



Ajuntament de
Mutxamel

DICCIONARIO DE FACTORES



DIPUTACIÓN
DE ALICANTE

ÁREA DE RECURSOS HUMANOS
UNIDAD DE DESARROLLO
ORGANIZACIONAL

DICCIONARIO DE FACTORES
DE VALORACIÓN DE LOS PUESTOS DE TRABAJO

Versión: 0.2

09/08/2023



FACTORES
COMPLEMENTO DE DESTINO
AREA DE CONOCIMIENTO: <i>Especialización y Competencia</i>
TITULACIÓN ACADÉMICA OFICIAL
FORMACIÓN ESPECIALIZADA
EXPERIENCIA REQUERIDA
AREA DE RESPONSABILIDAD: <i>Responsabilidad, Mando y Complejidad Funcional</i>
RESPONSABILIDAD POR MANDO
RESPONSABILIDAD POR REPERCUSIÓN EN LOS RESULTADOS DE LA ORGANIZACIÓN
COMPLEMENTO ESPECÍFICO
AREA DE DIFICULTAD LABORAL: <i>Dificultad Técnica, Penosidad, Peligrosidad y Responsabilidad</i>
ESFUERZO INTELECTUAL
ESFUERZO FÍSICO
PENOSIDAD
PELIGROSIDAD
COMPETITIVIDAD RETRIBUTIVA
AREA DE DEDICACIÓN LABORAL: <i>Dedicación e Incompatibilidad</i>
JORNADA
DEDICACIÓN



Ajuntament de
Mutxamel

**DICCIONARIO DE FACTORES DE
VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO**



DIPUTACIÓN
DE ALICANTE

ÁREA DE RECURSOS HUMANOS
UNIDAD DE DESARROLLO
ORGANIZACIONAL

FACTOR	DEFINICIÓN	DESCRIPCIÓN
A	TITULACIÓN ACADÉMICA OFICIAL	NIVEL DE PREPARACIÓN QUE SE EXIGE EN CONDICIONES NORMALES Y COMO REQUISITO MÍNIMO A CUALQUIER TRABAJADOR PARA ACCEDER AL PUESTO DE TRABAJO QUE SE ESTÉ VALORANDO.

NIVEL	GR	DEFINICIÓN	APLICACIÓN	PUNTOS
A1	(AP)	NO SE EXIGE ESTAR EN POSESIÓN DE NINGUNA DE LAS TITULACIONES PREVISTAS EN EL SISTEMA EDUCATIVO.	ACTIVIDADES NO CUALIFICADAS	75
A2	(C2)	TÍTULO DE GRADUADO EN EDUCACIÓN SECUNDARIA OBLIGATORIA, INCLUIDO EL DE EDUCACIÓN GENERAL BÁSICA Y EL TÍTULO DE FORMACIÓN PROFESIONAL EN PRIMER GRADO.	ACTIVIDADES CALIFICACIÓN PROFESIONAL BÁSICA.	150
A3	(C1)	TÍTULO DE BACHILLER O TÉCNICO, INCLUIDO EL ANTERIOR BACHILLERATO UNIVERSITARIO POLIVALENTE Y LA FORMACIÓN PROFESIONAL DE SEGUNDO GRADO.	ACTIVIDADES CALIFICACIÓN PROFESIONAL MEDIA.	175
	(B)	TÍTULO DE TÉCNICO SUPERIOR DE FORMACIÓN PROFESIONAL	ACTIVIDADES CALIFICACIÓN PROFESIONAL ALTA	
A4	(A2)	TÍTULO DE GRADO O, EN SU CASO, EL DE DIPLOMADO UNIVERSITARIO, INGENIERO TÉCNICO O ARQUITECTO TÉCNICO.	ACTIVIDADES CALIFICACIÓN TÉCNICA ALTA.	300
A5	(A1)	TÍTULO DE GRADO O, EN SU CASO, EL DE DOCTOR, LICENCIADO, ARQUITECTO O INGENIERO; Y CUANDO SE HAYA ESTABLECIDO POR LEY OTRO TÍTULO UNIVERSITARIO (MASTER UNIVERSITARIO) PARA EL ACCESO A DETERMINADOS CUERPOS O ESCALAS, SE REQUERIRÁ ÉSTE ADEMÁS DEL TÍTULO DE GRADO.	ACTIVIDADES DE CALIFICACIÓN TÉCNICA SUPERIOR.	475



Ajuntament de
Mutxamel

**DICCIONARIO DE FACTORES DE
VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO**



DIPUTACIÓN
DE ALICANTE

ÁREA DE RECURSOS HUMANOS
UNIDAD DE DESARROLLO
ORGANIZACIONAL

FACTOR	DEFINICIÓN	DESCRIPCIÓN
B	FORMACIÓN ESPECIALIZADA	NIVEL DE ESTUDIOS ESPECIALIZADOS QUE, SE EXIGIRÍAN EN UN PROCESO SELECTIVO AL PUESTO DE TRABAJO

