibilidad ocasional</i>	30				
				Puntos	Ponderación
RESPONSABILIDAD				22,5	15%
Responsabilidad por funciones				10	
<i>Responsabilidad penal</i>	10				
<i>Manejo y traslado de fondos</i>	10				
<i>Uso o custodia de bienes patrimoniales</i>	10				
<i>Relaciones con organismos</i>	10				
<i>Responsabilidad sobre la gestión</i>	10	X			
Responsabilidad sobre personal				12,5	
<i>Volumen alto complejidad alta</i>	50				
<i>Volumen alto complejidad baja</i>	37,5				
<i>Volumen bajo complejidad alta</i>	25				
<i>Volumen bajo complejidad baja</i>	12,5				
				Puntos	Ponderación
PENOSIDAD				22,5	20%
Régimen de jornada				15	
<i>Nocturnidad</i>	25				
<i>Turnicidad</i>	15				
<i>Jornada partida</i>	15				
<i>Sábados</i>	15	X			
<i>Domingos y festivos</i>	15				
Condiciones adversas				7,5	
<i>Intemperie</i>					
<i>Desplazamientos habituales</i>					
<i>Atención al público</i>		X			
<i>Esfuerzo físico intenso y continuado</i>					
<i>Esfuerzo visual</i>					
<i>Posición corporal o sensorial forzada</i>					
				Puntos	Ponderación
PELIGROSIDAD				30	15%
<i>Riesgo alto</i>	100				
<i>Riesgo medio</i>	70				
<i>Riesgo bajo</i>	30	X			
<i>Trabajo de oficina</i>	0				
				Puntos	Ponderación
INCOMPATIBILIDAD				0	25%
<i>General</i>	0	X			
<i>Para su profesión</i>	50				
<i>Absoluta</i>	100				

VALORACIÓN DEL PUESTO DE TRABAJO	CUADRO RESUMEN															
L20 LABORAL																
3016																
PROFESORA																
<table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <tr> <td style="padding: 2px;">Grupo</td> <td style="text-align: center; padding: 2px;">B</td> </tr> <tr> <td style="padding: 2px;">CD</td> <td style="text-align: center; padding: 2px;">20</td> </tr> <tr> <td style="padding: 2px;">C. Específico</td> <td style="text-align: center; padding: 2px;">4.817,38</td> </tr> </table>	Grupo	B	CD	20	C. Específico	4.817,38	<table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <tr> <td style="padding: 2px;">€ anuales</td> <td style="text-align: center; padding: 2px;">12.214,04</td> </tr> <tr> <td style="padding: 2px;"></td> <td style="text-align: center; padding: 2px;">6.533,52</td> </tr> <tr> <td style="padding: 2px;"></td> <td style="text-align: center; padding: 2px;">4.817,38</td> </tr> </table>	€ anuales	12.214,04		6.533,52		4.817,38	<table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <tr> <td style="padding: 2px;">Dotación del puesto</td> <td style="text-align: center; padding: 2px;">23.564,94</td> </tr> </table> € anuales	Dotación del puesto	23.564,94
Grupo	B															
CD	20															
C. Específico	4.817,38															
€ anuales	12.214,04															
	6.533,52															
	4.817,38															
Dotación del puesto	23.564,94															

		Nivel C.D.				
		20				
COMPETENCIA Y MANDO		ALTA				
<i>Grado de desarrollo del puesto</i>						
	Superior					
	Alta					
	Media					
	Baja					
ESPECIALIZACIÓN		<table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <tr> <td style="padding: 2px;">Puntos</td> <td style="padding: 2px;">50</td> </tr> <tr> <td style="padding: 2px;">%</td> <td style="padding: 2px;">51%</td> </tr> </table>	Puntos	50	%	51%
Puntos	50					
%	51%					
Especialización teórica y práctica		20				
<i>Baja</i>		hasta 11				
<i>Media</i>		hasta 22				
<i>Alta</i>		hasta 33				
Exigencia de permanente actualización		20				
<i>Baja</i>		hasta 11				
<i>Media</i>		hasta 22				
<i>Alta</i>		hasta 33				
Cualificación del puesto de trabajo		10				
<i>Baja</i>		hasta 11				
<i>Media</i>		hasta 22				
<i>Alta</i>		hasta 33				
RESPONSABILIDAD		<table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <tr> <td style="padding: 2px;">Puntos</td> <td style="padding: 2px;">10</td> </tr> <tr> <td style="padding: 2px;">%</td> <td style="padding: 2px;">20%</td> </tr> </table>	Puntos	10	%	20%
Puntos	10					
%	20%					
<i>Responsabilidad penal</i>		10 <input type="checkbox"/>				
<i>Manejo y traslado de fondos</i>		10 <input type="checkbox"/>				
<i>Uso o custodia de bienes patrimoniales</i>		10 <input type="checkbox"/>				
<i>Relaciones con organismos</i>		10 <input type="checkbox"/>				
<i>Responsabilidad sobre la gestión</i>		10 <input checked="" type="checkbox"/>				
COMPLEJIDAD TERRITORIAL Y FUNCIONAL		<table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <tr> <td style="padding: 2px;">Puntos</td> <td style="padding: 2px;">12,5</td> </tr> <tr> <td style="padding: 2px;">%</td> <td style="padding: 2px;">8%</td> </tr> </table>	Puntos	12,5	%	8%
Puntos	12,5					
%	8%					
Territorial		0				
<i>Dispersión alta</i>		100 <input type="checkbox"/>				
<i>Dispersión media</i>		50 <input type="checkbox"/>				
<i>Sin dispersión</i>		0 <input checked="" type="checkbox"/>				
Funcional		12,5				
<i>Volumen alto complejidad alta</i>		50 <input type="checkbox"/>				
<i>Volumen alto complejidad baja</i>		37,5 <input type="checkbox"/>				
<i>Volumen bajo complejidad alta</i>		25 <input type="checkbox"/>				
<i>Volumen bajo complejidad baja</i>		12,5 <input checked="" type="checkbox"/>				

