



REGLAMENTO

sobre la

VALORACIÓN del

Complemento

Específico



Propuesta de
Reglamento sobre la
Valoración del Comp.
Específico Art 35

INDICE

PREÁMBULO / EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

TÍTULO PRELIMINAR.- De la necesidad y justificación de la nueva Relación

de puestos de Trabajo 6

TÍTULO I.- Disposiciones Generales 7

Artículo 1. El puesto de trabajo como eje estructural del sistema de función pública. 7

Artículo 2. Objeto del Reglamento. 7

Artículo 3. Principios rectores del sistema de valoración. 7

Artículo 4. Finalidad de la Valoración de Puestos de trabajo. 8

Artículo 5. Ámbito de aplicación. 8

TÍTULO II.- Estructura del Sistema de Valoración 9

CAPÍTULO I.- Criterios de Valoración y factores del Complemento Específico 9

Artículo 6. Criterios Generales de Valoración. 9

CAPÍTULO II.- Estructura porcentual y ponderación de los factores 9

Artículo 7. Fundamentación de la ponderación. 9

Artículo 8. Peso relativo de los factores 10

Artículo 9. Traducción porcentual en puntuación máxima 10

CAPÍTULO III.- Niveles o Grados dentro de cada Factor 11

Artículo 10. Estructura de Niveles 11

Artículo 11. Coherencia interna del sistema 11

CAPÍTULO IV.- Factores del Complemento Específico 12

Artículo 12. Factor I: Especialización 12

Artículo 13. Factor II: Experiencia 15

Artículo 14. Factor III: Esfuerzo Intelectual 17

Artículo 15. Factor IV: Repercusión 19

Artículo 16. Factor V: Peligrosidad 23

Artículo 17. Factor VI: Penosidad 27

Artículo 18. Factor VII: Movilidad, Innovación y Calidad (MIC) 29

Artículo 18bis. Variables utilizadas en la tabla del Factor VII 31

a) Grupo Profesional. 31

b) Nivel de Complemento de destino. 32

c) Niveles de Valoración 32

d) Valoración de los grados pertenecientes a los distintos niveles 34

e) Puntuación base del Factor 36

f) Sistema de Grado Corrector del Factor MIC 36

I Grados Correctores del Factor MIC 37

g) Determinación de la Valoración final del Factor VII 40

<u>Artículo 19. Factores singulares del Puesto de Trabajo aplicables a puestos singularizados</u>	40
<u>Artículo 20. Normas de puntuación y valor del punto</u>	43
DISPOSICIONES ADICIONALES	45
<u>Disposición adicional primera. Desarrollo y aplicación del sistema de Valoración</u>	45
<u>Disposición adicional segunda. Aplicación y seguimiento del sistema de Valoración</u>	46
<u>Disposición adicional tercera. Referencias normativas</u>	46
DISPOSICIONES TRANSITORIAS	
<u>Disposición transitoria primera. Adaptación inicial Sistema de Valoración</u>	46
<u>Disposición transitoria segunda. Adaptación de la Relación de Puestos de Trabajo</u>	46
<u>Disposición transitoria tercera. Situaciones retributivas existentes</u>	46
<u>Disposición derogatoria única.</u>	47
<u>Disposición final primera. Desarrollo e interpretación del Reglamento</u>	47
<u>Disposición final segunda. Interpretación del Sistema de valoración</u>	47
<u>Disposición final tercera. Entrada en vigor</u>	47
<u>Valor punto actualizado</u>	45

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

I

La potestad de autoorganización constituye una de las manifestaciones esenciales de la autonomía local constitucionalmente garantizada. En virtud de dicha potestad, las entidades locales pueden configurar su estructura administrativa y ordenar sus recursos humanos de la forma más adecuada para el cumplimiento eficaz de los fines públicos que tienen encomendados.

El marco normativo básico en materia de función pública local, integrado, entre otras disposiciones, por la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público y el Real Decreto 861/1986, de 25 de abril, impone a las Administraciones Públicas la obligación de estructurar sus puestos de trabajo a través de la correspondiente Relación de Puestos de Trabajo (RPT), instrumento técnico de ordenación que debe contener, al menos, la denominación, características esenciales, requisitos de desempeño y sistema retributivo de cada puesto.

