

**Manual de Valoración de
Relación de Puestos de Trabajo
Ayuntamiento de DÉNIA, 2021**

CÁLCULO DEL FACTOR DIFICULTAD TÉCNICA: complemento específico base.

Determina el nivel de conocimientos y habilidades necesarios para conseguir un óptimo nivel de desempeño del puesto de trabajo, así como, el nivel de esfuerzo intelectual requerido, para lo cual, se toma como referencia principal el grupo/subgrupo de titulación.

- El cálculo de este factor se establece en atención a una serie de grados escalonados que determinan el nivel de dificultad del puesto de trabajo, en la que los datos de referencia se extraen en función del aumento proporcional entre los subgrupos de titulación del sueldo base recogido en la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

Así, se establecen ocho escalones o intervalos con un valor económico que aumenta en función del grado de dificultad, y que queda como sigue:

GRADO DT1 (HABILITADOS NACIONALES Y DIRECCIONES DE ÁREA)	14.310,80 €/año
GRADO DT2 (JEFATURAS SERVICIOS Y ASESORÍA JURÍDICA DE ÁREA)	12.594,09 €/año
GRADO DT3 (A1 E INTENDENTE)	10.193,63 €/año
GRADO DT4 (A2)	8.867,93 €/año
GRADO DT5 (B)	7.848,57 €/año
GRADO DT6 (C1)	6.829,21 €/año
GRADO DT7 (C2)	6.100,49 €/año
GRADO DT8 (AP)	5.566,24 €/año

FACTORES SINGULARES DE PUESTO DE TRABAJO

Los puestos de trabajo en los que concurren factores o condiciones distintas de las que hayan servido para su clasificación en uno de los grupos del complemento específico base, o en los que aquellos factores se presenten con mayor intensidad, así como a los que se le reconozcan otras singularidades debidas a la especial naturaleza de los mismos, tendrán asignados factores singulares de puesto, de acuerdo a los apartados siguientes:

1. Factores singulares del puesto de trabajo por RESPONSABILIDAD:

1.1 RESPONSABILIDAD POR MANDO

Se trata de la responsabilidad jerárquica que se escenifica en la organización, coordinación, toma de decisiones, control y evaluación de equipos de trabajo del personal adscrito a su unidad orgánica administrativa para el desarrollo coordinado de la gestión administrativa o de los procesos de trabajo para la obtención de unos resultados de calidad, coste óptimo y eficiencia en el servicio público, cuyo seguimiento se llevará a través de una evaluación del desempeño. Por tanto, este factor será **variable** en el nivel RM4 en la medida que se justifique la existencia en el puesto de esta responsabilidad, siendo objeto también de revisión anual.

Para la valoración de los distintos niveles de este factor se tendrá en cuenta el puesto de trabajo que se ocupa, el equipo de trabajo asignado al mismo, -entendido éste como el conjunto de recursos humanos que se organizan para alcanzar objetivos comunes en el mismo servicio público-, y su dependencia jerárquica con relación a la estructura/unidad orgánica administrativa (Área, Servicio, Departamento, Sección/Oficina/Brigada...).

1. **RM1:** Aquellos puestos de trabajo con responsabilidad de organización, coordinación, toma de decisiones, control y evaluación del trabajo del personal adscrito a las Áreas estratégicas del Ayuntamiento, incluyendo la potestad de instruir directrices a otras áreas o departamentos que queden fuera de su organigrama, pero sobre las que puede tener repercusión por razón de la transversalidad de funciones. Se aplicará a las Direcciones de Área estratégicas exclusivamente, ya que no existe ninguna figura directiva superior en la escala jerárquica.
2. **RM2:** Aquellos puestos de Jefatura de Servicio y Asesorías jurídicas de Áreas, con responsabilidad de organización, coordinación, toma de decisiones, control y evaluación del trabajo del personal a su cargo, y ello independientemente de la posible repercusión o instrucciones que las Direcciones de Áreas estratégicas puedan emitir sobre su ámbito competencial.
3. **RM3:** Aquellos puestos de Jefatura de Departamento, Administrativo Responsable de Oficina (no de Sección), puestos de Intendente Policía Local, Inspector Policía Local, Coordinación y Encargados de Brigadas con responsabilidad de organización, coordinación, toma de decisiones, control y evaluación de equipos de trabajo a su cargo. Y ello independientemente de la posible repercusión o instrucciones que, las Direcciones de Áreas estratégicas u otras unidades administrativas de las que dependan, puedan emitir sobre su ámbito competencial, pero esto no obsta para reconocer su importante competencia organizativa interna.

4. **RM4:** Aquellos puestos–Administrativos Responsables de Sección y puestos, con responsabilidad de organización, coordinación, toma de decisiones, control y evaluación de equipos de trabajo a su cargo. Y ello independientemente de la posible repercusión o instrucciones que, las Direcciones de Áreas estratégicas u otras unidades administrativas de las que dependan, puedan emitir sobre su ámbito competencial, pero esto no obsta para reconocer su importante competencia organizativa interna.