NIVEL	DEFINICIÓN	APLICACIÓN	PUNTOS
B1	ESPECIALIZACIÓN BAJA	CURSOS HASTA 50 HORAS.	25
B2	ESPECIALIZACIÓN MODERADA	CURSOS ENTRE 51 Y 150 HORAS.	50
B3	ESPECIALIZACIÓN MEDIA	CURSOS ENTRE 151 Y 250 HORAS.	100
B4	ESPECIALIZACIÓN ALTA	CURSOS ENTRE 251 Y 350 HORAS	200
B5	ESPECIALIZACIÓN MUY ALTA	CURSOS DE MÁS DE 350 HORAS.	400

FACTOR	DEFINICIÓN	DESCRIPCIÓN
C	EXPERIENCIA REQUERIDA	NIVEL DE EXPERIENCIA MÍNIMA REQUERIDA PARA EL NORMAL DESARROLLO DEL PUESTO DE TRABAJO, INCLUSO EL ADIESTRAMIENTO PREVIO.

NIVEL	DEFINICIÓN	APLICACIÓN	PUNTOS
C1	HASTA 3 MESES	PUESTOS DE ESCASO NIVEL APRENDIZAJE	25
C2	HASTA 6 MESES	PUESTOS APRENDIZAJE BAJO	50
C3	HASTA 12 MESES	PUESTOS APRENDIZAJE MODERADO	100
C4	HASTA 24 MESES	PUESTOS APRENDIZAJE ALTO	150
C5	MAS DE 24 MESES	PUESTOS MUY ESPECIALIZADOS.	225



Ajuntament de
Mutxamel

**DICCIONARIO DE FACTORES DE
VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO**



DIPUTACIÓN
DE ALICANTE

ÁREA DE RECURSOS HUMANOS
UNIDAD DE DESARROLLO
ORGANIZACIONAL

FACTOR	DEFINICIÓN	DESCRIPCIÓN
D	RESPONSABILIDAD POR MANDO	NIVEL DE NECESIDADES SOBRE EL PERSONAL SUBORDINADO (DIRIGIR, COORDINAR, ORIENTAR, SUPERVISAR, CORREGIR, PREMIAR Y SANCIONAR)

NIVEL	DEFINICIÓN	APLICACIÓN	PUNTOS
D1	SIN MANDO, NI SUPERVISIÓN O CONTROL DE PERSONAL	PUEDE ESPORÁDICAMENTE EJERCER MANDO, SI BIEN NO ES LO NORMAL.	0
D2	SIN MANDO PERO CON CONTROL DE PERSONAL	VIGILA O CONTROLA PERSONAL QUE NO DEPENDE DE ÉL.	25
D3	MANDO DIRECTO GRUPO PEQUEÑO	(1-5)	50
D4	MANDO GRUPO MEDIANO CON ALGÚN MANDO INTERMEDIO.	(6-20)	100
D5	MANDO GRUPO GRANDE	(21-40)	200
D6	MANDO GRUPO MUY GRANDE	(MAS DE 40)	300



Ajuntament de
Mutxamel

**DICCIONARIO DE FACTORES DE
VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO**



DIPUTACIÓN
DE ALICANTE

ÁREA DE RECURSOS HUMANOS
UNIDAD DE DESARROLLO
ORGANIZACIONAL

FACTOR	DEFINICIÓN	DESCRIPCIÓN
E	RESPONSABILIDAD POR REPERCUSIÓN EN LOS RESULTADOS DE LA ORGANIZACIÓN	NIVEL DE REPERCUSIÓN GLOBAL SOBRE LOS RESULTADOS EN ATENCIÓN A LA RESPONSABILIDAD SOBRE EL TRABAJO DESEMPEÑADO CONSIDERANDO LAS ESCALAS DE SUPERVISIÓN