COMPLEMENTO ESPECÍFICO				Puntos totales	€
				20,875	4.817,38
				Puntos ponderados	
Especial dificultad técnica				10	
Dedicación				6	
Responsabilidad				4,5	
Penosidad				0,375	
Peligrosidad				0	
Incompatibilidad				0	
				Puntos	Ponderación
ESPECIAL DIFICULTAD TÉCNICA				50	20%
Especialización teórica y práctica				20	
Baja	hasta 11				
Media	hasta 22				
Alta	hasta 33				
Exigencia de permanente actualización				20	
Baja	hasta 11				
Media	hasta 22				
Alta	hasta 33				
Cualificación del puesto de trabajo				10	
Baja	hasta 11				
Media	hasta 22				
Alta	hasta 33				
				Puntos	Ponderación
DEDICACIÓN				30	20%
Plena disponibilidad	100	<input type="checkbox"/>			
Disponibilidad parcial	70	<input type="checkbox"/>			
Disponibilidad ocasional	30	<input checked="" type="checkbox"/>			
				Puntos	Ponderación
RESPONSABILIDAD				22,5	20%
Responsabilidad por funciones				10	
Responsabilidad penal	10	<input type="checkbox"/>			
Manejo y traslado de fondos	10	<input type="checkbox"/>			
Uso o custodia de bienes patrimoniales	10	<input type="checkbox"/>			
Relaciones con organismos	10	<input type="checkbox"/>			
Responsabilidad sobre la gestión	10	<input checked="" type="checkbox"/>			
Responsabilidad sobre personal				12,5	
Volumen alto complejidad alta	50	<input type="checkbox"/>			
Volumen alto complejidad baja	37,5	<input type="checkbox"/>			
Volumen bajo complejidad alta	25	<input type="checkbox"/>			
Volumen bajo complejidad baja	12,5	<input type="checkbox"/>			
				Puntos	Ponderación
PENOSIDAD				7,5	5%
Régimen de jornada				0	
Nocturnidad	25	<input type="checkbox"/>			
Turnicidad	15	<input type="checkbox"/>			
Jornada partida	15	<input type="checkbox"/>			
Sábados	15	<input type="checkbox"/>			
Domingos y festivos	15	<input type="checkbox"/>			
Condiciones adversas				7,5	
Intemperie		<input type="checkbox"/>			
Desplazamientos habituales		<input type="checkbox"/>			
Atención al público		<input checked="" type="checkbox"/>			
Esfuerzo físico intenso y continuado		<input type="checkbox"/>			
Esfuerzo visual		<input type="checkbox"/>			
Posición corporal o sensorial forzada		<input type="checkbox"/>			
				Puntos	Ponderación
PELIGROSIDAD				0	5%
Riesgo alto	100	<input type="checkbox"/>			
Riesgo medio	70	<input type="checkbox"/>			
Riesgo bajo	30	<input type="checkbox"/>			
Trabajo de oficina	0	<input checked="" type="checkbox"/>			
				Puntos	Ponderación
INCOMPATIBILIDAD				0	30%
General	0	<input checked="" type="checkbox"/>			
Para su profesión	50	<input type="checkbox"/>			
Absoluta	100	<input type="checkbox"/>			

VALORACIÓN DEL PUESTO DE TRABAJO
CUADRO RESUMEN
L21 LABORAL

3017

PROFESORA DE APOYO

		€ anuales	Dotación del puesto
Grupo	B	12.214,04	22.526,46 € anuales
CD	20	6.533,52	
C. Específico	3.778,90	3.778,90	

COMPLEMENTO DE DESTINO
COMPETENCIA Y MANDO
Grado de desarrollo del puesto

 Superior
Alta
Media
Baja

ALTA
ESPECIALIZACIÓN
Especialización teórica y práctica
Baja
Media
Alta

 hasta 11
hasta 22
hasta 33

20
Exigencia de permanente actualización
Baja
Media
Alta

 hasta 11
hasta 22
hasta 33

20
Cualificación del puesto de trabajo
Baja
Media
Alta

 hasta 11
hasta 22
hasta 33

10
RESPONSABILIDAD
Responsabilidad penal
Manejo y traslado de fondos
Uso o custodia de bienes patrimoniales
Relaciones con organismos
Responsabilidad sobre la gestión

 10
10
10
10
10

COMPLEJIDAD TERRITORIAL Y FUNCIONAL
Territorial
Dispersión alta
Dispersión media
Sin dispersión

 100
50
0

0
Funcional
Volumen alto complejidad alta
Volumen alto complejidad baja
Volumen bajo complejidad alta
Volumen bajo complejidad baja