Dentro del sistema retributivo del personal funcionario, el Complemento Específico tiene por finalidad retribuir las condiciones particulares de determinados puestos de trabajo en atención a su especial dificultad técnica, dedicación, responsabilidad, incompatibilidad, peligrosidad o penosidad, entre otros factores. La fijación de este complemento exige necesariamente una previa valoración objetiva, técnica y motivada de los puestos.

II

La aprobación del presente Reglamento responde a la necesidad de dotar a la Excm. Diputación Provincial de Zamora de un método estable, transparente y jurídicamente sólido para la valoración del Complemento Específico, garantizando el cumplimiento de los principios de legalidad, objetividad, igualdad, mérito y capacidad que rigen el empleo público.

La determinación del Complemento Específico no puede quedar sujeta a apreciaciones discrecionales carentes de fundamentación técnica. Por el contrario, debe asentarse sobre criterios previamente definidos, ponderaciones cuantificables y reglas de aplicación homogéneas para la totalidad de los puestos de trabajo, de modo que se asegure la interdicción de la arbitrariedad proclamada en el artículo 9.3 de la Constitución Española.

El presente texto normativo establece un sistema estructurado en factores objetivos de valoración, con asignación de puntuaciones máximas, progresiones equidistantes y límites cuantitativos definidos, permitiendo así una traducción directa de la valoración técnica en términos económicos mediante la aplicación del valor del punto aprobado para cada ejercicio presupuestario.

III

Asimismo, este Reglamento se incardina en un proceso más amplio de revisión y actualización de la Relación de Puestos de Trabajo de la Diputación Provincial de Zamora, cuya necesidad resulta plenamente justificada tanto desde una perspectiva organizativa como funcional.

El mercado de trabajo se encuentra en constante evolución. Los procesos de digitalización, transformación tecnológica, modernización administrativa y globalización han dado lugar en los últimos años a la aparición de nuevos perfiles profesionales y a la redefinición sustancial de otros ya existentes. La Administración local no es ajena a estos cambios, debiendo adaptar su estructura de personal a las nuevas exigencias derivadas de la administración electrónica, la gestión de datos, la innovación pública, la transparencia, la evaluación de políticas públicas y la prestación de servicios cada vez más especializados.

La RPT vigente, debido a su antigüedad, no refleja de manera adecuada esta realidad cambiante. La aparición de nuevas necesidades organizativas y funcionales ha generado, con el paso del tiempo, múltiples modificaciones parciales, adaptaciones puntuales y ajustes fragmentarios que han terminado por desdibujar la coherencia interna del instrumento original.

IV

La acumulación de modificaciones parciales ha provocado que el estudio integral de la actual RPT resulte extraordinariamente complejo, dificultando la identificación clara de funciones, responsabilidades y niveles de exigencia de determinados puestos. En algunos casos, se han producido alteraciones sustanciales de funciones sin una revisión global de su encuadre organizativo; en otros, pueden apreciarse posibles duplicidades competenciales o distribuciones ineficientes de tareas y responsabilidades.

Esta situación no solo afecta a la racionalidad organizativa, sino que puede incidir negativamente en la seguridad jurídica del personal funcionario, en la claridad de sus funciones y en su desarrollo profesional. Una estructura desactualizada puede generar incertidumbre, desigualdades retributivas no justificadas técnicamente y dificultades en la gestión de recursos humanos.

Por ello, la elaboración de una nueva RPT, acompañada de un sistema reglado de valoración del Complemento Específico, se configura como un instrumento imprescindible para adecuar la estructura organizativa a las necesidades reales de la Diputación Provincial y a los servicios que presta a la ciudadanía.

V

El proceso de actualización de la RPT constituye, además, una oportunidad para reforzar los principios de equidad, transparencia y objetividad en la gestión de los recursos humanos. La revisión integral de los puestos permite:

- ❖ Identificar aquellos que han surgido como consecuencia de nuevas demandas sociales o tecnológicas.
- ❖ Redefinir funciones y competencias conforme a criterios actuales.
- ❖ Ajustar las categorías profesionales y requisitos de acceso.
- ❖ Revisar el sistema retributivo en función de parámetros objetivos previamente establecidos.