NIVEL	DEFINICIÓN	APLICACIÓN	PUNTOS
E1	POCA REPERCUSIÓN EN LOS RESULTADOS	PUESTOS DE EJECUCIÓN CON NORMAS Y CONTROL ALTO	50
E2	MEDIANA REPERCUSIÓN EN LOS RESULTADOS	PUESTOS DE EJECUCIÓN SIN NORMAS PERO CON CONTROL O SIN CONTROL PERO CON NORMAS; Y ESTUDIO CON CARÁCTER EVENTUAL.	100
E3	MODERADA REPERCUSIÓN EN LOS RESULTADOS	PUESTOS DE COORDINACIÓN Y/O ESTUDIO.	225
E4	ALTA REPERCUSIÓN EN LOS RESULTADOS	PUESTOS DE DIRECCIÓN O MANDO DE UNIDADES OPERATIVAS BÁSICAS Y/O QUE SE ENCUENTRAN BAJO LA SUPERVISIÓN DE OTROS DOS NIVELES DIRECTIVOS; Y PUESTOS DEFINIDOS POR PROFESIONES CUYOS TITULARES ASUMEN LA RESPONSABILIDAD ÚLTIMA POR DAÑOS A PERSONAS, PÉRDIDAS ECONÓMICAS O IMAGEN SOCIAL DE LA ORGANIZACIÓN.	350
E5	MUY ALTA REPERCUSIÓN EN LOS RESULTADOS	PUESTOS DE DIRECCIÓN QUE SE ENCUENTRAN BAJO LA SUPERVISIÓN DE OTRO NIVEL DIRECTIVO Y/O QUE CUENTAN CON UNA ESTRUCTURA DESARROLLADA BAJO SU ÁMBITO DE SUPERVISIÓN.	500
E6	MÁXIMA REPERCUSIÓN EN LOS RESULTADOS	PUESTOS DE MÁXIMA DIRECCIÓN, QUE CUENTAN EN SU ESTRUCTURA CON AL MENOS UN NIVEL DE DIRECCIÓN O MANDO BAJO SU SUPERVISIÓN.	650
E7	ESPECIAL REPERCUSIÓN POR HABILITACIONES DE CARÁCTER NACIONAL DE 1ª CATEGORÍA Y ASIMILADAS	PUESTOS DE HABILITACIÓN NACIONAL QUE ASUMEN FUNCIONES PRECEPTIVAS; Y PUESTOS QUE EJERCEN FUNCIONES DERIVADAS DE ÉSTOS	800



Ajuntament de
Mutxamel

DICCIONARIO DE FACTORES DE
VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO



DIPUTACIÓN
DE ALICANTE

ÁREA DE RECURSOS HUMANOS
UNIDAD DE DESARROLLO
ORGANIZACIONAL

Rangos Grupo A1	Nivel C.D.	Rangos Grupo A2	Nivel C.D.	Rangos Grupo C1	Nivel C.D.	Rangos Grupo C2	Nivel C.D.	Rangos Grupo E	Nivel C.D.
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
5	20	5	16	5	11	5	10	5	9
930	21	530	17	255	12	180	11	105	9
995	21	575	17	275	12	200	11	125	9
1.000	22	580	18	280	13	205	11	130	9
1.075	22	625	18	300	13	225	12	150	9
1.080	23	630	19	305	14	230	12	155	10
1.175	23	700	19	325	14	250	12	175	10
1.180	24	705	20	330	15	255	13	180	11
1.275	24	775	20	375	15	275	13	200	11
1.280	25	780	21	380	16	280	14	205	12
1.375	25	850	21	425	16	300	14	225	12
1.380	26	855	22	430	17	305	15	230	13
1.475	26	925	22	475	17	350	15	250	13
1.480	27	930	23	480	18	355	16	255	14
1.575	27	1.025	23	525	18	400	16		
1.580	28	1.030	24	530	19	405	17		
1.675	28	1.125	24	600	19	450	17		
1.680	29	1.130	25	605	20	455	18		
1.975	29	1.225	25	675	20				
1.980	30	1.230	26	680	21				
				750	21				
				755	22				



Ajuntament de
Mutxamel

**DICCIONARIO DE FACTORES DE
VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO**



DIPUTACIÓN
DE ALICANTE

ÁREA DE RECURSOS HUMANOS
UNIDAD DE DESARROLLO
ORGANIZACIONAL

FACTOR	DEFINICIÓN	DESCRIPCIÓN
F	ESFUERZO INTELECTUAL	NIVEL DE ESFUERZO MENTAL - ASOCIADO AL GRADO DE DIFICULTAD TÉCNICA Y RESPONSABILIDAD - HABITUALMENTE NECESARIO PARA PODER DESEMPEÑAR LOS COMETIDOS DEL PUESTO

NIVEL	DEFINICIÓN	APLICACIÓN	PUNTOS
F1	MÍNIMO ESFUERZO INTELECTUAL	PUESTOS DE EJECUCIÓN CUYO COMPONENTE FUNDAMENTAL ES EL ESFUERZO FÍSICO, SI BIEN, EVENTUALMENTE, SE REQUIERE LA CONSULTA O BÚSQUEDA DE SOLUCIONES NO PREESTABLECIDAS.	20
F2	POCO ESFUERZO INTELECTUAL	PUESTOS DE EJECUCIÓN CUYA SOLUCIONES ESTÁN NORMALMENTE PREESTABLECIDAS, SALVO EXCEPCIONES, SE BUSCAN LAS SOLUCIONES NO PREVISTAS	45
F3	MODERADO ESFUERZO INTELECTUAL	PUESTOS DE COORDINACIÓN CUYOS PROCEDIMIENTOS ESTÁN BÁSICAMENTE NORMALIZADOS, SI BIEN EN OCASIONES SE HAN DE ESTUDIAR Y ADOPTAR SOLUCIONES NO PREESTABLECIDAS	65
F4	BASTANTE ESFUERZO INTELECTUAL	PUESTOS TÉCNICOS Y DIRECTIVOS CUYA ACTIVIDAD ES FUNDAMENTALMENTE INTELECTUAL, SI BIEN LAS VARIABLES QUE MANEJAN NO SON DE MÁXIMA COMPLEJIDAD	120
F5	MUCHO ESFUERZO INTELECTUAL	PUESTOS TÉCNICOS Y DIRECTIVOS DE ACTIVIDAD ESPECIALIZADA EXCLUSIVAMENTE INTELECTUAL Y DE MÁXIMA COMPLEJIDAD EN LA ORGANIZACIÓN	150



