

## MUNICIPIOS

### Ayuntamiento de Manises

*2024/16682 Anuncio del Ayuntamiento de Manises sobre la aprobación del manual de valoración del complemento específico.*

#### ANUNCIO

El Pleno del Ayuntamiento de Manises, en sesión celebrada con carácter ordinario el día 28 de noviembre de 2024, adoptó, entre otros, el acuerdo relativo a la Aprobación del manual de valoración del complemento específico:

Primero. - Aprobar el Manual de Valoración del complemento específico que se adjunta como anexo al presente acuerdo, cuya aplicación tendrá un carácter progresivo, de forma que solo resultará efectivo para la valoración de puestos de nueva creación o, en su caso, para aquellos que experimenten una modificación en sus funciones. El resto de los puestos de trabajo mantendrá inalterado el complemento específico vigente en la Plantilla y Relación de Puestos de Trabajo.

Segundo. - Cualquier modificación del complemento específico que se lleve a efecto con este nuevo Manual de Valoración respetará el "principio de igualdad retributiva" y, en su caso, para supuestos de decremento del complemento específico incorporará un complemento personal y transitorio que se configurará según los términos legales.

Tercero. - Crear la Comisión de Valoración del complemento específico, que deberá emitir un dictamen previo a la aprobación de cada nueva valoración y cuya composición, regulación y normas de funcionamiento serán aprobadas por resolución de la Alcaldía-Presidencia.

Cuarto. - Publicar el contenido íntegro del presente acuerdo en el Boletín Oficial de la Provincia y en el tablón de edictos electrónico del Ayuntamiento de Manises.

#### VER ANEXO

Contra el presente acuerdo, que es definitivo en vía administrativa, podrá interponerse recurso de reposición con carácter potestativo ante el mismo órgano que lo haya dictado, en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente de la publicación del presente anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia, o bien interponer recurso contencioso-administrativo, ante los juzgados contencioso-administrativos de la ciudad de Valencia, dentro del plazo de dos meses a contar desde el día siguiente de la citada publicación. No obstante, en el caso de que se interponga recurso potestativo de reposición, no podrá interponerse recurso contencioso-administrativo hasta que aquel sea resuelto expresamente, o se haya producido la desestimación presunta del recurso de reposición interpuesto.



Lo que se publica en el tablón de anuncios de la Corporación y en el Boletín Oficial de la Provincia a los efectos previstos en el artículo 75.5 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de Bases de Régimen Local.

Manises, 2 de diciembre de 2024.—El alcalde, Javier Mansilla Bermejo.



Área de Economía, Hacienda y Personal  
Departamento de Personal  
Expediente: 2003014P  
Asunto: Aprobación del manual de valoración del complemento específico

### **MANUAL DE VALORACIÓN DE LOS PUESTOS DE TRABAJO**

*El complemento específico de los puestos de la Administración Local es un concepto retributivo objetivo de naturaleza complementaria que compensa las circunstancias particulares del puesto de trabajo, en particular, su especial dificultad técnica, dedicación, responsabilidad, incompatibilidad, peligrosidad o penosidad.*

*Según refiere el artículo 4.2 del todavía vigente RD 861/1986 por el que se aprueba el Reglamento de las Retribuciones de los Funcionarios de la Administración Local, “el establecimiento o modificación del complemento específico exigirá, con carácter previo, que por la Corporación se efectúe una valoración del puesto de trabajo atendiendo a las circunstancias expresadas en el número 1 de este artículo”.*

*Con el presente Manual de Valoración se pretende establecer, de una forma reglada, los factores que van a determinar, puesto por puesto, el complemento específico, para de este modo dar cumplimiento a la voluntad normativa de que el mismo se instituya a partir de criterios de objetividad y transparencia.*

*En concreto, los factores a tener en cuenta son los que a continuación se detallan:*