El presente Reglamento, al definir con precisión los factores y criterios de valoración del Complemento Específico, garantiza que la determinación de las retribuciones complementarias responda exclusivamente a las características reales de los puestos y no a consideraciones subjetivas o coyunturales.

VI

En definitiva, la aprobación de este Reglamento y la consiguiente elaboración de una nueva Relación de Puestos de Trabajo obedecen a una necesidad organizativa inaplazable. Su finalidad es reflejar con fidelidad la realidad actual de la institución, mejorar la eficiencia y eficacia en la prestación de los servicios públicos provinciales, optimizar la asignación de recursos y fortalecer la seguridad jurídica y la transparencia en la gestión del personal.

El texto que se aprueba se erige así en un instrumento técnico esencial para la modernización administrativa de la Diputación Provincial de Zamora, alineado con los principios de buena administración, estabilidad presupuestaria y sostenibilidad financiera.

VII

En virtud de lo expuesto, y en ejercicio de la potestad reglamentaria y de autoorganización reconocida a las entidades locales por la legislación vigente, la Excm. Diputación Provincial de Zamora aprueba el presente **Reglamento de valoración del Complemento Específico de los puestos de trabajo**, cuyo objeto es establecer el sistema de factores, criterios de puntuación y reglas de aplicación que permitan determinar de forma objetiva, homogénea y transparente la cuantía correspondiente a dicho complemento en la Relación de Puestos de Trabajo de la institución.

El Reglamento se estructura en distintos títulos y disposiciones que regulan el ámbito de aplicación, los factores de valoración, las normas de puntuación, el valor económico del punto y las reglas de actualización y revisión del sistema, configurando así un instrumento técnico estable que garantice la correcta adecuación entre las características de los puestos de trabajo y su correspondiente retribución complementaria.

TÍTULO PRELIMINAR.- De la necesidad y justificación de la nueva Relación de Puestos de Trabajo

1.- La elaboración de una nueva Relación de Puestos de Trabajo (RPT) de la Excma. Diputación Provincial de Zamora se fundamenta en la necesidad de adaptar la estructura organizativa y funcional de la institución a la realidad actual del mercado de trabajo, a la evolución tecnológica y a las nuevas demandas de los servicios públicos provinciales.

2.- El entorno laboral ha experimentado en los últimos años transformaciones significativas derivadas de la digitalización de los procesos administrativos, la implantación de la administración electrónica, la gestión avanzada de la información, la innovación organizativa y la creciente complejidad normativa. Estas transformaciones han dado lugar a la aparición de nuevos perfiles profesionales y a la redefinición sustancial de otros ya existentes.

3.- En consecuencia, resulta imprescindible actualizar los perfiles, competencias, requisitos de desempeño y funciones asociadas a los distintos puestos de trabajo, a fin de que la nueva RPT refleje de manera precisa y actualizada las necesidades reales de la organización y del servicio público que presta a la ciudadanía.

4.- Asimismo, el proceso de revisión integral de la RPT permite identificar puestos que actualmente se demandan en la organización y que no estaban contemplados en la estructura originaria, evidenciando la obsolescencia parcial del instrumento vigente.

5.- La antigüedad de la RPT actual ha provocado la acumulación de numerosas modificaciones parciales que han afectado a múltiples puestos de trabajo, dificultando su análisis global y comprometiendo la coherencia interna del sistema. Existen puestos cuyas funciones han sufrido cambios significativos sin una revisión estructural completa, lo que puede haber generado posibles duplicidades funcionales o una distribución inadecuada de tareas y responsabilidades.

6.- Esta situación puede incidir negativamente en la claridad organizativa, en la eficiencia administrativa y en el adecuado desempeño profesional del personal funcionario, haciendo necesaria una revisión integral que restablezca la coherencia estructural del conjunto.

7.- La elaboración de una nueva RPT constituye, además, una oportunidad para promover la equidad y la transparencia en la organización, permitiendo revisar y ajustar las retribuciones y categorías profesionales conforme a criterios objetivos y previamente definidos, especialmente en lo relativo al Complemento Específico.

8.- En definitiva, la nueva Relación de Puestos de Trabajo permitirá:

- a) Adecuar la estructura organizativa a las necesidades reales actuales.
- b) Mejorar la eficiencia y eficacia en la prestación de los servicios públicos.
- c) Garantizar un sistema objetivo y transparente de clasificación y valoración de puestos.
- d) Optimizar la asignación de recursos humanos y económicos disponibles.