Ajuntament de
Mutxamel

**DICCIONARIO DE FACTORES DE
VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO**



DIPUTACIÓN
DE ALICANTE

ÁREA DE RECURSOS HUMANOS
UNIDAD DE DESARROLLO
ORGANIZACIONAL

FACTOR	DEFINICIÓN	DESCRIPCIÓN
G	ESFUERZO FÍSICO	NIVEL DE ESFUERZO FÍSICO - ASOCIADO AL GRADO DE DIFICULTAD TÉCNICA Y RESPONSABILIDAD - HABITUALMENTE NECESARIO PARA PODER DESEMPEÑAR LOS COMETIDOS DEL PUESTO DE TRABAJO

NIVEL	DEFINICIÓN	APLICACIÓN	PUNTOS
G1	POCO ESFUERZO FÍSICO (PRÁCTICAMENTE SIN ESFUERZO FÍSICO ESPECIAL, CON POSTURAS LIBRES)	PUESTOS DE ACTIVIDAD FÍSICA LIGERA	5
G2	MODERADO ESFUERZO FÍSICO (ESFUERZOS FÍSICOS NORMALES O POSTURAS EVENTUALMENTE FORZADAS)	PUESTOS DE ACTIVIDAD BÁSICAMENTE MANUAL O A PÍE PERMANENTEMENTE; CON TRANSPORTE DE PEQUEÑA PAQUETERÍA Y CORRESPONDENCIA.	20
G3	BASTANTE ESFUERZO FÍSICO (ESFUERZOS FÍSICOS IMPORTANTES CON POSTURAS NORMALMENTE FORZADAS)	PUESTOS DE ACTIVIDAD FÍSICA IMPORTANTE A PÍE PERMANENTEMENTE, CON TRANSPORTE DE CARGA PESADA, LIMPIEZA, MOVIMIENTO DE ELEMENTOS PESADOS, POSTURAS FORZADAS, ETC.	30
G4	MUCHO ESFUERZO FÍSICO (ESFUERZOS FÍSICOS MUY IMPORTANTES CON POSTURAS ESPECIALES PERMANENTES)	PUESTOS DE CARGA/DESCARGA, O DE ACTIVIDADES FÍSICAS DE GRAN ESFUERZO	50



Ajuntament de
Mutxamel

**DICCIONARIO DE FACTORES DE
VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO**



DIPUTACIÓN
DE ALICANTE

ÁREA DE RECURSOS HUMANOS
UNIDAD DE DESARROLLO
ORGANIZACIONAL

FACTOR	DEFINICIÓN	DESCRIPCIÓN
H	PENOSIDAD	ES EL GRADO DE INCOMODIDAD NORMALMENTE FÍSICA O PSÍQUICA QUE NECESARIAMENTE SE HA SOPORTAR PARA LA EJECUCIÓN DE LAS TAREAS DEL PUESTO. A EFECTOS DE MEDIR EL GRADO DE PENOSIDAD DE UN PUESTO DE TRABAJO SE TENDRÁN EN CUENTA LOS SIGUIENTES FACTORES: RUIDOS, SUCIEDAD, OLORES, ROTACIÓN CONSTANTE EN DESTINOS POR DIFERENTES CENTROS DE TRABAJO, TRABAJOS CON EQUIPOS QUE INCLUYAN PANTALLAS DE VISUALIZACIÓN, CONDICIONES PSÍQUICAS QUE SE HAN DE SOPORTAR POR MOTIVOS DEL TRABAJO QUE SE DESEMPEÑA Y CONDICIONES FÍSICAS DE LOS CENTROS, INSTALACIONES Y OTROS EQUIPOS DE TRABAJO QUE PUEDAN TENER UNA INFLUENCIA SIGNIFICATIVA EN LA SALUD DE LOS TRABAJADORES.