 50
37,5
25
12,5

0

COMPLEMENTO ESPECÍFICO			Puntos totais	€
			16,375	3.778,90
<i>Especial dificultad técnica</i>			10	
<i>Dedicación</i>			6	
<i>Responsabilidad</i>			0	
<i>Penosidad</i>			0,375	
<i>Peligrosidad</i>			0	
<i>Incompatibilidad</i>			0	
ESPECIAL DIFICULTAD TÉCNICA			Puntos	Ponderación
			50	20%
Especialización teórica y práctica			20	
<i>Baja</i>	hasta 11			
<i>Media</i>	hasta 22			
<i>Alta</i>	hasta 33			
Exigencia de permanente actualización			20	
<i>Baja</i>	hasta 11			
<i>Media</i>	hasta 22			
<i>Alta</i>	hasta 33			
Cualificación del puesto de trabajo			10	
<i>Baja</i>	hasta 11			
<i>Media</i>	hasta 22			
<i>Alta</i>	hasta 33			
DEDICACIÓN			Puntos	Ponderación
			30	20%
<i>Plena disponibilidad</i>	100	<input type="checkbox"/>		
<i>Disponibilidad parcial</i>	70	<input type="checkbox"/>		
<i>Disponibilidad ocasional</i>	30	<input checked="" type="checkbox"/>		
RESPONSABILIDAD			Puntos	Ponderación
			0	20%
Responsabilidad por funciones			0	
<i>Responsabilidad penal</i>	10	<input type="checkbox"/>		
<i>Manejo y traslado de fondos</i>	10	<input type="checkbox"/>		
<i>Uso o custodia de bienes patrimoniales</i>	10	<input type="checkbox"/>		
<i>Relaciones con organismos</i>	10	<input type="checkbox"/>		
<i>Responsabilidad sobre la gestión</i>	10	<input type="checkbox"/>		
Responsabilidad sobre personal			0	
<i>Volumen alto complejidad alta</i>	50	<input type="checkbox"/>		
<i>Volumen alto complejidad baja</i>	37,5	<input type="checkbox"/>		
<i>Volumen bajo complejidad alta</i>	25	<input type="checkbox"/>		
<i>Volumen bajo complejidad baja</i>	12,5	<input type="checkbox"/>		
PENOSIDAD			Puntos	Ponderación
			7,5	5%
Régimen de jornada			0	
<i>Nocturnidad</i>	25	<input type="checkbox"/>		
<i>Turmicidad</i>	15	<input type="checkbox"/>		
<i>Jornada partida</i>	15	<input type="checkbox"/>		
<i>Sábados</i>	15	<input type="checkbox"/>		
<i>Domingos y festivos</i>	15	<input type="checkbox"/>		
Condiciones adversas			7,5	
<i>Intemperie</i>		<input type="checkbox"/>		
<i>Desplazamientos habituales</i>		<input type="checkbox"/>		
<i>Atención al público</i>		<input checked="" type="checkbox"/>		
<i>Esfuerzo físico intenso y continuado</i>		<input type="checkbox"/>		
<i>Esfuerzo visual</i>		<input type="checkbox"/>		
<i>Posición corporal o sensorial forzada</i>		<input type="checkbox"/>		
PELIGROSIDAD			Puntos	Ponderación
			0	5%
<i>Riesgo alto</i>	100	<input type="checkbox"/>		
<i>Riesgo medio</i>	70	<input type="checkbox"/>		
<i>Riesgo bajo</i>	30	<input type="checkbox"/>		
<i>Trabajo de oficina</i>	0	<input checked="" type="checkbox"/>		
INCOMPATIBILIDAD			Puntos	Ponderación
			0	30%
<i>General</i>	0	<input checked="" type="checkbox"/>		
<i>Para su profesión</i>	50	<input type="checkbox"/>		
<i>Absoluta</i>	100	<input type="checkbox"/>		

VALORACIÓN DEL PUESTO DE TRABAJO

CUADRO RESUMEN

L22 LABORAL

4016
ADL (puesto base)

		€ anuales	Dotación del puesto
Grupo	A2	13.698,06	33.321,13 € anuales
CD	24	8.661,38	
C. Especifico	10.961,69	10.961,69	

COMPLEMENTO DE DESTINO

Nivel C.D.

24

COMPETENCIA Y MANDO

Grado de desarrollo del puesto

Superior
Alta
Media
Baja

MEDIA

ESPECIALIZACIÓN

Puntos %

70 71%

Especialización teórica y práctica

Baja
Media
Alta

hasta 11
hasta 22
hasta 33

30

Exigencia de permanente actualización

Baja
Media
Alta

hasta 11
hasta 22
hasta 33

20

Cualificación del puesto de trabajo

Baja
Media
Alta

hasta 11
hasta 22
hasta 33

20

RESPONSABILIDAD

Puntos %

30 60%

Responsabilidad penal 10
Manejo y traslado de fondos 10
Uso o custodia de bienes patrimoniales 10
Relaciones con organismos 10
Responsabilidad sobre la gestión 10

COMPLEJIDAD TERRITORIAL Y FUNCIONAL

Puntos %

100 67%

Territorial

Dispersión alta 100
Dispersión media 50
Sin dispersión 0

50

Funcional

Volumen alto complejidad alta 50
Volumen alto complejidad baja 37,5
Volumen bajo complejidad alta 25
Volumen bajo complejidad baja 12,5