Su cálculo se realiza en base a la aplicación de un porcentaje sobre el Complemento de Destino del puesto de trabajo (no sobre el grado personal).

En la siguiente tabla se detallan los porcentajes de aplicación:

RESPONSABILIDAD POR MANDO	
RM nivel 1	40% CD
RM nivel 2	35% CD
RM nivel 3	20% CD
RM nivel 4	10 % CD

1.2. RESPONSABILIDAD FUNCIONAL.

Este factor determina el ámbito de autonomía, responsabilidad, amplitud, repercusión en resultados e interrelación de las tareas y actividades en un determinado ámbito de gestión, así como la frecuencia e importancia de la toma de decisiones y el nivel de esfuerzo mental requerido, que necesariamente debe mantener cada puesto de trabajo en el desarrollo funcional del mismo.

Obviamente, todo puesto de trabajo lleva aparejado esta circunstancia, si bien, el margen de discrecionalidad irá creciendo en función de los siguientes criterios:

Como punto de partida, el factor se establece a partir del subgrupo de titulación y se van incrementando los niveles atendiendo al:

- Nivel de dirección.
- Repercusión que las funciones del puesto tienen en el funcionamiento del propio servicio y, por extensión, en el Ayuntamiento.
- Responsabilidad por firma.
- Dificultad y responsabilidad jurídica.
- Dificultad y responsabilidad técnica.
- Grado de autonomía.

El factor de responsabilidad funcional, aun cuando parte de la base del mismo factor a los puestos con iguales funciones asignadas en el mismo subgrupo de titulación y categoría profesional, permite establecer una diferenciación en los mismos por las funciones de Jefatura de Área, Servicio/Departamento, Responsable de Sección/Oficina, Coordinador, Encargado...

En congruencia con esta idea la asignación del factor se ha realizado del siguiente modo:

RF1: Se asigna a los dos puestos de trabajo en los que recae, respectivamente, la proyección directiva estratégica de las áreas jurídica y económica, con especial referencia a funciones de planificación, dirección y coordinación estratégica con el equipo de gobierno; todo ello sin perjuicio de las funciones que normativamente están asignadas a los funcionarios con Habilitación Nacional. Su contenido funcional queda asimilado a lo que en los municipios de gran población se define como “coordinadores generales”, que a la postre supone el escalón intermedio entre el poder político y la función de carácter administrativo.

- A1 Secretario/a general.
- A1 Dirección Económica Municipal.

RF2: Se asigna a los puestos de trabajo en los que recae la planificación, programación de los servicios a los que se adscriben, para la consecución de los objetivos marcados por la dirección estratégica, los cuales, tienen una gran repercusión en el conjunto de la organización.

- A1 Tesorería
- A1 Intervención
- A1/A2 Jefaturas de Servicio
- A1 Director/a Residencia municipal.
- A1 Comisario/a.

Se asigna dicho nivel de RF a los puestos de Asesoría jurídica de las dos Áreas estratégicas de la Administración, en cuanto que, sus funciones transversales tienen una mayor repercusión en el conjunto de la organización.

- A1 Asesoría Jurídica del Área Económica
- A1 Asesoría Jurídica del Área de la Secretaría general.

RF3: Se asigna a los siguientes puestos de trabajo pertenecientes a los subgrupos “A1” y “A2”:

- Por el mayor nivel de responsabilidad por firma, autonomía en la planificación, programación, dirección, organización, coordinación y control del Departamento, para la consecución de los objetivos del mismo en condiciones óptimas de calidad, coste y oportunidad.
 - A1 Jefatura de Departamento.
 - A2/C1 Jefatura de Departamento.
- Por el mayor nivel de responsabilidad de firma, autonomía en la planificación, programación, dirección, organización, coordinación y control de las funciones de su puesto, para la consecución de los objetivos del mismo en condiciones óptimas de calidad, coste y oportunidad, así como, por la mayor responsabilidad de los informes jurídicos y/o técnicos en su ámbito profesional.
 - A1 Técnico Superior de Arquitectura o Ingeniería.
 - A1 Técnico Superior Asesor/a Jurídico/a.
 - A1 Delegado/a de Protección de datos.
 - A1 Médico/a.
 - A2 Intendente Policía.
 - A2 Inspector Policía e Inspector Policía Segunda actividad.