La actualización de la RPT se configura, por tanto, como un instrumento esencial de modernización administrativa y de fortalecimiento institucional de la Diputación Provincial de Zamora.

TÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. El puesto de trabajo como eje estructural del sistema de función pública

1.- En el modelo de función pública español, el puesto de trabajo constituye el núcleo esencial del sistema de ordenación de los recursos humanos, configurándose como la unidad básica de estructuración organizativa, asignación funcional y determinación retributiva.

2.- La correcta definición, análisis y valoración de los puestos de trabajo repercute de forma directa en:

- a) La eficiencia y calidad en la prestación de los servicios públicos.
- b) La adecuada gestión del personal funcionario.
- c) La racionalización del gasto público.
- d) La reducción de tensiones organizativas, laborales y presupuestarias.

3.- En consecuencia, la gestión estratégica de los puestos de trabajo se erige como instrumento esencial para garantizar una administración moderna, profesionalizada y orientada a resultados.

Artículo 2. Objeto del Reglamento

1.- El presente Reglamento tiene por objeto regular el sistema técnico de evaluación y valoración de los puestos de trabajo del personal funcionario de la Excma. Diputación Provincial de Zamora, a efectos de la determinación del Complemento Específico.

2.- El sistema establecido se basa en un procedimiento objetivo, técnico e impersonal, fundamentado en el análisis de las características intrínsecas de cada puesto, con independencia de la persona que lo ocupe en cada momento.

Artículo 3. Principios rectores del sistema de valoración

El sistema de valoración regulado en este Reglamento se regirá por los siguientes principios:

- a) **Objetividad**, mediante la utilización de factores previamente definidos y escalas de puntuación predeterminadas.
- b) **Impersonalidad**, al valorar exclusivamente el contenido funcional del puesto y no las cualidades individuales del empleado.
- c) **Igualdad**, garantizando un tratamiento homogéneo de puestos comparables.
- d) **Transparencia**, mediante la publicidad de los criterios y estructuras de valoración.
- e) **Racionalidad técnica**, sustentada en metodologías consolidadas en la gestión pública de recursos humanos.
- f) **Proporcionalidad**, asegurando la correspondencia entre la complejidad del puesto y su contraprestación económica.

Artículo 4. Finalidad de la valoración de puestos de trabajo

La valoración de puestos de trabajo tiene como finalidad establecer una correspondencia imparcial e impersonal entre la diversidad, complejidad o dificultad de cada puesto y la retribución complementaria que le corresponde.

En particular, los procesos de análisis, clasificación y valoración permiten:

- 1.- Identificar los puestos de trabajo necesarios para el adecuado funcionamiento de la organización.
- 2.- Asignar funciones y determinar su carga de trabajo.
- 3.- Definir perfiles profesionales que favorezcan una mejor ocupación y desempeño.
- 4.- Dimensionar adecuadamente las plantillas.
- 5.- Racionalizar estructuras, servicios, funciones y procesos.
- 6.- Determinar sistemas de provisión y selección del personal.
- 7.- Ordenar y objetivar las retribuciones.
- 8.- Favorecer la movilidad interna y la promoción profesional.
- 9.- Diseñar planes de formación y prevención de riesgos laborales.
- 10.- Posibilitar sistemas de evaluación del desempeño.
- 11.- Definir, objetiva y legalmente, la Relación de Puestos de Trabajo.

Artículo 5. Ámbito de aplicación

El presente Reglamento será de aplicación a todos los puestos de trabajo reservados a personal funcionario incluidos en la Relación de Puestos de Trabajo de la Diputación Provincial de Zamora, así como a aquellos que se creen o modifiquen en el futuro.

TÍTULO II. ESTRUCTURA DEL SISTEMA DE VALORACIÓN**CAPÍTULO I.- Criterios de valoración y factores del Complemento Específico****Artículo 6. Criterios generales de valoración**

1.- El sistema de valoración del Complemento Específico se articula en torno a **criterios de valoración**, que constituyen las grandes dimensiones jurídicas y organizativas que justifican la retribución complementaria prevista en la normativa básica.