#### **1. CÁLCULO DEL FACTOR DIFICULTAD TÉCNICA (factor base)**

*El objetivo de este factor es retribuir de forma gradual la dificultad técnica y el esfuerzo intelectual asociado a cada puesto. En concreto, el factor mide el esfuerzo mental que se exige en el desempeño ordinario del puesto de trabajo.*

*Evidentemente, la existencia de normas o pautas asociadas a un procedimiento estandarizado para la realización de las funciones requiere de un menor esfuerzo de esta naturaleza. Por ello, cuanto menos regladas estén las funciones a realizar y más necesario sea el manejo en cada caso por el/la titular del puesto de criterios técnicos para la elección o decisión de que se trate, más alto será el grado de dificultad técnica.*

*Naturalmente, la “dificultad técnica” debe ponderar siempre los aspectos relacionados con la complejidad de las tareas a realizar, teniendo en cuenta para ello la tipología y diversidad de*



*funciones, así como el nivel de conocimientos que es necesario aplicar para resolver las situaciones planteadas en el ámbito de las funciones del puesto.*

*El cálculo de este factor se establece en atención a un porcentaje sobre el salario base anual previsto para el Grupo B en la legislación presupuestaria estatal, ponderando al efecto que se trata de un Grupo intermedio que ofrece un valor de referencia.*

*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 Dificultad Técnica	Valor
DT1	200 % del SB Gr. B
DT2	150 % del SB Gr. B
DT3	90 % del SB Gr. B
DT4	75 % del SB Gr. B
DT5	70 % del SB Gr. B
DT6	55 % del SB Gr. B
DT7	50 % del SB Gr. B
DT8	35 % del SB Gr. B

*La aplicación de cada uno de los grados o "escalones" parte del grupo de clasificación del puesto, aunque también pueden ponderarse aspectos que exigen una mayor concreción, pues no siempre los puestos de un mismo grupo de clasificación tienen idéntica dificultad técnica, por lo que la valoración en este factor deberá acudir a decisiones de detalle relacionadas con las funciones de cada puesto de trabajo.*

*La asignación de los niveles se establece con los siguientes intervalos:*

A1	Entre DT1 y DT4
A2	Entre DT3 y DT5
B	Entre DT4 y DT6
C1	Entre DT4 y DT6
C2	Entre DT5 y DT7
AP	DT8

*El criterio de asignación de los niveles por lo general viene determinado por el grupo de clasificación, sin perjuicio de que en casos concretos puedan aplicarse variaciones en atención la definición del factor (esfuerzo mental, actualización de conocimientos, capacidad intelectual, etc).*



## **FACTORES SINGULARES DE PUESTO DE TRABAJO**

*Los puestos de trabajo en los que concurran factores o condiciones distintas de las que hayan servido para su clasificación en uno de los grupos del factor 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 complementos singulares de puesto, de acuerdo a los apartados siguientes.*

### **2. FACTOR SINGULAR DE PUESTO DE TRABAJO POR RESPONSABILIDAD**

#### **2.1. RESPONSABILIDAD POR MANDO (RM1-RM2-RM3).**

*Corresponden a aquellos puestos de trabajo en los que la prestación de los servicios públicos conlleve una mayor intensidad respecto a los factores de responsabilidad o cualificación o de mando o jefatura.*

*Para la valoración de este factor se tendrá en cuenta los recursos humanos y los medios materiales de las unidades o centros a las que se hallen adscritos los puestos de trabajo, su dependencia jerárquica con relación a la estructura organizativa y la complejidad y la naturaleza de las tareas a desempeñar.*

*Su cálculo se realiza en base a la aplicación de un porcentaje sobre el salario base.*

*La responsabilidad orgánica incluye la dirección, jefatura, mando o supervisión de personas. Serán todos aquellos puestos que se encuentran en el organigrama de dirección por supervisión. Evalúa la responsabilidad y la toma de decisiones a través de la importancia relativa que tienen las tareas a desarrollar en cada puesto de trabajo y su impacto sobre el conjunto de la organización.*

*El factor de responsabilidad orgánica presenta un factor de corrección en función del ángulo de autoridad del puesto de trabajo.*