50

COMPLEMENTO ESPECÍFICO				Puntos totais	€
				47,5	10.961,69
<i>Especial dificultad técnica</i>				17,5	
<i>Dedicación</i>				14	
<i>Responsabilidad</i>				16	
<i>Penosidad</i>				0	
<i>Peligrosidad</i>				0	
<i>Incompatibilidad</i>				0	
ESPECIAL DIFICULTAD TÉCNICA				Puntos	Ponderación
				70	25%
Especialización teórica y práctica				30	
<i>Baja</i>	hasta 11				
<i>Media</i>	hasta 22				
<i>Alta</i>	hasta 33				
Exigencia de permanente actualización				20	
<i>Baja</i>	hasta 11				
<i>Media</i>	hasta 22				
<i>Alta</i>	hasta 33				
Cualificación del puesto de trabajo				20	
<i>Baja</i>	hasta 11				
<i>Media</i>	hasta 22				
<i>Alta</i>	hasta 33				
DEDICACIÓN				Puntos	Ponderación
				70	20%
<i>Plena disponibilidad</i>	100				
<i>Disponibilidad parcial</i>	70	X			
<i>Disponibilidad ocasional</i>	30				
RESPONSABILIDAD				Puntos	Ponderación
				80	20%
Responsabilidad por funciones				30	
<i>Responsabilidad penal</i>	10				
<i>Manejo y traslado de fondos</i>	10				
<i>Uso o custodia de bienes patrimoniales</i>	10	X			
<i>Relaciones con organismos</i>	10	X			
<i>Responsabilidad sobre la gestión</i>	10	X			
Responsabilidad sobre personal				50	
<i>Volumen alto complejidad alta</i>	50				
<i>Volumen alto complejidad baja</i>	37,5				
<i>Volumen bajo complejidad alta</i>	25				
<i>Volumen bajo complejidad baja</i>	12,5				
PENOSIDAD				Puntos	Ponderación
				7,5	0%
Régimen de jornada				0	
<i>Nocturnidad</i>	25				
<i>Turnicidad</i>	15				
<i>Jornada partida</i>	15				
<i>Sábados</i>	15				
<i>Domingos y festivos</i>	15				
Condiciones adversas				7,5	
<i>Intemperie</i>					
<i>Desplazamientos habituales</i>					
<i>Atención al público</i>		X			
<i>Esfuerzo físico intenso y continuado</i>					
<i>Esfuerzo visual</i>					
<i>Posición corporal o sensorial forzada</i>					
PELIGROSIDAD				Puntos	Ponderación
				0	0%
<i>Riesgo alto</i>	100				
<i>Riesgo medio</i>	70				
<i>Riesgo bajo</i>	30				
<i>Trabajo de oficina</i>	0	X			
INCOMPATIBILIDAD				Puntos	Ponderación
				0	35%
<i>General</i>	0	X			
<i>Para su profesión</i>	50				
<i>Absoluta</i>	100				

VALORACIÓN DEL PUESTO DE TRABAJO
CUADRO RESUMEN
L23 LABORAL

4016

ADL(plus residencia)

		€ anuales	Dotación del puesto
Grupo	A1	15.577,66	42.914,00 € anuales
CD	26	10.374,56	
C. Específico	16.961,78	16.961,78	

COMPLEMENTO DE DESTINO

Nivel C.D.

26
COMPETENCIA Y MANDO
Grado de desarrollo del puesto

 Superior
Alta
Media
Baja

MEDIA
ESPECIALIZACIÓN

Puntos %

70 71%
Especialización teórica y práctica
Baja
Media
Alta

 hasta 11
hasta 22
hasta 33

30
Exigencia de permanente actualización
Baja
Media
Alta

 hasta 11
hasta 22
hasta 33

20
Cualificación del puesto de trabajo
Baja
Media
Alta

 hasta 11
hasta 22
hasta 33

20
RESPONSABILIDAD

Puntos %

30 60%

<i>Responsabilidad penal</i>	10	<input type="checkbox"/>
<i>Manejo y traslado de fondos</i>	10	<input type="checkbox"/>
<i>Uso o custodia de bienes patrimoniales</i>	10	<input checked="" type="checkbox"/>
<i>Relaciones con organismos</i>	10	<input checked="" type="checkbox"/>
<i>Responsabilidad sobre la gestión</i>	10	<input checked="" type="checkbox"/>

COMPLEJIDAD TERRITORIAL Y FUNCIONAL

Puntos %

100 67%
Territorial
Dispersión alta
Dispersión media
Sin dispersión

 100
50
0

50
Funcional
Volumen alto complejidad alta
Volumen alto complejidad baja
Volumen bajo complejidad alta
Volumen bajo complejidad baja