NIVEL	DEFINICIÓN	APLICACIÓN	PUNTOS
H1	PENOSIDAD LEVE	PUESTOS DE ACTIVIDAD NORMAL QUE DESTINAN APROXIMADAMENTE UN 75% DE LA JORNADA AL USO Y MANEJO DEL ORDENADOR, ATENCIÓN AL PÚBLICO, RELACIONES MÚLTIPLES CON PUESTOS DE DENTRO Y FUERA DE LA ORGANIZACIÓN.	15
H2	PENOSIDAD MODERADA	PUESTOS DE ACTIVIDAD NORMAL CUYO TRABAJO COMPORTE CON CARÁCTER HABITUAL UNAS CONDICIONES FÍSICAS O PSÍQUICAS MODERADAS; ATENCIÓN PERMANENTE AL PÚBLICO; O ROTACIÓN CONSTANTE ENTRE DESTINOS EN DIFERENTES CENTROS DE TRABAJO.	20
H3	PENOSIDAD IMPORTANTE	PUESTOS DE ACTIVIDADES ESPECIALES CUYO TRABAJO COMPORTE CON CARÁCTER HABITUAL UNAS CONDICIONES FÍSICAS O PSÍQUICAS IMPORTANTES.	30
H4	PENOSIDAD EXTREMA	PUESTOS DE ACTIVIDADES ESPECIALES CUYO TRABAJO COMPORTE CON CARÁCTER HABITUAL UNAS CONDICIONES FÍSICAS O PSÍQUICAS EXTREMAS.	45



FACTOR	DEFINICIÓN	DESCRIPCIÓN
1	PELIGROSIDAD	NIVEL DE RIESGO AL QUE SE ENCUENTRA EXPUESTO EL TRABAJADOR COMO CONSECUENCIA DE LAS ACTIVIDADES, PROCESOS, EQUIPOS O PRODUCTOS NECESARIOS PARA EL DESEMPEÑO DE LOS COMETIDOS DEL MISMO. SE ENTENDERÁ COMO RIESGO LABORAL LA POSIBILIDAD DE QUE UN TRABAJADOR SUFRA UN DETERMINADO DAÑO DERIVADO DEL TRABAJO. PARA CALIFICAR UN RIESGO DESDE EL PUNTO DE VISTA DE SU GRAVEDAD SE VALORARÁN CONJUNTAMENTE LA PROBABILIDAD DE QUE SE PRODUZCA EL DAÑO Y LA SEVERIDAD DEL MISMO. ASÍ MISMO, SE ENTENDERÁN COMO ACTIVIDADES, PROCESOS, EQUIPOS O PRODUCTOS "POTENCIALMENTE PELIGROSOS" AQUELLOS QUE, EN AUSENCIA DE MEDIDAS PREVENTIVAS ESPECÍFICAS Y CON INDEPENDENCIA DE SU INTENSIDAD, ORIGINEN RIESGOS PARA LA SEGURIDAD Y LA SALUD DE LOS TRABAJADORES QUE LOS DESARROLLAN O UTILIZAN.

NIVEL	DEFINICIÓN	APLICACIÓN	PUNTOS
11	SIN PELIGROSIDAD ESPECIAL (INCLUSO GOLPES, CAÍDAS, ATROPELLOS, ETC.)	PUESTOS DE ACTIVIDAD NORMAL QUE NO OBSTANTE SE ENCUENTRAN EXPUESTOS A DETERMINADOS RIESGOS POR EL MERO HECHO DE SU EJECUCIÓN.	10
12	RIESGO FÍSICO Y/O PSÍQUICO GRAVE CON PROBABILIDAD MEDIA SOBRE TAREAS CON FRECUENCIA ALTA.	PUESTOS DE ACTIVIDAD MANUAL CON ÚTILES O MAQUINARIA PELIGROSA O PRODUCTOS NOCIVOS, QUE COMPORTAN EL RIESGO DE SUFRIR DAÑOS Y LESIONES. DESPLAZAMIENTOS Y VIAJES FRECUENTES.	20
13	RIESGO FÍSICO Y/O PSÍQUICO GRAVE CON PROBABILIDAD ALTA O MUY GRAVE CON PROBABILIDAD MODERADA SOBRE TAREAS CON FRECUENCIA ALTA.	PUESTOS DE ACTIVIDAD MANUAL CON MAQUINARIA PELIGROSA, PRODUCTOS EXTREMADAMENTE NOCIVOS, CONDUCCIÓN PERMANENTE COMO ACTIVIDAD PROFESIONAL, TRABAJOS QUE IMPLICAN RIESGOS DE CONTAGIOS Y TRABAJOS QUE REQUIEREN EL MANEJO DE ARMAS DE FUEGO REGLAMENTARIAS.	45
14	RIESGO FÍSICO Y/O PSÍQUICO MUY GRAVE CON PROBABILIDAD ALTA SOBRE TAREAS CON FRECUENCIA ALTA.	PUESTOS DE ACTIVIDAD PROFESIONAL ESPECIAL QUE IMPLICAN CON CARÁCTER HABITUAL UN RIESGO GRAVE E INMINENTE, ENTENDIÉNDOSE POR ÉSTE AQUEL QUE RESULTE PROBABLE QUE SE MATERIALICE EN UN FUTURO INMEDIATO Y PUEDA SUPONER UN DAÑO GRAVE PARA LA SEGURIDAD Y LA SALUD DE LOS TRABAJADORES.	65