*El factor de corrección se introduce para discriminar entre aquellos puestos de trabajo con una mayor responsabilidad organizativa y de dirección, lo que supone necesariamente una mayor repercusión en la vida organizativa del Ayuntamiento, así encontramos los siguientes factores de corrección:*

- 1. Aquellos puestos de trabajo con funciones de carácter gerencial y de coordinación general de todas las Jefaturas de Servicio, incluyendo la potestad de instruir directrices generales que puede tener repercusión por razón de la transversalidad de funciones y las responsabilidades que acarreen. Este puesto es aquel que presentan un carácter estratégico dentro de la organización **(RM1)**.*
- 2. Aplicable a aquellos puestos cuyo ángulo de autoridad, mando o dirección desempeñe la jefatura de servicio y que efectivamente se ejerciten funciones de dirección, coordinación dentro y*



control sobre un grupo de trabajo. Este factor se aplica a los puestos reservados a los funcionarios con habilitación de carácter nacional, a los Jefes de Servicio, Comisario de Policía Local e Intendente. **(RM2)**

3. Aplicable a aquellos puestos que no son propiamente una jefatura de servicio, cuyo ángulo de autoridad, mando o dirección, alcance un grupo de trabajo o un departamento siempre que efectivamente se ejerciten funciones de dirección, coordinación y control **(RM3)**. Este factor es de aplicación entre otros, a los responsables administrativos del servicio, inspectores, oficiales de policía y encargados/as.

En la siguiente tabla se detallan los porcentajes de aplicación:

Responsabilidad por Mando	Valor
RM1	40% SB
RM2	20% SB
RM3	5% SB

## 2.2. RESPONSABILIDAD FUNCIONAL

Este factor determina el ámbito de autonomía que necesariamente debe mantener cada puesto de trabajo en el desarrollo funcional del mismo, en orden a la obtención de resultados. Aprecia y retribuye la mayor responsabilidad, y la toma de decisiones a través de la importancia relativa que tienen las tareas a desarrollar en cada puesto de trabajo y sobre las tareas de otros y su impacto o repercusión global sobre el conjunto de la organización y sobre los objetivos de esta.

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

- Nivel de dirección
- Responsabilidad por firma
- Repercusión que las funciones del puesto tienen en el funcionamiento del ayuntamiento.
- Complejidad

Además de ello, este factor valora las funciones de naturaleza gerencial y de coordinación general de todas las Jefaturas de Servicio, lo que supone la participación directa en la definición de objetivos del Ayuntamiento, la planificación estratégica para alcanzar los objetivos definidos, la coordinación entre distintos servicios, el impulso de la productividad de los servicios a su cargo o bajo su coordinación, la optimización de los recursos de la organización y la comunicación constante con el equipo de gobierno. En el caso de que a un puesto se le asignen las funciones antedichas, el nivel de RF 1 se incrementará hasta alcanzar el 145% del SB **(RF 1A)**.



*Así, se establecen diez escalones o intervalos, cuyo porcentaje de valoración aumenta en función de la responsabilidad por la repercusión en los resultados de la organización.*

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

<i>Responsabilidad Funcional</i>	<i>Valor</i>
<i>RF nivel 1</i>	<i>60% SB</i>
<i>RF nivel 2</i>	<i>45% SB</i>
<i>RF nivel 3</i>	<i>40% SB</i>
<i>RF nivel 4</i>	<i>33% SB</i>
<i>RF nivel 5</i>	<i>26% SB</i>
<i>RF nivel 6</i>	<i>20% SB</i>
<i>RF nivel 7</i>	<i>17% SB</i>
<i>RF nivel 8</i>	<i>15% SB</i>
<i>RF nivel 9</i>	<i>12% SB</i>
<i>RF nivel 10</i>	<i>10% SB</i>