- A2 Técnico Medio de Arquitectura o Ingeniería.
- Por la mayor autonomía en la coordinación, control y programación de las actuaciones del servicio sanitario de acuerdo con los criterios técnicos profesionales, y atendiendo a las directrices de su superior, con el fin de que la atención al usuario se optimice en calidad, coste, eficacia y eficiencia.
 - A2 Coordinación de Enfermería.
 - A2 Coordinación de Auxiliares del SAD
 - A2/C1 Coordinación de Servicios Generales de la Residencia Santa Lucía

RF4: Se asigna a los siguientes puestos:

- Por el nivel de responsabilidad de firma, autonomía en la planificación, programación, dirección, organización, coordinación y control de las funciones de su puesto en su ámbito profesional/sección u oficina al que se adscriba, para la consecución de los objetivos del mismo en condiciones óptimas de calidad, coste y oportunidad,
 - Puestos base perteneciente a los subgrupos “A1”, “A2” y “B”.
- Por el mayor nivel de responsabilidad de firma, toma de decisiones y autonomía en la programación, planificación, coordinación, supervisión, control y organización en la prestación del servicio.
 - Puestos del subgrupo “C1” de Administrativo Responsable Sección/Oficina.
 - Puestos del subgrupo “C1/C2” Encargado/a.
 - Puestos del subgrupo “C1/C2” Coordinador/a.
 - Secretaría Particular de la Alcaldía.

RF5: Se les asigna por el nivel de responsabilidad implícito en las funciones de los puestos pertenecientes al subgrupo “C1”.

RF6: Se les asigna a los siguientes puestos:

- Por el nivel de responsabilidad implícito en las funciones de los puestos pertenecientes al subgrupo “C2”.
- Por la mayor responsabilidad de sus funciones, requiriendo una labor multidisciplinar (mantenimiento, jardinería, conserjería, vigilancia...) atendiendo al centro escolar al que se adscriben:
 - Puestos pertenecientes a la “Agrupación profesional” de Conserje-Oficial 2ª Colegios.
- Por las funciones de coordinación, supervisión y control de las directrices que le vienen dadas, sin que ello implique la dirección, jefatura, mando o supervisión de personas, evaluando la responsabilidad y toma de decisiones:
 - Un puesto de Vigilante de la O.R.A.

RF7: Se les asigna por el nivel de responsabilidad implícito en las funciones de los puestos pertenecientes a la “Agrupación profesional”.

El régimen de valoración de este factor se determina a partir de una aplicación porcentual sobre el salario base.

RESPONSABILIDAD FUNCIONAL	
RF nivel 1	150 % SB
RF nivel 2	75 % SB
RF nivel 3	50 % SB
RF nivel 4	35 % SB
RF nivel 5	30 % SB
RF nivel 6	20 % SB
RF nivel 7	15 % SB

2. Factor singular de puesto: GESTIÓN DE LA ATENCIÓN A LA CIUDADANÍA.

Corresponde a aquellos puestos de trabajo para los que la prestación de los servicios públicos conlleve específicamente y **COMO PRINCIPAL FUNCIÓN**, la gestión directa e inmediata con la ciudadanía del servicio municipal durante un periodo que supere el 75% de la jornada de trabajo (AP). Esta gestión implica que la vocación principal del puesto y servicio que se presta, es la atención a la ciudadanía para la realización directa e inmediata de gestiones o trámites. No entendiéndose como tal, el contacto e interacción con los usuarios, cuya finalidad del cometido desempeñado es actuar en aras al interés público intrínseco en todos los puestos de la Administración.

Su valoración se concreta en:

GESTIÓN DE LA ATENCIÓN A LA CIUDADANÍA	
GAC	112,86 €/mes
GAC2	84,65 €/mes

Atendiendo a la relación de proximidad de los puestos de agentes y oficiales de la policía local y la Secretaría Particular de la Alcaldía, en cuanto a las funciones principales directas y presenciales que desempeñan de atención y orientación a la ciudadanía que no se limita a la información específica de su servicio, percibirán el complemento de GESTIÓN DE LA ATENCIÓN A LA CIUDADANÍA en un importe atenuado de 84,65 €/mes, asumiendo que esta función, aun cuando es principal no supera el 75% de la jornada de trabajo.

3. Factor singular de puesto: MANEJO DE CAUDALES (QUEBRANTO DE MONEDA).

Las especiales características del Ayuntamiento de Denia respecto a la recaudación de determinados ingresos públicos, hace necesario introducir este factor en orden a compensar la exposición que para el/la empleado/a supone manejar dinero en efectivo de forma permanente en determinados puestos de trabajo.

La apreciación de este factor implica una valoración del 52,25€ mensuales, con independencia del grupo de clasificación o cualquier otra circunstancia.

En aquellos puestos de trabajo donde la recaudación de dinero en efectivo sea obligatoria, pero se materialice de forma circunstancial, la valoración de este concepto se sitúa en 20,90€/mensuales.

Factores por desempeño de trabajo en horario o jornada distinta de la habitual

4. DEDICACIÓN SUPERIOR A LA ORDINARIA O MAYOR DEDICACIÓN:

El factor de mayor dedicación obedece a un planteamiento caracterizado por aquellos puestos de trabajo que, por la especial configuración de sus funciones estructurales, precisan de una dedicación superior a la normal, la cual se materializa en una jornada y horario que, por lo general, es regular (horas previsible o programadas en su mayoría), retribuyendo la prestación de servicios públicos durante una jornada superior a la ordinaria en un cómputo tasado de horas, existiendo distintos tramos de Mayor Dedicación (MD).