Ajuntament de
Mutxamel

**DICCIONARIO DE FACTORES DE
VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO**



DIPUTACIÓN
DE ALICANTE

ÁREA DE RECURSOS HUMANOS
UNIDAD DE DESARROLLO
ORGANIZACIONAL

FACTOR	DEFINICIÓN	DESCRIPCIÓN
J	JORNADA	MIDE EL NIVEL DE MOLESTIA O DIFICULTAD RELATIVA QUE EL TRABAJADOR TENDRÁ EN EL DESEMPEÑO DE SU PUESTO, POR RAZÓN DEL SISTEMA DE PRESENCIA EN EL TRABAJO.

NIVEL	DEFINICIÓN	APLICACIÓN	PUNTOS
J1	JORNADA INTENSIVA (A VECES SE TRABAJA FUERA DE LA MISMA)	PUESTOS DE ACTIVIDAD NORMAL.	25
J2	JORNADA PARTIDA (A VECES SE TRABAJA FUERA DE LA MISMA)	PUESTOS DE ACTIVIDAD NORMAL.	35
J3	JORNADA ESPECIAL 7x7	PUESTOS CON JORNADA ESPECIAL CON TURNOS PARA CUBRIR LAS 24 HORAS DE SERVICIO, CON PRESENCIA EN EL TRABAJO DE 7 DÍAS CONSECUTIVOS SEGUIDOS DE 7 DÍAS DE DESCANSO, SIN SUPERAR LA JORNADA ORDINARIA OFICIAL.	45
J4	PROLONGACIÓN DE JORNADA	PUESTOS CUYA ACTIVIDAD REQUIERE UN MÍNIMO DE 50 HORAS Y UN MÁXIMO DE 100 HORAS, QUE SUPEREN EL HORARIO PACTADO ANUALMENTE EN EL CALENDARIO LABORAL. LA PROLONGACIÓN DE JORNADA SE COMPUTA EN PERÍODO ANUAL. IMPLICA JORNADA INTENSIVA / PARTIDA. LAS HORAS REALIZADAS PRESENCIALMENTE EN DOMINGO O FESTIVO PARA LA REALIZACIÓN DE EVENTOS, ESPECTÁCULOS O ACTIVIDADES REALIZADAS POR EL AYUNTAMIENTO COMPUTARÁ CADA HORA POR 1.5 HORAS	65
J5	JORNADA VARIABLE	PUESTOS CON JORNADA ESPECIAL CON TURNOS PARA CUBRIR LAS 24 HORAS DE SERVICIO, CON PRESENCIA EN EL TRABAJO DE 7 DÍAS CONSECUTIVOS SEGUIDOS DE 7 DÍAS DE DESCANSO, SIN SUPERAR LA JORNADA ORDINARIA OFICIAL. POR SUS ESPECIALES CARACTERÍSTICAS, ESTE TIPO DE JORNADA INCLUYE LA VALORACIÓN DE LA TURNICIDAD, FESTIVIDAD Y NOCTURNIDAD.	85



Ajuntament de
Mutxamel

**DICCIONARIO DE FACTORES DE
VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO**



DIPUTACIÓN
DE ALICANTE

ÁREA DE RECURSOS HUMANOS
UNIDAD DE DESARROLLO
ORGANIZACIONAL

FACTOR	DEFINICIÓN	DESCRIPCIÓN
K	RÉGIMEN DE DEDICACIÓN	NIVEL DE EXCLUSIVIDAD LABORAL QUE SE ADQUIERE CON LA ENTIDAD, COMO CONSECUENCIA DEL DESEMPEÑO DEL PUESTO DE TRABAJO. SE CALCULA SEGÚN EL TIPO (%) ASOCIADO AL NIVEL, APLICADO SOBRE LA BASE DEL COMPLEMENTO DE DESTINO.