*Todos aquellos puestos de trabajo que tengan asignado el factor RF 1A, RF 1, RF 2, RF3 y RF4 no podrán en ningún caso percibir gratificaciones por servicios extraordinarios en el supuesto de que, circunstancialmente, vean ampliada su jornada de trabajo. En caso de que se produzca esta ampliación de jornada circunstancial (más horas de trabajo en cómputo anual), procederá únicamente la compensación en tiempo de descanso (hora por hora) atendiendo a los indicadores del Portal Horario y siempre en congruencia con los datos que este ofrece.*

### **3. FACTORES POR DESEMPEÑO DE TRABAJO EN HORARIO O JORNADA DISTINTA DE LA HABITUAL**

#### **3.1. FACTOR SINGULAR POR DEDICACIÓN SUPERIOR A LA ORDINARIA O MAYOR DEDICACIÓN**

*El factor de mayor dedicación retribuye la prestación de servicios públicos durante una jornada superior a la ordinaria.*

*Esta cuantía retribuye igualmente las horas realizadas en trabajo nocturno, festivos o jornada partida, por tanto, no se realizará diferenciación entre éstas.*

*La incidencia de este factor en el complemento específico se calcula aplicando un porcentaje sobre el salario base.*



*Este factor retribuye el aumento de jornada respecto a la ordinaria en 2,5 horas en cómputo semanal.*

MAYOR DEDICACIÓN	
MD	20% SB

### **3.2. FACTOR DE DISPONIBILIDAD HORARIA**

*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.*

*El factor de disponibilidad se calcula aplicando un porcentaje sobre el salario base del puesto y este porcentaje se establece en función del nivel de disponibilidad, el cual conllevará un número de horas anuales en que el empleado público a quien se asigne deberá estar disponible.*

*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 complemento como si se realiza un número inferior, así como, no diferencia que dichas horas realizadas en régimen de disponibilidad se realice en horario nocturno, festivo o jornada partida (cuestiones que se retribuyen en otros complementos contemplados en este manual).*

*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:*

*-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 7 % de promedio de la jornada diaria de trabajo o el equivalente en cómputo semanal, mensual, trimestral, semestral o anual **(120 horas anuales)**.*

*-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 5,8 % de promedio de la jornada diaria de trabajo o el equivalente en cómputo semanal, mensual, trimestral, semestral o anual **(80 horas anuales)**.*

*- 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 3 % de*





promedio de la jornada diaria de trabajo o el equivalente en cómputo semanal, mensual, trimestral, semestral o anual (**40 horas anuales**).

**Este complemento se retribuye a un porcentaje sobre el salario base del puesto de trabajo:**

DISPONIBILIDAD HORARIA	
DH 1	33% SB
DH 2	22% SB
DH 3	11% SB

### 3.3 FACTOR DE LOCALIZACIÓN

Este factor de localización personal compensa exclusivamente a los trabajadores de las brigadas de obras y servicios que realizan servicios de guardias, debido a las mayores incomodidades que conlleva estar localizable fuera de su jornada ordinaria laboral, para resolver las posibles circunstancias que pudieran suceder fuera de su horario laboral, solucionándolas o coordinando las actuaciones vía telefónica, o en su caso, presencialmente, con los diferentes equipos de reten de guardia, sin derecho a indemnización por horas.

En el caso de que la situación por la que ha sido contactado aconsejara que el personal con este factor hiciera acto de presencia en el puesto de trabajo, siempre supeditado a la posibilidad de su disposición presencial, las horas realizadas de forma presencial serán retribuidas mediante el factor de disponibilidad horaria o, en su caso, para aquellos puestos que no tengan atribuido dicho factor, mediante el abono de gratificaciones extraordinarias o su equivalente para el personal laboral.

Este factor está escalonado en función del número de días al mes que la persona que ocupe el puesto deba estar localizable, distinguiendo entre:

- L2: Cuando deba estar entre 1 a 7 días al mes de guardia de localización.
- L1: Cuando deba estar entre 1 a 15 días al mes de guardia de localización

La guardia consiste en estar localizable mediante llamada telefónica a lo largo de las 24 horas del día, es decir, una vez finalizada la jornada laboral. Tales días, en el caso que sea necesario que la personal que está localizable acuda al puesto de trabajo, deberá acudir en un tiempo máximo de hasta 60 minutos.