Se considera que la realización de dichas horas es de carácter programado por las exigencias del servicio, siendo necesarias para la correcta ejecución del puesto al que se le asigna. Por ello, las horas realizadas en concepto de Mayor Dedicación no pueden ser compensadas con periodos de descanso semanal.

La cuantía por tramos será fija, lo que supone que se obtendrá la misma retribución, tanto si se realizan todas las horas abonadas en el tramo asignado a través de este factor, como si se realiza un número inferior o superior.

El exceso/defecto de horas que se realiza a cargo del factor de mayor dedicación, por cambio de las funciones estructurales/programadas a realizar fuera de la jornada ordinaria laboral, implicará una revisión anual para el cambio de tramo correspondiente, a fin de adecuar las retribuciones de este factor a las horas mensuales que se precisan en el servicio. No obstante ello, se deja un margen de horas en exceso o defecto, sin cambio de nivel del puesto, lo que implica que el precio por hora realizada pueda ser mayor.

Las horas realizadas en mayor dedicación no serán retribuidas por los factores de nocturnidad, festividad, dado que el cómputo de este factor ya incluye estos conceptos.

El factor de mayor dedicación tendrá los siguientes tramos:

1. El factor de mayor dedicación horaria **MD1**, corresponde a los puestos de trabajo para los que la prestación de los servicios públicos se prolonga hasta un máximo de **130 horas anuales**.
2. El factor de mayor dedicación horaria **MD2**, corresponde a los puestos de trabajo para los que la prestación de los servicios públicos se prolonga hasta un máximo de **90 horas anuales**.

3. El factor de mayor dedicación horaria **MD3**, corresponde a los puestos de trabajo para los que la prestación de los servicios públicos se prolonga hasta un máximo de **60 horas anuales**.
4. El factor de mayor dedicación horaria **MD4**, corresponde a los puestos de trabajo para los que la prestación de los servicios públicos se prolonga hasta un máximo de **30 horas anuales**.

Para el personal con trabajo a turnos, el régimen de horas adicionales se fijará atendiendo a las circunstancias del servicio programadas.

La incidencia de este factor en el complemento específico se calcula sobre un precio/hora fijo, según el subgrupo del puesto que se ocupa, aplicado al número máximo de horas anuales asignadas en cada tramo:

SUBGRUPO	Precio/hora
A1	25€
A2	22€
B	20€
C1	17€
C2	15€
AP	13€

En ningún caso el personal que tenga asignado un factor de mayor dedicación percibirá cuantía económica alguna en concepto de “gratificación por servicios extraordinarios”, salvo las de fuerza mayor por alertas rojas o similares. Si, circunstancialmente, se requiriera una prestación de servicios superior a las determinadas, estas prestaciones de servicios se compensarán, preferentemente, por tiempo de descanso.

Los puestos de trabajo sujetos a régimen de mayor dedicación y que tengan asignado este factor no podrán tener atribuidos los siguientes:

- Disponibilidad horaria
- Exclusividad

5. DISPONIBILIDAD HORARIA

Se entenderá por disponibilidad la obligación de realizar funciones fuera de la jornada ordinaria de trabajo, independientemente de que se preste en hora festiva, nocturna o inhábil y si así lo requiere el Ayuntamiento para garantizar la prestación del servicio público.

La disponibilidad implica el “estar localizable y disponible”, es decir, se está sujeto a ser llamado/a y tener la obligación de prestar el servicio requerido.

La disponibilidad horaria retribuye la prestación de servicios públicos en régimen de frecuentes o regulares alteraciones en los horarios de trabajo, suponiendo un eventual aumento de jornada, para adaptar los tiempos de trabajo a las especiales características de determinados servicios, puestos o cargos.

La cuantía será fija, lo que supone que se obtendrá la misma retribución tanto si se realizan todas las horas abonadas a través de este factor como si se realiza un número inferior o superior. Esta cuantía de disponibilidad retribuye también las horas realizadas en trabajo nocturno, festivos o jornada partida, por tanto, no se realizará diferenciación entre éstas.

Estas horas realizadas bajo este concepto no pueden ser objeto de compensación con descanso semanal, ya que las mismas responden a cubrir necesidades efectivas del Ayuntamiento y se requieren para la correcta ejecución de las funciones del puesto.

El factor de disponibilidad horaria tendrá las siguientes modalidades:

1. El factor de disponibilidad horaria **DH1**, corresponde a los puestos de trabajo para los que la prestación de los servicios públicos en horarios distintos a los ordinarios afecte hasta un máximo de **210 horas anuales**.
2. El factor de disponibilidad horaria **DH2**, corresponde a los puestos de trabajo para los que la prestación de los servicios públicos en horarios distintos a los ordinarios afecte hasta un máximo de **150 horas anuales**.
3. El factor de disponibilidad horaria **DH3**, corresponde a los puestos de trabajo para los que la prestación de los servicios públicos en horarios distintos a los ordinarios afecte hasta un máximo de **120 horas anuales**.
4. El factor de disponibilidad horaria **DH4**, corresponde a los puestos de trabajo para los que la prestación de los servicios públicos en horarios distintos a los ordinarios afecte hasta un máximo de **100 horas anuales**.
5. El factor de disponibilidad horaria **DH5**, corresponde a los puestos de trabajo para los que la prestación de los servicios públicos en horarios distintos a los ordinarios afecte hasta un máximo de **60 horas anuales**.