NIVEL	DEFINICIÓN	APLICACIÓN	% CD
K1	DEDICACIÓN PREFERENTE	PUESTOS DE ACTUACIÓN PROFESIONAL NORMAL QUE REQUIEREN LA PRESENCIA EN EL TRABAJO CUANDO ASÍ SE PRECISE, ABONÁNDOSE ESAS HORAS DE MÁS COMO EXTRAORDINARIAS O COMO COMPENSACIONES.	0,25
K2	DEDICACIÓN ESPECIAL	PUESTOS DE ACTUACIÓN PROFESIONAL NORMAL DE LA POLICÍA LOCAL CUYA PRESTACIÓN DE SERVICIOS EXIJA ESPECIAL DEDICACIÓN DE MANERA FRECUENTE O REGULAR, ALTERANDO EL HORARIO DE TRABAJO, SUPONIENDO UN EVENTUAL AUMENTO DE JORNADA PARA ADAPTAR LOS TIEMPOS DE TRABAJO A LAS ESPECIALES CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO	0,50
K3	LIBRE DISPONIBILIDAD	PUESTOS DE ACTUACIÓN PROFESIONAL NORMAL Y/O URGENTE, O DE CARÁCTER DIRECTIVO, QUE REQUIEREN LA PRESENCIA CUANDO ASÍ SE PRECISE, CON DEDICACIÓN HORARIA SUPERIOR A LA FIJADA POR EL FACTOR JORNADA. EL VALOR HORARIO SE DETERMINARÁ POR LA SIGUIENTE FÓRMULA $H = K * D / V$ SIENDO: H = MÁXIMO Nº DE HORAS ANUALES CORRESPONDIENTES AL NIVEL L2 $K = 0,5$ D = CUANTÍA ANUAL POR COMPLEMENTO DE DESTINO QUE REALMENTE COBRA EL PUESTO V = VALOR VIGENTE DE LA HORA EXTRA MÁS CARA PARA EL GRUPO SUPERIOR QUE CORRESPONDA AL PUESTO EL Nº DE HORAS RESULTANTE SE AÑADIRÁ A LAS HORAS ADICIONALES DETERMINADAS, EN SU CASO POR EL FACTOR JORNADA. SUPERADA LA SUMA DE AMBAS PODRÁ PROCEDERSE A SU COMPENSACIÓN, NO PUDIÉNDOSE REMUNERAR EL EXCESO COMO GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS. IMPLICA LA DEDICACIÓN PREFERENTE.	0,75
K4	DEDICACIÓN EXCLUSIVA	PUESTO DE DIRECCIÓN, TÉCNICOS Y PROFESIONES SIN HORARIO CONCRETO O CON INCOMPATIBILIDAD ABSOLUTA PARA CUALQUIER ACTIVIDAD PRIVADA O PÚBLICA. IMPLICA LA LIBRE DISPONIBILIDAD	1,25

FACTOR	DEFINICIÓN	DESCRIPCIÓN
--------	------------	-------------



Ajuntament de
Mutxamel

**DICCIONARIO DE FACTORES DE
VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO**



DIPUTACIÓN
DE ALICANTE

ÁREA DE RECURSOS HUMANOS
UNIDAD DE DESARROLLO
ORGANIZACIONAL

L	COMPETITIVIDAD RETRIBUTIVA	VALORA LA RETRIBUCIÓN NECESARIA PARA IGUALAR UNA CUANTÍA EN TÉRMINOS DE COMPETITIVIDAD Y EQUIDAD INTERNA; LA ESPECIAL RESPONSABILIDAD; Y SOLUCIONA LAS DIFERENCIAS RETRIBUTIVAS CON MOTIVO DE LA APERTURA DE PUESTOS SINGULARIZADOS A VARIOS GRUPOS. POR LA PROPIA NATURALEZA DE ESTE FACTOR NO SE ESTABLECEN NIVELES PREDETERMINADOS, SINO QUE SE CALCULAN SEGÚN EL TIPO (%) APLICADOS SOBRE LA BASE DEL COMPLEMENTO DE DESTINO, PARA OBTENER LA CUANTÍA NECESARIA.
---	----------------------------	--



ANEXO I: OTROS CONCEPTOS RETRIBUTIVOS

OTROS CONCEPTOS RETRIBUTIVOS	PÁGINA
FESTIVIDAD	17
NOCTURNIDAD	19



Ajuntament de
Mutxamel

ANEXO OTROS CONCEPTOS RETRIBUTIVOS



DIPUTACIÓN
DE ALICANTE

ÁREA DE RECURSOS HUMANOS
UNIDAD DE DESARROLLO
ORGANIZACIONAL

FESTIVIDAD. CRITERIOS COBRO

DEFINICIÓN	La festividad se abonará al personal que en el desempeño de su puesto de trabajo realice la el turno de mañana o de tarde en el día establecido, sábado, domingo o festivo, y el turno de noche el día anterior del establecido (noche del viernes, noche del sábado y noche anterior del día festivo).
SITUACIÓN DE BAJA POR I.T.	Al personal que se encuentre en esta situación, no se le abonará por el concepto de festividad.
VACACIONES	El concepto de festividad no será abonado durante las vacaciones.
CAMBIO DE PUESTO DE TRABAJO EN SITUACIÓN DE EMBARAZO	Las profesionales que viniesen desempeñando su puesto en régimen de festividad, y por su situación de riesgo de embarazo, pasen a prestar servicios en otros puestos no sometidos a festividad, se les abonará la media mensual de ambos conceptos que se realicen en los servicios donde estén adscritas.
LIBERADOS SINDICALES PARCIALES (aquellos con crédito mensual $\geq 70 < 140$)	<ul style="list-style-type: none"> • Cobrarán la media mensual que corresponda a un liberado total, según la siguiente regla de tres: <i>Si la media es de 3.32 festivos para 140 horas, ¿Cuántos festivos corresponderá para 110 horas?</i> • La media mensual se hallará sumando el total de festivos realizados por cada uno de los trabajadores y dividiendo el resultado entre el número de trabajadores que han realizado el servicio en cada una de las unidades o centros gestores. • En cualquier caso, cobrarán la media del párrafo anterior siempre y cuando los días de disfrute de los créditos sindicales sean consecutivos dentro del mes correspondiente. <p>En caso contrario, no se les abonará cantidad alguna.</p>