2.- Cada criterio se concreta técnicamente mediante un **factor de valoración**, estructurado en grados o niveles, al que se asigna una puntuación dentro del total máximo del sistema.

3.- Los criterios y factores aplicables son los siguientes:

CRITERIO DE VALORACIÓN	FACTOR
Criterio de Especial Dificultad Técnica	Factor I: Dificultad Técnica
Criterio de Dedicación	Factor II: Dedicación, Jornada y Turno
Criterio de Incompatibilidad	Factor III: Incompatibilidad
Criterio de Responsabilidad	Factor IV: Responsabilidad
Criterio de Peligrosidad	Factor V: Peligrosidad
Criterio de Penosidad	Factor VI: Penosidad
Criterio de Calidad e Innovación	Factor VII: Calidad, Movilidad e Innovación

4.- Todos los factores serán de aplicación a la totalidad de los puestos de trabajo, si bien con diferente intensidad en función de las características objetivas de cada uno de ellos.

CAPÍTULO II.- Estructura porcentual y ponderación de los factores**Artículo 7. Fundamentación de la ponderación**

1.- Las disposiciones normativas básicas en materia de función pública local - singularmente la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público y el Real Decreto 861/1986, de 25 de abril - establecen los criterios materiales que deben atenderse para la fijación del Complemento Específico, pero no determinan el peso relativo que cada uno de ellos debe tener dentro del sistema.

2.- Corresponde, por tanto, a la potestad de autoorganización de la Corporación determinar técnicamente la ponderación relativa de cada factor, atendiendo a:

- a) La naturaleza y complejidad de la organización provincial.
- b) La heterogeneidad de los servicios públicos prestados.
- c) La necesidad de garantizar coordinación eficaz y solvencia profesional.
- d) La especialización técnica requerida en numerosos puestos.

3.- En una organización compleja y funcionalmente diversa como la Diputación Provincial, los factores vinculados a la dificultad técnica, responsabilidad y dedicación constituyen elementos esenciales para asegurar la correcta planificación, gestión, coordinación, evaluación y control de los servicios públicos.

4.- En un segundo nivel de ponderación se sitúan los factores vinculados a la calidad en el desempeño, la innovación organizativa, la movilidad funcional y la formación continua, elementos indispensables para la modernización administrativa.

5.- En tercer lugar, se encuentra el factor de incompatibilidad, inherente al ejercicio profesional en determinados puestos.

6.- Finalmente, los factores relacionados con las condiciones materiales de trabajo (peligrosidad y penosidad) completan el sistema, atendiendo a circunstancias objetivas del entorno laboral.

Artículo 8. Peso relativo de los factores

El peso porcentual de cada factor dentro de la puntuación total del componente general (3.000 puntos) será el siguiente:

- ❖ **Factor I: Dificultad Técnica → 19 %**
- ❖ **Factor II: Dedicación, Jornada y Turno → 17 %**
- ❖ **Factor III: Incompatibilidad → 15 %**
- ❖ **Factor IV: Responsabilidad → 18 %**
- ❖ **Factor V: Peligrosidad → 7,5 %**
- ❖ **Factor VI: Penosidad → 7,5 %**
- ❖ **Factor VII: Calidad, Movilidad e Innovación → 16 %**



Artículo 9. Traducción porcentual en puntuación máxima

Tomando como base una puntuación máxima total de 3.000 puntos, la distribución cuantitativa por factor será la siguiente:

FACTOR	PORCENTAJE	PUNTUACIÓN MÁXIMA
Factor I – Dificultad Técnica	19 %	570 puntos
Factor II – Dedicación	17 %	510 puntos
Factor III – Incompatibilidad	15 %	450 puntos

FACTOR	PORCENTAJE	PUNTUACIÓN MÁXIMA
Factor IV – Responsabilidad	18 %	540 puntos
Factor V – Peligrosidad	7,5 %	225 puntos
Factor VI – Penosidad	7,5 %	225 puntos
Factor VII – Calidad e Innovación	16 %	480 puntos
TOTAL	100 %	3.000 puntos

CAPÍTULO III.- Niveles o Grados dentro de cada factor

Artículo 10. Estructura de Niveles

1.- Cada factor se estructura en niveles o grados progresivos que reflejan la intensidad con que concurre el criterio valorado en el puesto de trabajo.