6. El factor de disponibilidad horaria **DH6**, corresponde a los puestos de trabajo para los que la prestación de los servicios públicos en horarios distintos a los ordinarios afecte hasta un máximo de **30 horas anuales**.

La incidencia de este factor en el complemento específico, se calcula sobre un precio/hora fijo, según el subgrupo del puesto que se ocupa, aplicado al número máximo de horas anuales asignadas en cada tramo:

SUBGRUPO	Precio/hora
A1	28€
A2	25€
B	23€
C1	20€
C2	18€
AP	16€

Este factor de disponibilidad se regula a través de este Manual, complementado por las Instrucciones Generales que regulan el régimen de disponibilidad y que se anexan como normativa complementaria a la presente RPT.

Los puestos de trabajo sujetos a régimen de disponibilidad horaria que tengan asignado este factor en la modalidad que corresponda, no podrán tener atribuidos los siguientes factores:

- Mayor dedicación.
- Exclusividad

6. FLEXIBILIDAD HORARIA

La flexibilidad horaria retribuye la prestación de servicios públicos en régimen de flexibilidad horaria, debida a frecuentes o regulares alteraciones en los horarios de trabajo, sin que suponga un aumento de jornada, para adaptar los tiempos de trabajo a las especiales características de determinados servicios, puestos o cargos.

El factor de flexibilidad se configura en un único tramo que retribuye la dedicación en horario irregular conforme a un porcentaje sobre el complemento de destino del puesto de trabajo (no sobre el grado personal).

FH 1	10% CD
-------------	--------

Los puestos de trabajo sujetos a régimen de flexibilidad horaria que tengan asignado este factor en la modalidad que corresponda, no podrán tener atribuido el siguiente factor:

- Exclusividad

7. JORNADA PARTIDA

Este factor retribuye la prestación de servicios públicos en jornada partida de mañana y tarde en un mismo día.

Este factor tendrá las siguientes modalidades:

1. El factor de jornada partida **JP1T** corresponde a los puestos de trabajo para los que la prestación de los servicios públicos afecte a un día a la semana en régimen de jornada partida
2. El factor de jornada partida **JP2T** corresponde a los puestos de trabajo para los que la prestación de los servicios públicos afecte a dos días a la semana en régimen de jornada partida.
3. El factor de jornada partida **JP3T** corresponde a los puestos de trabajo para los que la prestación de servicios afecte a tres días a la semana en régimen de jornada partida.
4. El factor de jornada partida **JP4T** corresponde a los puestos de trabajo para los que la prestación de los servicios públicos afecte a cuatro días a la semana en régimen de jornada partida.
5. El factor de jornada partida **JP5T** corresponde a los puestos de trabajo para los que la prestación de los servicios públicos afecte a cinco o más días a la semana en régimen de jornada partida.

Se retribuirá calculando el porcentaje que corresponda sobre el complemento de destino del puesto de trabajo (no sobre el grado personal).

JP 1	4% CD
JP 2	8% CD
JP3	12% CD
JP4	16% CD
JP5	20% CD

Los puestos de trabajo que tengan asignado el factor de jornada partida en la modalidad que le corresponda no podrán tener atribuidos el siguiente factor:

- Turnicidad

8. TURNICIDAD

Factor que compensa a los trabajadores por las mayores incomodidades que conllevan los cambios horarios de trabajo con carácter periódico y habitual, y que repercuten en el estado psicofísico y en el deterioro de la regularidad de los hábitos de la vida del trabajador (individual, social y familiar)

Se considera trabajo a turno toda forma de organización del trabajo según la cual la prestación de servicios públicos en un mismo puesto de trabajo se realiza de manera sucesiva, según un cierto ritmo continuo o discontinuo y en horas diferentes durante un periodo determinado de días o semanas.

Cuando se trate de procesos productivos continuos durante las 24 horas del día, en la organización del trabajo para determinar los turnos se tendrá en cuenta la rotación en el puesto de trabajo y que ningún trabajador estará en el turno de noche más de dos semanas consecutivas, salvo adscripción voluntaria al turno de noche fijo, que no podrá entenderse como definitiva o permanente.

No obstante, en las circunstancias previstas en el artículo 32 de Real Decreto 1561/1995 sobre jornadas especiales de trabajo, dicho periodo de referencia podrá ampliarse hasta los límites temporales señalados en dicho artículo.

El factor de turnicidad tendrá las siguientes modalidades:

1. El factor de turnicidad **T24** corresponde a los puestos de trabajo sujeto a un régimen de turnos para los que la prestación de servicios públicos esté establecida como continua durante las 24 horas al día por turnos rotatorios de mañana, tarde y noche.
2. El factor de turnicidad **T16** corresponde a los puestos de trabajo sujetos a un régimen de turnos para los que la prestación de servicios públicos esté establecida como continua durante 16 horas al día por turnos rotatorios de mañana y tarde.

