

MUNICIPIOS

Ayuntamiento de Llíria

2025/06998 Anuncio del Ayuntamiento de Llíria sobre la aprobación definitiva del Manual de Valoración de Puestos de Trabajo.

ANUNCIO

El Pleno del Ayuntamiento de Llíria, en sesión ordinaria celebrada el día 27 de marzo de 2025, adoptó acuerdo de aprobación inicial del Manual de Valoración de Puestos de Trabajo y derogación del Manual anterior, y, en cumplimiento de lo dispuesto en los artículos 49 y 70.2 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, sometido el expediente a información pública por el plazo de treinta días, a contar desde el día siguiente a la publicación del anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia núm. 68, de fecha 9 de abril de 2025, indicando en el mismo que si transcurrido dicho plazo no se hubiesen presentado alegaciones, el Manual se considerará aprobado definitivamente, entrando en vigor al día siguiente del transcurso del plazo previsto en el artículo 65.2 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, tras su publicación íntegra en el Boletín Oficial de la Provincia de Valencia.

No habiéndose presentado alegaciones en el plazo indicado, dicho acuerdo de modificación se eleva a definitivo, entrando en vigor de conformidad con lo dispuesto la normativa vigente.

VER ANEXO

Llíria, 9 de junio de 2025.—El alcalde, Joan Manuel Miguel León.



MANUAL DE VALORACIÓN DE LOS PUESTOS DE TRABAJO

A. CÁLCULO DEL FACTOR DIFICULTAD TÉCNICA (factor específico base)

El objetivo de este factor es retribuir gradualmente la dificultad técnica y el esfuerzo intelectual asociado a cada puesto. Los grados de la Dificultad Técnica generalmente, vienen vinculados al grupo de titulación, a excepción de la reserva de su nivel máximo para los puestos reservados a funcionarios de habilitación nacional.

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 de una ponderación del complemento específico anterior desglosado por grupos de clasificación.

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

DIFICULTAD TÉCNICA	
GRADO DT0 H.N.	18.586,00 €
GRADO DT1 SOBRESALIENTE ALTA	14.660,00 €
GRADO DT2 SOBRESALIENTE	10.734,00 €
GRADO DT3 MUY ALTA	9.500,00 €
GRADO DT4 ALTA	9.000,00 €
GRADO DT5 MEDIA	8.500,00 €
GRADO DT6 MODERADA	8.000,00 €
GRADO DT7 DISCRETA	7.500,00 €
GRADO DT8 BAJA	7.000,00 €
GRADO DT9 MUY BAJA	6.500,00 €
GRADO DT10 SIN APENAS DIFICULTAD	6.000,00 €

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 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.

FACTORES CON EL SIMBOLO (*)

Aquellos factores que lleven aparejado el símbolo (*) se establecen en los puestos que efectivamente estén asignados al Departamento que demanda la necesidad de realización de dichas funciones. En caso de que una redistribución de puestos implique el cambio a otro Departamento, será el puesto que le sustituya aquel que tendrá incluido ese factor en el complemento específico. Todo ello se entiende sin perjuicio de que algunos puestos los tengan establecidos de forma inalterable debido a su especial responsabilidad y repercusión a nivel orgánico.



Esta medida se adopta para que los factores como la turnicidad, la jornada partida, la festividad, la atención al público, entre otros, no se vean reubicados debido a reasignaciones de puestos entre Departamentos, y permanezcan siempre en el Departamento que origen que los requiere.

B. FACTOR SINGULAR DE PUESTO DE TRABAJO POR RESPONSABILIDAD

B.1. RESPONSABILIDAD POR MANDO

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 complemento de destino del puesto de trabajo (no sobre el grado personal).

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 un ángulo de autoridad, mando o dirección que engloba la totalidad de un área funcional 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 y las responsabilidades que acarrearán. Estos puestos ocupan la cúspide jerárquica del Ayuntamiento (**RM1**).
- 2** Aplicable a aquellos puestos cuyo ángulo de autoridad, mando o dirección alcance una jefatura de servicio y que además puedan instruir directrices a otros departamentos. Estos puestos se encuentran bajo el paraguas organizativo de los puestos calificados como RM1 (**RM2**).
- 3** Aplicable a aquellos puestos cuyo ángulo de autoridad, mando o dirección alcance una jefatura de servicio y siempre que efectivamente se ejerciten funciones de dirección, coordinación y control sobre un grupo de trabajo com-



puesto por más de 5 puestos. Estos puestos se encuentran bajo el paraguas organizativo de los puestos calificados como RM1 (**RM3**)