Este complemento se retribuye mediante una cantidad fija anual:

LOCALIZACIÓN	
L2	2.230€/AÑO
L1	4.200€/AÑO



### **3.4. FACTOR DE FLEXIBILIDAD HORARIA (HORARIOS ESPECIALES)**

*La flexibilidad horaria retribuye la prestación de servicios públicos en régimen de flexibilidad horaria, debida a frecuentes o regulares alteraciones en los horarios especiales de trabajo, para adaptar los tiempos de trabajo a las singulares características de determinados servicios, puestos o cargos. Esta flexibilidad horaria no es compatible ni equivale a la flexibilidad horaria de entrada o salida del puesto de trabajo debido a interés del empleado del Ayuntamiento.*

*El factor de flexibilidad horaria tendrá las siguientes modalidades:*

- 1. El factor de flexibilidad horaria **FH1**, corresponde a los puestos de trabajo para los que la prestación de servicios públicos en horarios especiales distintos a los ordinarios afecte hasta un 8% de promedio de la jornada de trabajo o el equivalente en cómputo semanal, mensual, trimestral, semestral o anual.*
- 2. El factor de flexibilidad horaria **FH2**, corresponde a los puestos de trabajo para los que la prestación de los servicios públicos en horarios especiales distintos a los ordinarios afecte hasta un 4% de promedio de la jornada diaria de trabajo o el equivalente en cómputo semanal, mensual, trimestral, semestral o anual.*

*Este factor se retribuye conforme a un porcentaje sobre el complemento de destino del puesto de trabajo.*

FLEXIBILIDAD HORARIA	
FH 1	10% CD
FH 2	5% CD

### **3.5. FACTOR DE JORNADA PARTIDA**

*Este factor retribuye la prestación de servicios públicos en jornada partida de mañana y tarde en un mismo día. No se considerará jornada partida cuando se realicen trabajos en trabajo de tardes para completar las horas ordinarias o por voluntad propia del empleado.*

*Por tanto, solo computará este factor cuando las necesidades del servicio y del puesto exijan esta modalidad de jornada.*

*Este factor tendrá las siguientes modalidades:*

- 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.*



- 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.

- 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.

- El factor de jornada partida JP5T corresponde a los puestos de trabajo para los que la prestación de los servicios públicos afecte a cinco días a la semana.

Se retribuirá calculando el porcentaje que corresponda sobre el complemento de destino del puesto de trabajo.

JORNADA PARTIDA	
JP2	4% CD
JP3	6% CD
JP4	8% CD
JP5	10% CD

### **3.6. FACTOR DE 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:



- El factor de turnicidad **TFN** corresponde a los puestos de trabajos sujetos a régimen de trabajo nocturno fijo. La adscripción a este turno es voluntaria y no podrá entenderse como definitiva.

- 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 del día. En este factor se contempla la jornada de trabajo que se realiza en horario nocturno y festivo.

- 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 para turnos rotatorios de mañana y tardes, incluyendo festivos. Así como, para aquellos puestos de trabajo que trabajen en turno de tardes/noches.

- 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 para turnos rotatorios de mañana y tardes, sin incluir festivos.

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.

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

1. Nocturnidad
2. Festividad

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.

TURNICIDAD	
TFN	25% SB
T24	27% SB
T16+	17,50% SB
T16	3,5% SB

### **3.7. FACTOR DE NOCTURNIDAD**

Se considera trabajo nocturno el que se realiza en la franja horaria que determine la normativa de aplicación. La jornada de trabajo nocturno no podrá exceder de 8 horas de promedio diario, en un periodo de referencia de 15 días.



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 no supone que se le puede exigir el máximo de horas nocturnas de dicho tramo, ya que en este caso se contemplaría en el factor de disponibilidad horaria.