La distribución del tiempo de trabajo a turnos para cada una de las modalidades anteriores se fijará según las necesidades de organización de los servicios públicos de cada centro, previa negociación de los calendarios laborales.

Su retribución vendrá fijada por un porcentaje sobre el salario base en función de la tipología de turnicidad a la que esté adscrito cada puesto.

T24	14 % SB
T16	7 % SB

Los puestos de trabajo que tengan asignado el factor de turnicidad en la modalidad que corresponda no podrán tener atribuidos el factor de:

- Jornada partida

9. NOCTURNIDAD

Se considera trabajo nocturno el que se realiza entre las 22 horas de la noche y las 6 de la mañana.

Los puestos de trabajo que conlleven la realización de trabajo nocturno dentro de su jornada regular, sea de forma íntegra o una parte de la misma, se compensará mediante un porcentaje sobre el salario base.

El porcentaje variará según la cantidad de horas anuales realizadas en horario considerado nocturno, estableciendo varios tramos en función de la cantidad de horas. El puesto de trabajo a que se le asigne el factor por nocturnidad realizará las horas que en su cuadrante anual horario se determine.

La inclusión en un nivel de nocturnidad supone el compromiso de realizar el máximo de horas nocturnas de dicho tramo.

El factor de nocturnidad podrá tener las siguientes modalidades:

- **N1:** Los puestos de trabajo sujetos a un régimen de nocturnidad para los que la prestación de servicios públicos, dentro de su jornada ordinaria, afecte entre 401 y 500 horas al año.
- **N2:** Los puestos de trabajo sujetos a un régimen de nocturnidad para los que la prestación de servicios públicos, dentro de su jornada ordinaria, afecte entre 301 y 400 horas al año.
- **N3:** Los puestos de trabajo sujetos a un régimen de nocturnidad para los que la prestación de servicios públicos, dentro de su jornada ordinaria, afecte entre 201 y 300 horas al año.
- **N4:** Los puestos de trabajo sujetos a un régimen de nocturnidad para los que la prestación de servicios públicos, dentro de su jornada ordinaria, afecte entre 151 y 200 horas al año.
- **N5:** Los puestos de trabajo sujetos a un régimen de nocturnidad para los que la prestación de servicios públicos, dentro de su jornada ordinaria, afecte entre 101 y 150 horas al año.
- **N6:** Los puestos de trabajo sujetos a un régimen de nocturnidad para los que la prestación de servicios públicos, dentro de su jornada ordinaria, afecte entre 50 y 100 horas al año.

La distribución del tiempo de trabajo nocturno para cada una de las modalidades de nocturnidad se fijará según las necesidades de la organización y los servicios a prestar.

Este factor se calcula mediante la aplicación de un porcentaje sobre el salario base:

N 1	11% SB
N 2	8,8% SB
N 3	6,6%SB
N 4	4,4% SB
N 5	3,3% SB
N 6	2,2% SB

10. FESTIVIDAD

Se consigna en aquellos puestos que deben realizar de forma regular y habitual jornadas laborales en los días establecidos oficialmente como festivos.

La inclusión en un nivel de festividad supone el compromiso de realizar el máximo de días festivos de dicho tramo.

Los puestos de trabajo sujetos a la prestación de servicios públicos en domingos y festivos tendrán atribuido este factor, que presenta varias modalidades, que se asignarán según las necesidades del servicio y la organización del trabajo.

- Realización de trabajo en jornada festiva con afectación al menos de 40 días anuales con esta consideración. F1
- Realización de trabajo en jornada festiva con afectación al menos de 30 días anuales con esta consideración. F2
- Realización de trabajo en jornada festiva con afectación al menos de 20 días anuales con esta consideración. F3
- Realización de trabajo en jornada festiva con afectación al menos de 10 días anuales con esta consideración. F4
- Realización de trabajo en jornada festiva con afectación de un mínimo de 5 días anuales con esta consideración. F5

Su retribución vendrá fijada por un porcentaje sobre el salario base, en función del número de horas anuales que deben trabajar en festivos.

F 1	13,5 % SB
F 2	10,5 % SB
F 3	7,8 % SB
F 4	5,10 % SB
F 5	2,4 % SB

11. INCOMPATIBILIDAD

La incompatibilidad en los/las empleados/as públicos/as viene regulada en la Ley 53/1984 y la misma tiene una naturaleza estatutaria, por lo que no puede ser objeto de compensación económica.

No obstante, la propia Ley 53/1984, de 26 de diciembre, según redacción dada por la disposición adicional quinta del RDL 20/2012 permite a los/las funcionarios/as del Grupo A, **Subgrupo A1 y A2** la posibilidad de reducir su complemento específico con el fin de poder compatibilizar sus funciones como empleado/a público/a y una actividad económica privada.