 50
37,5
25
12,5

50

COMPLEMENTO ESPECÍFICO				Puntos totais	€
				73,5	16.961,78
<i>Especial dificultad técnica</i>				28	
<i>Dedicación</i>				17,5	
<i>Responsabilidad</i>				28	
<i>Penosidad</i>				0	
<i>Peligrosidad</i>				0	
<i>Incompatibilidad</i>				0	
ESPECIAL DIFICULTAD TÉCNICA				Puntos	Ponderación
				70	40%
Especialización teórica y práctica				30	
<i>Baja</i>	hasta 11				
<i>Media</i>	hasta 22				
<i>Alta</i>	hasta 33				
Exigencia de permanente actualización				20	
<i>Baja</i>	hasta 11				
<i>Media</i>	hasta 22				
<i>Alta</i>	hasta 33				
Cualificación del puesto de trabajo				20	
<i>Baja</i>	hasta 11				
<i>Media</i>	hasta 22				
<i>Alta</i>	hasta 33				
DEDICACIÓN				Puntos	Ponderación
				70	25%
<i>Plena disponibilidad</i>	100				
<i>Disponibilidad parcial</i>	70	X			
<i>Disponibilidad ocasional</i>	30				
RESPONSABILIDAD				Puntos	Ponderación
				80	35%
Responsabilidad por funciones				30	
<i>Responsabilidad penal</i>	10				
<i>Manejo y traslado de fondos</i>	10				
<i>Uso o custodia de bienes patrimoniales</i>	10	X			
<i>Relaciones con organismos</i>	10	X			
<i>Responsabilidad sobre la gestión</i>	10	X			
Responsabilidad sobre personal				50	
<i>Volumen alto complejidad alta</i>	50				
<i>Volumen alto complejidad baja</i>	37,5				
<i>Volumen bajo complejidad alta</i>	25				
<i>Volumen bajo complejidad baja</i>	12,5				
PENOSIDAD				Puntos	Ponderación
				7,5	0%
Régimen de jornada				0	
<i>Nocturnidad</i>	25				
<i>Turnicidad</i>	15				
<i>Jornada partida</i>	15				
<i>Sábados</i>	15				
<i>Domingos y festivos</i>	15				
Condiciones adversas				7,5	
<i>Intemperie</i>					
<i>Desplazamientos habituales</i>					
<i>Atención al público</i>		X			
<i>Esfuerzo físico intenso y continuado</i>					
<i>Esfuerzo visual</i>					
<i>Posición corporal o sensorial forzada</i>					
PELIGROSIDAD				Puntos	Ponderación
				0	0%
<i>Riesgo alto</i>	100				
<i>Riesgo medio</i>	70				
<i>Riesgo bajo</i>	30				
<i>Trabajo de oficina</i>	0	X			
INCOMPATIBILIDAD				Puntos	Ponderación
				0	0%
<i>General</i>	0	X			
<i>Para su profesión</i>	50				
<i>Absoluta</i>	100				

VALORACIÓN DEL PUESTO DE TRABAJO		CUADRO RESUMEN	
L24 LABORAL			
4026			
GUÍA DE TURISMO			
Grupo	C1	€ anuales	10.491,24
CD	18	Dotación del puesto	22.761,46 € anuales
C. Específico	6.403,94	€ anuales	6.403,94

			Nivel C.D.
COMPLEMENTO DE DESTINO			18
COMPETENCIA Y MANDO		ALTA	
<i>Grado de desarrollo del puesto</i>			
	Superior		
	Alta		
	Media		
	Baja		
ESPECIALIZACIÓN		Puntos	%
		40	40%
Especialización teórica y práctica		15	
<i>Baja</i>	hasta 11		
<i>Media</i>	hasta 22		
<i>Alta</i>	hasta 33		
Exigencia de permanente actualización		15	
<i>Baja</i>	hasta 11		
<i>Media</i>	hasta 22		
<i>Alta</i>	hasta 33		
Cualificación del puesto de trabajo		10	
<i>Baja</i>	hasta 11		
<i>Media</i>	hasta 22		
<i>Alta</i>	hasta 33		
RESPONSABILIDAD		Puntos	%
		30	60%
<i>Responsabilidad penal</i>	10		
<i>Manejo y traslado de fondos</i>	10	X	
<i>Uso o custodia de bienes patrimoniales</i>	10		
<i>Relaciones con organismos</i>	10	X	
<i>Responsabilidad sobre la gestión</i>	10	X	
COMPLEJIDAD TERRITORIAL Y FUNCIONAL		Puntos	%
		62,5	42%
Territorial		50	
<i>Dispersión alta</i>	100		
<i>Dispersión media</i>	50	X	
<i>Sin dispersión</i>	0		
Funcional		12,5	
<i>Volumen alto complejidad alta</i>	50		
<i>Volumen alto complejidad baja</i>	37,5		
<i>Volumen bajo complejidad alta</i>	25		
<i>Volumen bajo complejidad baja</i>	12,5	X	

COMPLEMENTO ESPECÍFICO			Puntos totais	€
			27,75	6.403,94
			Puntos ponderados	
Especial dificultad técnica			8	
Dedicación			6	
Responsabilidad			8,5	
Penosidad			5,25	
Peligrosidad			0	
Incompatibilidad			0	
			Puntos	Ponderación
ESPECIAL DIFICULTAD TÉCNICA			40	20%
Especialización teórica y práctica			15	
Baja	hasta 11			
Media	hasta 22			
Alta	hasta 33			
Exigencia de permanente actualización			15	
Baja	hasta 11			
Media	hasta 22			
Alta	hasta 33			
Cualificación del puesto de trabajo			10	
Baja	hasta 11			
Media	hasta 22			
Alta	hasta 33			
			Puntos	Ponderación
DEDICACIÓN			30	20%
Plena disponibilidad	100	<input type="checkbox"/>		
Disponibilidad parcial	70	<input type="checkbox"/>		
Disponibilidad ocasional	30	<input checked="" type="checkbox"/>		
			Puntos	Ponderación
RESPONSABILIDAD			42,5	20%
Responsabilidad por funciones			30	
Responsabilidad penal	10	<input type="checkbox"/>		
Manejo y traslado de fondos	10	<input checked="" type="checkbox"/>		
Uso o custodia de bienes patrimoniales	10	<input type="checkbox"/>		
Relaciones con organismos	10	<input checked="" type="checkbox"/>		
Responsabilidad sobre la gestión	10	<input checked="" type="checkbox"/>		
Responsabilidad sobre personal			12,5	
Volumen alto complejidad alta	50	<input type="checkbox"/>		
Volumen alto complejidad baja	37,5	<input type="checkbox"/>		
Volumen bajo complejidad alta	25	<input type="checkbox"/>		
Volumen bajo complejidad baja	12,5	<input type="checkbox"/>		
			Puntos	Ponderación
PENOSIDAD			52,5	10%
Régimen de jornada			45	
Nocturnidad	25	<input type="checkbox"/>		
Turnicidad	15	<input type="checkbox"/>		
Jornada partida	15	<input checked="" type="checkbox"/>		
Sábados	15	<input checked="" type="checkbox"/>		
Domingos y festivos	15	<input checked="" type="checkbox"/>		
Condiciones adversas			7,5	
Intemperie		<input type="checkbox"/>		
Desplazamientos habituales		<input checked="" type="checkbox"/>		
Atención al público		<input checked="" type="checkbox"/>		
Esfuerzo físico intenso y continuado		<input type="checkbox"/>		
Esfuerzo visual		<input type="checkbox"/>		
Posición corporal o sensorial forzada		<input type="checkbox"/>		
			Puntos	Ponderación
PELIGROSIDAD			0	10%
Riesgo alto	100	<input type="checkbox"/>		
Riesgo medio	70	<input type="checkbox"/>		
Riesgo bajo	30	<input type="checkbox"/>		
Trabajo de oficina	0	<input checked="" type="checkbox"/>		
			Puntos	Ponderación
INCOMPATIBILIDAD			0	20%
General	0	<input checked="" type="checkbox"/>		
Para su profesión	50	<input type="checkbox"/>		
Absoluta	100	<input type="checkbox"/>		