Ajuntament de
Mutxamel

ANEXO OTROS CONCEPTOS RETRIBUTIVOS



DIPUTACIÓN
DE ALICANTE

ÁREA DE RECURSOS HUMANOS
UNIDAD DE DESARROLLO
ORGANIZACIONAL

FESTIVIDAD	
DIA	IMPORTE FESTIVO
SABADO	26.51
DOMINGO	53.01
FESTIVO	53.01



Ajuntament de
Mutxamel

ANEXO OTROS CONCEPTOS RETRIBUTIVOS



DIPUTACIÓN
DE ALICANTE

ÁREA DE RECURSOS HUMANOS
UNIDAD DE DESARROLLO
ORGANIZACIONAL

NOCTURNIDAD. CRITERIOS COBRO

DEFINICIÓN	Todo el personal que para el desempeño de su puesto de trabajo realice tres cuartas partes de su jornada laboral en el periodo comprendido entre las 22 y las 8 horas.
ÁMBITO PERSONAL	Funcionarios, laborales indefinidos y laborales temporales (todo el personal).
SITUACIÓN DE BAJA POR I.T.	Al personal que se encuentre en esta situación, no se le abonará por el concepto de nocturnidad.
VACACIONES	El concepto de nocturnidad no será abonado durante las vacaciones.
CAMBIO DE PUESTO DE TRABAJO EN SITUACIÓN DE EMBARAZO	Las profesionales que viniesen desempeñando su puesto en régimen de nocturnidad, y por su situación de riesgo de embarazo, pasen a prestar servicios en otros puestos no sometidos a nocturnidad, se les abonará la media mensual de ambos conceptos que se realicen en los servicios donde estén adscritas.
LIBERADOS SINDICALES	Al personal con crédito sindical asignado que conlleve liberación total, se le abonará la media mensual de las noches que se realicen en el servicio donde estén adscritos y, a final de año, se regularizarán las cantidades abonadas para que se correspondan con la media anual. <ul style="list-style-type: none"> Los liberados parciales con 70 horas mensuales, que disfruten de su crédito sindical en periodos continuos, se les abonará el 25% de la media mensual de las noches que se realicen en el servicio donde estén adscritos, y al final de año, se regularizarán las cantidades abonadas para que se correspondan con la media anual.
LIBERADOS SINDICALES PARCIALES (aquellos con crédito mensual \neq > 70 < 140)	<ul style="list-style-type: none"> Cobrarán la media mensual que corresponda a un liberado total, según la siguiente regla de tres: <i>Si la media es de 3.32 noches para 140 horas, ¿Cuántas noches corresponderá para 110 horas?</i> La media mensual se hallará sumando el total de noches realizadas por cada uno de los trabajadores y dividiendo el resultado entre el número de trabajadores que han realizado el servicio en cada una de las unidades o centros gestores.



Ajuntament de
Mutxamel

ANEXO OTROS CONCEPTOS RETRIBUTIVOS



DIPUTACIÓN
DE ALICANTE

ÁREA DE RECURSOS HUMANOS
UNIDAD DE DESARROLLO
ORGANIZACIONAL

	<ul style="list-style-type: none"> En cualquier caso, cobrarán la media del párrafo anterior siempre y cuando los días de disfrute de los créditos sindicales sean consecutivos dentro del mes correspondiente. <p>En caso contrario, no se les abonará cantidad alguna.</p>
ADSCRIPCIÓN VOLUNTARIA Y PERMANENTE AL TURNO DE NOCHE	<ul style="list-style-type: none"> La adscripción al turno de noche será voluntaria, no obstante, tendrá carácter forzoso hasta alcanzar el número de efectivos que se considere necesario por la Jefatura de la Policía Local
MATERNIDAD	<ul style="list-style-type: none"> La nocturnidad será abonará en el supuesto de maternidad de la mujer trabajadora en función de lo percibido en la última nómina.
ACCIDENTE DE TRABAJO	<ul style="list-style-type: none"> La nocturnidad será abonará en el supuesto de accidente de trabajo en función de lo percibido en la última nómina.

NOCTURNIDAD

IMPORTE NOCHE

22