Los puestos de trabajo en cuyo complemento específico se incluya el factor por incompatibilidad tendrán la imposibilidad de reducir sus retribuciones y compatibilizar su actividad pública con la privada, es decir, el Ayuntamiento limita intencionadamente la compatibilidad del puesto de trabajo.

El uso de este factor debe ser residual y muy justificado, aplicándose a aquellos puestos que por su naturaleza entrañen un porcentaje amplio de dirección y organización de la vida administrativa del Ayuntamiento.

Para aquellos puestos que se les reconozca la imposibilidad absoluta de ejercer una actividad privada, se retribuirá con un **50% del salario base**.

12. EXCLUSIVIDAD

Se contempla un factor de exclusividad para aquellos puestos singularizados que deban tener una vinculación especial con el Ayuntamiento, por su liderazgo en la consecución de objetivos estratégicos de la organización municipal, que exige un trabajo de carácter imprevisible y variable que no se somete a un cómputo cerrado de horas.

Este factor, no va ligado a un numerus clausus de horas que exceden de la jornada ordinaria, sino que va vinculado estrictamente a la disponibilidad absoluta fuera de la jornada para la obtención de resultados y objetivos según planificación o programación estratégica de la organización. Este factor, por tanto, queda preferentemente asignado a aquellos puestos que en su contenido funcional asuman funciones directivas y de gestión estratégica.

Este factor va destinado a retribuir aquellos esfuerzos que, por razón de la consecución de objetivos de los Jefes de Servicio, Asesorías jurídicas de Áreas estratégicas, Dirección de Áreas estratégicas, los Habilitados Nacionales y la Dirección de la Residencia Municipal, no pueden computarse en un número completo de horas y son indispensables para la obtención de los mismos. Esta cuantía retribuye igualmente las horas realizadas en trabajo nocturno, festivos o jornada partida, por tanto, no se realizará diferenciación entre éstas. Igualmente, es incompatible con el abono de gratificaciones por horas realizadas fuera de la jornada.

La cantidad asignada a este factor es la cuantía equivalente al **30% del Salario Base** del puesto, sumada al complemento específico.

Los puestos de trabajo que tengan asignado el factor de exclusividad no podrán tener atribuidos los factores de:

- Mayor dedicación
- Disponibilidad horaria
- Flexibilidad

Factores singulares de puesto por condiciones adversas

Estos factores se aplicarán a aquellos puestos en los que concurren de manera continuada condiciones adversas que hagan más gravosa la prestación de los servicios públicos.

13. PELIGROSIDAD

Se retribuye, tras la aplicación de todas las medidas de seguridad derivadas de la normativa aplicable en materia de prevención de riesgos laborales, por:

a) Exposición a condiciones de extrema violencia a que pongan en riesgo la vida o integridad física de las personas por el desempeño de las funciones del puesto. (PL1)

b) Riesgo extremo de sufrir accidentes en trabajos en alturas elevadas, y/o descargas eléctricas (PL1)

c) Elevado riesgo contracción de enfermedades profesionales de personal sanitario durante el desempeño de las funciones. (PL2). Es incompatible con la penosidad letras b) y d)

d) Riesgo potencial de sufrir accidentes en trabajos en la calzada con tráfico rodado durante el desempeño de las funciones. (PL3)

e) Toma de decisiones en situaciones sociales conflictivas con riesgo potencial a sufrir agresiones físicas y amenazas no controlables. (PL3)

La peligrosidad se caracteriza:

- Por la intensidad del riesgo
- Por la frecuencia de exposición a ese riesgo

De esta forma, combinando ambos elementos de corrección se generan tres grados distintos de peligrosidad: Extrema (PL1), Elevada (PL2) y Potencial (PL3)

PL1	230€/MES
PL2	160€/MES
PL3	75€/MES

En este apartado es necesario señalar que se deben articular los medios y medidas necesarias para prevenir o evitar la peligrosidad asociada al puesto de trabajo. Remunerar por un trabajo en condiciones peligrosas nunca es aconsejable. Lo importante es prevenir y evitar las condiciones que producen el riesgo o la peligrosidad.

14. PENOSIDAD

Se retribuye, tras la aplicación de todas las medidas de seguridad derivadas de la normativa aplicable en materia de prevención de riesgos laborales, por:

a) Elevados esfuerzos físicos y/o condiciones penosas, significativas y permanentes. Se aplica a puestos de carga/descarga, o actividades físicas de gran esfuerzo durante la mayor parte de la jornada. (PN1)

b) Ejecución de trabajos en condiciones de manipulado o almacenamiento de productos, que requiera habilitación profesional, con capacidad de originar elevados riesgos de salud para personas o bienes por explosión, combustión, radiación u otros de análoga importancia y la manipulación o riesgo de exposición a productos tóxicos. (PN1). Es incompatible con la peligrosidad letra c)

c) Exposición excepcional e ineludible a condiciones ambientales o climatológicas adversas o nocivas por exigencias del puesto de trabajo. (PN2)

d) Ejecución de trabajo en condiciones de manipulado o almacenamiento de productos que no requieran habilitación profesional, con capacidad de originar potenciales riesgos para la salud de las personas o bienes por explosión, combustión, radiación u otros de análoga importancia y la manipulación o riesgo de exposición a productos tóxicos. (PN2). Es incompatible con la peligrosidad letra c)

e) Esfuerzos físicos significativos que se reproducen con cierta frecuencia en puestos de carga/descarga de materiales o manipulación de maquinaria. (PN2)