VALORACIÓN DEL PUESTO DE TRABAJO
L25 LABORAL

CUADRO RESUMEN

4027

RESPONSABLE DEL MUSEO

Grupo	C1	€ anuales	10.491,24	Dotación del puesto	22.707,53 € anuales
CD	20		6.533,52		
C. Específico	5.682,77		5.682,77		

COMPLEMENTO DE DESTINO

Nivel C.D.

20

COMPETENCIA Y MANDO

Grado de desarrollo del puesto

Superior
Alta
Media
Baja

MEDIA

ESPECIALIZACIÓN

Puntos %

55 56%

Especialización teórica y práctica

Baja
Media
Alta

hasta 11
hasta 22
hasta 33

20

Exigencia de permanente actualización

Baja
Media
Alta

hasta 11
hasta 22
hasta 33

20

Cualificación del puesto de trabajo

Baja
Media
Alta

hasta 11
hasta 22
hasta 33

15

RESPONSABILIDAD

Puntos %

30 60%

Responsabilidad penal 10
Manejo y traslado de fondos 10
Uso o custodia de bienes patrimoniales 10
Relaciones con organismos 10
Responsabilidad sobre la gestión 10

COMPLEJIDAD TERRITORIAL Y FUNCIONAL

Puntos %

75 50%

Territorial

Dispersión alta 100
Dispersión media 50
Sin dispersión 0

50

Funcional

Volumen alto complejidad alta 50
Volumen alto complejidad baja 37,5
Volumen bajo complejidad alta 25
Volumen bajo complejidad baja 12,5

25

COMPLEMENTO ESPECÍFICO			Puntos totais	€
			24,625	5.682,77
			Puntos ponderados	
Especial dificultad técnica			11	
Dedicación			0	
Responsabilidad			11	
Penosidad			2,625	
Peligrosidad			0	
Incompatibilidad			0	
			Puntos	Ponderación
ESPECIAL DIFICULTAD TÉCNICA			55	20%
Especialización teórica y práctica			20	
Baja	hasta 11			
Media	hasta 22			
Alta	hasta 33			
Exigencia de permanente actualización			20	
Baja	hasta 11			
Media	hasta 22			
Alta	hasta 33			
Cualificación del puesto de trabajo			15	
Baja	hasta 11			
Media	hasta 22			
Alta	hasta 33			
			Puntos	Ponderación
DEDICACIÓN			0	20%
Plena disponibilidad	100	<input type="checkbox"/>		
Disponibilidad parcial	70	<input type="checkbox"/>		
Disponibilidad ocasional	30	<input type="checkbox"/>		
			Puntos	Ponderación
RESPONSABILIDAD			55	20%
Responsabilidad por funciones			30	
Responsabilidad penal	10	<input type="checkbox"/>		
Manejo y traslado de fondos	10	<input type="checkbox"/>		
Uso o custodia de bienes patrimoniales	10	<input checked="" type="checkbox"/>		
Relaciones con organismos	10	<input checked="" type="checkbox"/>		
Responsabilidad sobre la gestión	10	<input checked="" type="checkbox"/>		
Responsabilidad sobre personal			25	
Volumen alto complejidad alta	50	<input type="checkbox"/>		
Volumen alto complejidad baja	37,5	<input type="checkbox"/>		
Volumen bajo complejidad alta	25	<input type="checkbox"/>		
Volumen bajo complejidad baja	12,5	<input type="checkbox"/>		
			Puntos	Ponderación
PENOSIDAD			52,5	5%
Régimen de jornada			45	
Nocturnidad	25	<input type="checkbox"/>		
Turnicidad	15	<input type="checkbox"/>		
Jornada partida	15	<input checked="" type="checkbox"/>		
Sábados	15	<input checked="" type="checkbox"/>		
Domingos y festivos	15	<input checked="" type="checkbox"/>		
Condiciones adversas			7,5	
Intemperie		<input type="checkbox"/>		
Desplazamientos habituales		<input type="checkbox"/>		
Atención al público		<input checked="" type="checkbox"/>		
Esfuerzo físico intenso y continuado		<input type="checkbox"/>		
Esfuerzo visual		<input type="checkbox"/>		
Posición corporal o sensorial forzada		<input type="checkbox"/>		
			Puntos	Ponderación
PELIGROSIDAD			0	5%
Riesgo alto	100	<input type="checkbox"/>		
Riesgo medio	70	<input type="checkbox"/>		
Riesgo bajo	30	<input type="checkbox"/>		
Trabajo de oficina	0	<input checked="" type="checkbox"/>		
			Puntos	Ponderación
INCOMPATIBILIDAD			0	30%
General	0	<input checked="" type="checkbox"/>		
Para su profesión	50	<input type="checkbox"/>		
Absoluta	100	<input type="checkbox"/>		