- 4 Aplicable a aquellos puestos cuyo ángulo de autoridad, mando o dirección alcance un grupo de trabajo que bajo su dirección se encuentre de 1 a 5 puestos, siempre que efectivamente se ejerciten funciones de dirección, coordinación y control sobre los mismos. (**RM4**)

En la siguiente tabla se detallan los porcentajes de aplicación:

RESPONSABILIDAD POR MANDO	
RM nivel 1	45% CD
RM nivel 2	30% CD
RM nivel 3	20% CD
RM nivel 4	12% CD

En los casos en los que sea necesaria la asunción temporal de las funciones de mando (coordinación de área), se percibirán las retribuciones complementarias correspondientes que determina ese factor de mando (RM-1, 2, 3 o 4).

B.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 la Institución

Así, se establecen ocho 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 (en la tabla aparecen ejemplos de puestos de trabajo):

RESPONSABILIDAD FUNCIONAL		
RF nivel 1 Máxima Repercusión en resultados	95% SB	
RF nivel 2 Muy Alta repercusión.	62% SB	
RF nivel 3 Alta	45% SB	
RF nivel 4 Media-Alta	26% SB	
RF nivel 5 Media	20% SB	
RF nivel 6 Moderada	15% SB	
RF nivel 7 Poca	12% SB	
RF nivel 8 Prácticamente sin repercusión en resultados	9% SB	

C. FACTOR SINGULAR POR ATENCIÓN E INFORMACIÓN 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.



Aquellos puestos que, por su naturaleza, su misión se base exclusivamente en atender al público, se les aplicará el factor de atención al público (**AP**). 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.

A los efectos de asignación, se tendrá en cuenta una magnitud cuantitativa. El factor AP se asignará a los puestos en los que la atención al público rebase el 90% de su jornada.

ATENCIÓN AL PÚBLICO	
AP	800 €/AÑO

D. FACTORES POR DESEMPEÑO DE TRABAJO EN HORARIO O JORNADA DISTINTA DE LA HABITUAL (*)

D.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.

Se considera que la realización de dichas horas es de carácter estructural y no sometido a control horario, siendo necesarias para la correcta ejecución del puesto al que se le asigna, dada la responsabilidad inherente que lleva acarreada el puesto.

Este factor va destinado a retribuir aquellos esfuerzos que, por razón de la consecución de objetivos, 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.

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

En ningún caso el personal que tenga asignado un factor de mayor dedicación percibirá cuantía económica alguna en concepto de “gratificación por servicios extraordinarios”. 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 el complemento de disponibilidad, puesto que éste se encuentra implícito en los anteriores.

MAYOR DEDICACIÓN	
MD	20% SB



D.2. FACTOR DE DISPONIBILIDAD HORARIA (*)

La disponibilidad horaria retribuye la prestación de servicios públicos en aquellos puestos o cargos con horarios especiales en los que se requiere 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:

- 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 7 % de promedio de la jornada diaria de trabajo o el equivalente en cómputo semanal, mensual, trimestral, semestral o anual (**120 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 5,8 % de promedio de la jornada diaria de trabajo o el equivalente en cómputo semanal, mensual, trimestral, semestral o anual (**80 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 3 % de promedio de la jornada diaria de trabajo o el equivalente en cómputo semanal, mensual, trimestral, semestral o anual (**40 horas anuales**).

Los puestos de trabajo sujetos a régimen de disponibilidad horaria que tengan asignado este complemento en la modalidad que corresponda no podrán tener atribuidos otros complementos como los siguientes:

- Mayor dedicación.

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



DISPONIBILIDAD HORARIA	
DH 1	30% SB
DH 2	20% SB
DH 3	13% SB

D.3. FACTOR DE LOCALIZACIÓN (*)

Este factor de localización personal compensa a los/as trabajadores/as por 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, y siempre supeditado a la posibilidad de su disposición presencial, las horas realizadas de forma presencial serán retribuidas mediante el factor de disponibilidad horaria.

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

- **L3:** Cuando deba estar entre 1 a 5 días al mes de guardia de localización.
- **L2:** Cuando deba estar entre 6 y 10 días al mes de guardia de localización.
- **L1:** Cuando deba estar entre 11 y 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 30 minutos.