En este factor se introducen dos elementos de corrección. La penosidad se caracteriza:

- Por la intensidad o incomodidad de las condiciones penosas
- Por la frecuencia de exposición a condiciones de penosidad.

De esta forma, combinando ambos elementos de corrección, se generan dos grados distintos de penosidad: Elevada (PN1) y Moderada (PN2)

PN1	160€/MES
PN2	75€/MES

En este apartado es necesario señalar que se deberán articular los medios y las medidas necesarias para prevenir o evitar la penosidad asociada al puesto de trabajo. Remunerar por un trabajo en condiciones penosas nunca es aconsejable. Lo importante es prevenir y evitar las condiciones que producen el riesgo o la penosidad.

Disposición adicional primera.- Los factores de responsabilidad por mando, gestión de atención ciudadana, manejo de caudales, mayor dedicación, disponibilidad, flexibilidad horaria, jornada partida, turnicidad, nocturnidad, festividad, peligrosidad, penosidad, incompatibilidad, exclusividad, son variables y serán objeto de revisión anual, debiendo las personas responsables de cada unidad administrativa elaborar los informes anuales que serán objeto de estudio en el Comité de Seguimiento y Control de la RPT con el fin de valorar y ajustar los mismos.

Disposición adicional segunda. - Los factores con importes fijos serán objeto de revisión anual conforme a la normativa y límites presupuestarios que se aprueben en cada momento por la LPGE.

Disposición adicional tercera. - La modificación o cambio de los factores de jornada, así como, la adecuación del tramo del factor, se acordará, a través de resolución de Alcaldía u órgano en quien delegue, sin perjuicio de su comunicación al Comité de seguimiento y control de RPT.

Disposición adicional cuarta. - En todos los puestos barrados, las retribuciones complementarias serán únicas y se calcularán conforme al subgrupo de titulación superior, salvo en los puestos clasificados en el Grupo AP donde el barrado obedece a un planteamiento general que está pendiente de promoción interna.

Disposición adicional quinta. – El cambio de grupo/subgrupo de titulación que venga establecido por ley, no implicará “de facto” un cambio en los importes de los factores del complemento específico ni tampoco del complemento de destino, salvo que la ley disponga otra cosa o existan cambios de las funciones de los puestos de trabajo.

Disposición adicional sexta. - El personal que venga retribuido hasta la aprobación de la RPT, con un complemento de productividad asimilado a un factor del complemento específico recogido en el Manual de valoración de la RPT, dejará de percibirlo en la medida que dicha productividad quede absorbida por el complemento específico del puesto a través de esta nueva valoración.

Disposición adicional séptima. - El personal que, -a través de un proceso de selección, sistema provisión o nombramiento provisional por mejora, comisión de servicios o asimilable-, ocupe transitoriamente puestos de trabajo reconvertidos a través de esta RPT, se mantendrán en la cobertura provisional de estos puestos en la misma condición en que venían ocupándolo y, en su caso, hasta provisión definitiva de los mismos, siendo retribuidos de acuerdo con la nueva valoración del complemento específico de RPT.

Disposición adicional octava. - En aquellos puestos de trabajo en los que la nueva valoración determine un complemento específico definitivo, inferior al que tenían reconocido en la valoración anterior, se generará un complemento personal y transitorio (CPT), el cual será absorbible y compensable con el incremento anual que el complemento específico experimente según las directrices de la legislación presupuestaria estatal.

Dicho complemento personal y transitorio derivado de la nueva valoración del complemento específico se extinguirá de forma automática e irreversible si la persona que lo tenga reconocido cambia definitivamente de puesto de trabajo, bien por movilidad horizontal, o por promoción interna. Si el cambio de puesto de trabajo deriva de una comisión de servicios o cualquier otra fórmula de carácter provisional, el mismo se extinguirá mientras se prolongue esa situación provisional, y tras el reingreso al puesto de origen se realizarán los cálculos en idéntica forma como si dicha situación provisional no hubiera existido.

Disposición adicional novena. - Los factores del complemento específico que se realizan en base a la aplicación de un porcentaje sobre el Complemento de Destino, se aplica al nivel asignado al puesto de trabajo, no al grado personal.

Disposición final. - El presente Manual es parte de la Relación de Puestos de Trabajos que se apruebe en cada momento, y en este sentido, se somete a las modificaciones que de ella se deriven. Así también es de aplicación supletoria las normas legales laborales y de función pública vigentes en cada momento.