VALORACIÓN DEL PUESTO DE TRABAJO
L26 LABORAL

CUADRO RESUMEN

4028			
PEON LIMPIEZA Y MANTENIMIENTO			
Grupo	V/AP	€ anuales	Dotación del puesto
CD	12	8.149,54	16.514,16 € anuales
C. Especifico	4.500,06	3.864,56	
		4.500,06	

COMPLEMENTO DE DESTINO

Nivel C.D.
12

COMPETENCIA Y MANDO

Grado de desarrollo del puesto

Superior
Alta
Media
Baja

BAJA

ESPECIALIZACIÓN

Puntos %

15 15%

Especialización teórica y práctica

Baja
Media
Alta

hasta 11
hasta 22
hasta 33

5

Exigencia de permanente actualización

Baja
Media
Alta

hasta 11
hasta 22
hasta 33

5

Cualificación del puesto de trabajo

Baja
Media
Alta

hasta 11
hasta 22
hasta 33

5

RESPONSABILIDAD

Puntos %

0 0%

Responsabilidad penal 10
Manejo y traslado de fondos 10
Uso o custodia de bienes patrimoniales 10
Relaciones con organismos 10
Responsabilidad sobre la gestión 10

COMPLEJIDAD TERRITORIAL Y FUNCIONAL

Puntos %

100 67%

Territorial

Dispersión alta 100
Dispersión media 50
Sin dispersión 0

100

Funcional

Volumen alto complejidad alta 50
Volumen alto complejidad baja 37,5
Volumen bajo complejidad alta 25
Volumen bajo complejidad baja 12,5

0

COMPLEMENTO ESPECÍFICO			Puntos totais	€
			19,5	4.500,06
			Puntos ponderados	
Especial dificultad técnica			1,5	
Dedicación			4,5	
Responsabilidad			0	
Penosidad			9	
Peligrosidad			4,5	
Incompatibilidad			0	
ESPECIAL DIFICULTAD TÉCNICA			Puntos	Ponderación
			15	10%
Especialización teórica y práctica			5	
Baja	hasta 11			
Media	hasta 22			
Alta	hasta 33			
Exigencia de permanente actualización			5	
Baja	hasta 11			
Media	hasta 22			
Alta	hasta 33			
Cualificación del puesto de trabajo			5	
Baja	hasta 11			
Media	hasta 22			
Alta	hasta 33			
DEDICACIÓN			Puntos	Ponderación
			30	15%
Plena disponibilidad	100	<input type="checkbox"/>		
Disponibilidad parcial	70	<input type="checkbox"/>		
Disponibilidad ocasional	30	<input checked="" type="checkbox"/>		
RESPONSABILIDAD			Puntos	Ponderación
			0	15%
Responsabilidad por funciones			0	
Responsabilidad penal	10	<input type="checkbox"/>		
Manejo y traslado de fondos	10	<input type="checkbox"/>		
Uso o custodia de bienes patrimoniales	10	<input type="checkbox"/>		
Relaciones con organismos	10	<input type="checkbox"/>		
Responsabilidad sobre la gestión	10	<input type="checkbox"/>		
Responsabilidad sobre personal			0	
Volumen alto complejidad alta	50	<input type="checkbox"/>		
Volumen alto complejidad baja	37,5	<input type="checkbox"/>		
Volumen bajo complejidad alta	25	<input type="checkbox"/>		
Volumen bajo complejidad baja	12,5	<input type="checkbox"/>		
PENOSIDAD			Puntos	Ponderación
			45	20%
Régimen de jornada			30	
Nocturnidad	25	<input type="checkbox"/>		
Turmicidad	15	<input type="checkbox"/>		
Jornada partida	15	<input type="checkbox"/>		
Sábados	15	<input checked="" type="checkbox"/>		
Domingos y festivos	15	<input checked="" type="checkbox"/>		
Condiciones adversas			15	
Intemperie		<input checked="" type="checkbox"/>		
Desplazamientos habituales		<input checked="" type="checkbox"/>		
Atención al público		<input type="checkbox"/>		
Esfuerzo físico intenso y continuado		<input checked="" type="checkbox"/>		
Esfuerzo visual		<input type="checkbox"/>		
Posición corporal o sensorial forzada		<input checked="" type="checkbox"/>		
PELIGROSIDAD			Puntos	Ponderación
			30	15%
Riesgo alto	100	<input type="checkbox"/>		
Riesgo medio	70	<input type="checkbox"/>		
Riesgo bajo	30	<input checked="" type="checkbox"/>		
Trabajo de oficina	0	<input type="checkbox"/>		
INCOMPATIBILIDAD			Puntos	Ponderación
			0	25%
General	0	<input checked="" type="checkbox"/>		
Para su profesión	50	<input type="checkbox"/>		
Absoluta	100	<input type="checkbox"/>		

VALORACIÓN DEL PUESTO DE TRABAJO
CUADRO RESUMEN
L27 LABORAL

4023
TÉCNICO DE TURISMO

Grupo	B	€ anuales	12.214,04	Dotación del puesto	24.545,72 € anuales
CD	20		6.533,52		
C. Específico	5.798,16		5.798,16		

COMPLEMENTO DE DESTINO

Nivel C.D.