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 151 y 200 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 101 y 150 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 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.

Los puestos de trabajo que tengan asignado el factor de nocturnidad no podrán tener atribuidos los siguientes complementos:

**1.** El factor de turnicidad

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

NOCTURNIDAD	
N 1	4% SB
N 2	3% SB
N 3	2% SB

**3.8. FACTOR DE FESTIVIDAD**

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



Los puestos de trabajo sujetos a la prestación de servicios públicos en domingos y festivos tendrán atribuido este factor, que presenta cuatro 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**

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

FESTIVIDAD	
F 1	35% CD
F 2	25% CD
F 3	15% CD
F 4	5% CD

#### **4. 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. Se valorará tanto riesgos físicos y ambientales, así como los riesgos de carácter psicosocial.

##### **4.1 FACTOR DE ATENCIÓN AL PÚBLICO**

Corresponde a aquellos puestos de trabajo para los que la prestación de los servicios públicos conlleve, específicamente y como principal actividad la atención directa al público.

Este factor pretende compensar el desgaste psíquico y emocional que ocurre en aquellos puestos de trabajo en los que prácticamente toda su jornada ordinaria realizan tareas de atención directa al público.



A los efectos de este factor, se entenderá por “público” cualquier ciudadano que se dirija al Ayuntamiento, así como empresas o entidades. No tendrá consideración de “público” los propios empleados del Ayuntamiento.

Grados	Definición	Valor
<b>AP</b>	Aquellos puestos que, por su naturaleza, su misión se base exclusivamente en atender al público en más del 90% de la jornada.	1000 €/AÑO

#### 4.2. FACTOR POR PELIGROSIDAD

Se consignará cuando existan en el puesto condiciones extremas o riesgos que engendren peligrosidad que se derive de la propia actividad o funciones del puesto. Aprecia el elevado riesgo de sufrir accidentes y contracción de enfermedades profesionales durante el desempeño de la actividad. Se consideran peligrosas las actividades susceptibles de producir lesión física inmediata. Se retribuye por la gravedad del posible accidente o por su elevada probabilidad.

En este factor se introducen dos elementos de corrección. 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: Alta (PL1), Moderada (PL2) y Baja (PL3). Su retribución vendrá fijada por una cuantía fija en los puestos que presenten un mayor intensidad y frecuencia (PL1), y otra para los casos donde dichos aspectos, aun estando presentes, sean de naturaleza ocasional.

PELIGROSIDAD	
PL1	800€/AÑO
PL2	600€/AÑO
PL3	400€/AÑO

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.



#### **4.3. FACTOR DE PENOSIDAD**

*Se retribuye por el desgaste de energía física (carga física) en condiciones que así lo aconsejen. Así como la ejecución de trabajo en condiciones de manipulado o almacenamiento de productos con capacidad de originar riesgos graves para personas o bienes por explosión, combustión, radiación u otros de análoga importancia y la manipulación o riesgo de exposición a productos tóxicos. También el desarrollo de trabajos en condiciones de calidad ambiental nociva puede ser incorporados a este epígrafe.*

*Cuando el ambiente sonoro y el nivel de ruido, la iluminación y las condiciones relacionadas con la visión del lugar de trabajo, las condiciones de temperatura y humedad, la ventilación y la calidad del aire y la existencia de vibraciones en el lugar de trabajo así lo aconsejen.  
También se ponderarán para la asignación de este factor los aspectos de riesgo que puedan determinar un desgaste psicosocial relevante.*

*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 tres grados distintos de penosidad: Alta (PN1), Moderada (PN2) y BAJA (PN3) Su retribución vendrá fijada por una cuantía fija en los puestos que presenten un mayor intensidad y frecuencia (PN1), y otra para los casos donde dichos aspectos, aun estando presentes, sean de naturaleza ocasional.*

PENOSIDAD	
PN1	800€/AÑO
PN2	600€/AÑO
PN3	400€/AÑO

*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.*

