

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

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

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

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

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

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

MÉTODO DE PUNTOS POR FACTOR

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

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

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

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

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

Estructuración en Factores.

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

Dichos factores seleccionados se pueden clasificar en las siguientes Áreas:

Área de Conocimientos o Dificultad Técnica:

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

Área de Responsabilidad:

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

Área de Dificultad Laboral

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

Área de Dedicación Laboral

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

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

Descripción de los conceptos:

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

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

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

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

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

FACTOR ESPECIAL DIFICULTAD TÉCNICA: A) “TITULACIÓN ACADÉMICA”

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

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

TABLA DEL FACTOR: “TITULACIÓN ACADÉMICA”

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

FACTOR ESPECIAL DIFICULTAD TÉCNICA: B) "ESPECIALIZACIÓN"

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

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

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

TABLA DEL FACTOR: "ESPECIALIZACIÓN"

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

FACTOR ESPECIAL DIFICULTAD TÉCNICA: C) “EXPERIENCIA REQUERIDA”

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

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

TABLA DEL FACTOR: “EXPERIENCIA REQUERIDA”.

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

FACTOR RESPONSABILIDAD: D) “POR MANDO”

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

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

TABLA DEL FACTOR RESPONSABILIDAD: “POR MANDO”.

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

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

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

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

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

FACTOR DIFICULTAD LABORAL: F) “ESFUERZO INTELECTUAL”

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

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

TABLA DEL FACTOR “ESFUERZO INTELECTUAL”

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

FACTOR DIFICULTAD LABORAL: G) “ESFUERZO FÍSICO”

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

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

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

TABLA DEL FACTOR “ESFUERZO FÍSICO”

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

FACTOR DIFICULTAD LABORAL: H) “PELIGROSIDAD”

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

TABLA DEL FACTOR “PELIGROSIDAD”

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

FACTOR DIFICULTAD LABORAL: I) "PENOSIDAD"

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

TABLA DEL FACTOR "PENOSIDAD"

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

FACTOR DEDICACIÓN LABORAL: J) “CARACTERÍSTICAS DE JORNADA”

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

TABLA DEL FACTOR “CARACTERÍSTICAS DE JORNADA”

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

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

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

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

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

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

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

TABLA DE PUNTUACIÓN DE FACTORES

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

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

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

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

Fecha: La del año del proceso técnico.

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

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

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

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

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

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

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