20
COMPETENCIA Y MANDO
Grado de desarrollo del puesto

 Superior
Alta
Media
Baja

ALTA
ESPECIALIZACIÓN

Puntos	40	%	40%
--------	----	---	-----

Especialización teórica y práctica
Baja

hasta 11

15
Media

hasta 22

Alta

hasta 33

Exigencia de permanente actualización
Baja

hasta 11

15
Media

hasta 22

Alta

hasta 33

Cualificación del puesto de trabajo
Baja

hasta 11

10
Media

hasta 22

Alta

hasta 33

RESPONSABILIDAD

Puntos	30	%	60%
--------	----	---	-----

Responsabilidad penal

10

Manejo y traslado de fondos

10

Uso o custodia de bienes patrimoniales

10

Relaciones con organismos

10

Responsabilidad sobre la gestión

10

COMPLEJIDAD TERRITORIAL Y FUNCIONAL

Puntos	62,5	%	42%
--------	------	---	-----

Territorial
Dispersión alta

100

Dispersión media

50

Sin dispersión

0

50
Funcional
Volumen alto complejidad alta

50

Volumen alto complejidad baja

37,5

Volumen bajo complejidad alta

25

Volumen bajo complejidad baja

12,5

12,5

COMPLEMENTO ESPECÍFICO			Puntos totais	€
			25,125	5.798,16
			Puntos ponderados	
<i>Especial dificultad técnica</i>			8	
<i>Dedicación</i>			6	
<i>Responsabilidad</i>			8,5	
<i>Penosidad</i>			2,625	
<i>Peligrosidad</i>			0	
<i>Incompatibilidad</i>			0	
			Puntos	Ponderación
ESPECIAL DIFICULTAD TÉCNICA			40	20%
Especialización teórica y práctica			15	
<i>Baja</i>	hasta 11			
<i>Media</i>	hasta 22			
<i>Alta</i>	hasta 33			
Exigencia de permanente actualización			15	
<i>Baja</i>	hasta 11			
<i>Media</i>	hasta 22			
<i>Alta</i>	hasta 33			
Cualificación del puesto de trabajo			10	
<i>Baja</i>	hasta 11			
<i>Media</i>	hasta 22			
<i>Alta</i>	hasta 33			
			Puntos	Ponderación
DEDICACIÓN			30	20%
<i>Plena disponibilidad</i>	100	<input type="checkbox"/>		
<i>Disponibilidad parcial</i>	70	<input type="checkbox"/>		
<i>Disponibilidad ocasional</i>	30	<input checked="" type="checkbox"/>		
			Puntos	Ponderación
RESPONSABILIDAD			42,5	20%
Responsabilidad por funciones			30	
<i>Responsabilidad penal</i>	10	<input type="checkbox"/>		
<i>Manejo y traslado de fondos</i>	10	<input checked="" type="checkbox"/>		
<i>Uso o custodia de bienes patrimoniales</i>	10	<input type="checkbox"/>		
<i>Relaciones con organismos</i>	10	<input checked="" type="checkbox"/>		
<i>Responsabilidad sobre la gestión</i>	10	<input checked="" type="checkbox"/>		
Responsabilidad sobre personal			12,5	
<i>Volumen alto complejidad alta</i>	50	<input type="checkbox"/>		
<i>Volumen alto complejidad baja</i>	37,5	<input type="checkbox"/>		
<i>Volumen bajo complejidad alta</i>	25	<input type="checkbox"/>		
<i>Volumen bajo complejidad baja</i>	12,5	<input type="checkbox"/>		
			Puntos	Ponderación
PENOSIDAD			52,5	5%
Régimen de jornada			45	
<i>Nocturnidad</i>	25	<input type="checkbox"/>		
<i>Turnicidad</i>	15	<input type="checkbox"/>		
<i>Jornada partida</i>	15	<input checked="" type="checkbox"/>		
<i>Sábados</i>	15	<input checked="" type="checkbox"/>		
<i>Domingos y festivos</i>	15	<input checked="" type="checkbox"/>		
Condiciones adversas			7,5	
<i>Intemperie</i>		<input type="checkbox"/>		
<i>Desplazamientos habituales</i>		<input checked="" type="checkbox"/>		
<i>Atención al público</i>		<input checked="" type="checkbox"/>		
<i>Esfuerzo físico intenso y continuado</i>		<input type="checkbox"/>		
<i>Esfuerzo visual</i>		<input type="checkbox"/>		
<i>Posición corporal o sensorial forzada</i>		<input type="checkbox"/>		
			Puntos	Ponderación
PELIGROSIDAD			0	5%
<i>Riesgo alto</i>	100	<input type="checkbox"/>		
<i>Riesgo medio</i>	70	<input type="checkbox"/>		
<i>Riesgo bajo</i>	30	<input type="checkbox"/>		
<i>Trabajo de oficina</i>	0	<input checked="" type="checkbox"/>		
			Puntos	Ponderación
INCOMPATIBILIDAD			0	30%
<i>General</i>	0	<input checked="" type="checkbox"/>		
<i>Para su profesión</i>	50	<input type="checkbox"/>		
<i>Absoluta</i>	100	<input type="checkbox"/>		