Este complemento se retribuye mediante una cantidad fija anual:

LOCALIZACIÓN	
L3	900€/AÑO
L2	2.500€/AÑO
L1	4.000€/AÑO

D.4. FACTOR DE FLEXIBILIDAD HORARIA (*)

La flexibilidad horaria retribuye la prestación de servicios públicos en aquellos puestos o cargos cuyo horario este sometido a frecuentes o regulares alteraciones por necesidades del servicio. 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 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 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.

Los puestos de trabajo sujetos a régimen de flexibilidad horaria que tengan asignado este factor no podrán tener atribuidos los siguientes factores:

- Complemento de jornada partida

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

D.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 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:

- 1 El factor de jornada partida **JP2** corresponde a los puestos de trabajo para los que la prestación de los servicios públicos afecte a dos días a la semana.
- 2 El factor de jornada partida **JP3** corresponde a los puestos de trabajo para los que la prestación de servicios afecte a tres días a la semana.
- 3 El factor de jornada partida **JP4** corresponde a los puestos de trabajo para los que la prestación de los servicios públicos afecte a cuatro días a la semana.
- 4 El factor de jornada partida **JP5** 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



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

- Turnicidad
- Flexibilidad horaria

D.6. FACTOR DE TURNICIDAD (*)

Factor que compensa a los/as trabajadores/as 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/a trabajador/a 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 **TFN** corresponde a los puestos de trabajos sujetos a régimen de trabajo nocturno fijo. La adscripción a este turno no podrá entenderse como definitiva ya que tiene que venir precedida de informe médico por el cual se acrediten las causas de la adscripción a turno nocturno.
- 2 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.
- 3 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.
- 4 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:

- Complementos de jornada partida
- Nocturnidad

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	30% SB
T16+	16% SB
T16	3% SB

D.7. FACTOR DE NOCTURNIDAD (*)

Se considera trabajo nocturno el que se realiza entre las 22:00 horas de la noche y las 6:00 de la mañana. 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:

- El factor de turnicidad
- El factor de jornada partida

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

NOCTURNIDAD	
N 1	5,0% SB
N 2	3,5% SB
N 3	2,5% SB

D.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 días anuales que deben trabajar en festivos.



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

E. FACTORES SINGULARES DE PUESTO POR CONDICIONES ADVERSAS

Estos factores se aplicarán a aquellos puestos en los que concurran de manera continuada condiciones adversas que hagan más gravosa la prestación de los servicios públicos. Se valorará tanto riesgos físicos, ambientales como los riesgos psicosociales.

E.1. 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 dos grados distintos de peligrosidad: Alta (**PL1**) y Moderada (**PL2**). Su retribución vendrá fijada por una cuantía fija en los puestos que presenten un mayor intensidad y frecuencia (PL1), y otra para el otro caso donde dichos aspectos, aun estando presentes, sean de naturaleza ocasional (PL2).

PELIGROSIDAD	
ALTA PL1	900€/AÑO
MODERADA PL2	450€/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.

E.2. 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.

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

PENOSIDAD	
ALTA PN1	900€/AÑO
MODERADA PN2	450€/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.

OTRAS CUESTIONES

1. Se establece una serie de compensaciones económicas en aquellos puestos que, si bien es por necesidades de la estructura orgánica, el personal empleado que los ocupa debe realizar tareas, de forma no permanente, que no son propias de su puesto. Cuando finalice la realización de dichas tareas, el puesto que lo esté desarrollando dejará de percibir la compensación económica.

- Por la asunción de cargos directivos del Conservatorio municipal, se establece una compensación económica adicional por importe de 250,00 €/mes.
- Por la asunción de cargos de departamentos del Conservatorio municipal, se establece una compensación económica adicional por importe de 70,00 €/mes.
- Por realizar las funciones de Personal de Alcaldía, se establece una compensación económica adicional por importe de 250,00 €/mes.
- Por realizar las funciones de Conserje de Colegios e Institutos, se establece una compensación económica adicional por importe de 150,00 €/mes.
- Por realizar las funciones de Conserje de Museos, se establece una compensación económica adicional por importe de 175,00 €/mes.

2. En caso de ausencia, vacante o enfermedad, las encomiendas asignadas a un puesto de trabajo de forma permanente se asignarán a aquellas personas que se determine por Resolución de Alcaldía, de forma provisional y atendiendo a criterios de eficiencia administrativa y de una mejor optimización de los recursos organizativos.