2.- Los niveles tendrán asignada una puntuación equidistante dentro del intervalo de cada factor, garantizando:

- a) Proporcionalidad interna.
- b) Comparabilidad entre puestos.
- c) Coherencia técnica.
- d) Seguridad jurídica en su aplicación.

3.- La asignación de grado deberá estar motivada técnicamente en la ficha de valoración del puesto.

Artículo 11. Coherencia interna del sistema

1.- El sistema combina:

- a) Una ponderación porcentual diferenciada por factor.
- b) Una progresión equidistante dentro de cada uno de ellos.

2.- Esta doble estructura garantiza que:

- a) Los factores esenciales para la organización tengan mayor impacto global.
- b) La progresión interna dentro de cada factor sea objetiva y matemáticamente coherente.

3.- La puntuación final será el resultado de la suma de los grados obtenidos en los siete factores del componente general.

4.- De conformidad con el artículo 4.2 del Real Decreto 861/1986, de 25 de abril, corresponde al Pleno de la Corporación establecer que la fijación o modificación del Complemento Específico exigirá la previa valoración del puesto atendiendo a su especial dificultad técnica, dedicación, incompatibilidad, responsabilidad, peligrosidad o penosidad.

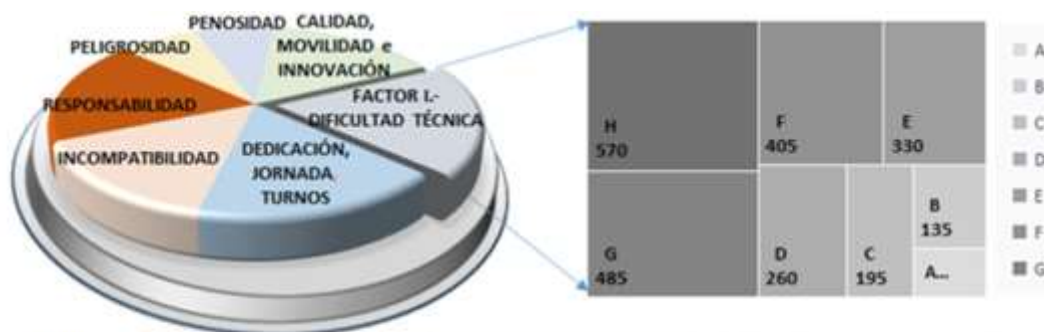
5.- El presente sistema de “**Puntos por Factor**” constituye el instrumento técnico que permite dar cumplimiento efectivo a dichas exigencias normativas, garantizando que la determinación del Complemento Específico se sustente en criterios objetivos, medibles y motivados.

CAPÍTULO IV.- Factores del complemento específico

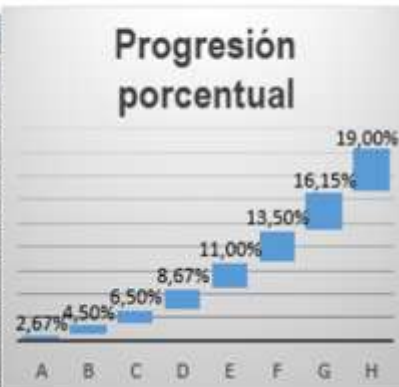
Artículo 12. FACTOR I: Dificultad Técnica

Peso ponderado: 19%

Puntuación máxima (Nivel H): 570 puntos



NIVELES DEL FACTOR I			Nivel	Porcentaje	Escalón
Nivel	DIFICULTAD TÉCNICA	Ptos			
A	19% - 16,33% de 3.000 Puntos.	80	A	2,67%	1,83
B	19% - 14,5% de 3.000 Puntos	135	B	4,50%	2,00
C	19% - 12,5% de 3.000 Puntos	195	C	6,50%	2,17
D	19% - 10,33% de 3.000 Puntos	260	D	8,67%	2,33
E	19% - 8% de 3.000 Puntos	330	E	11,00%	2,50
F	19% - 5,5% de 3.000 puntos	405	F	13,50%	2,65
G	19% - 2,85% de 3.000 Puntos	485	G	16,15%	2,85
H	19% de 3.000 puntos	570	H	19,00%	0



1. Definición

Valora el grado de especialización profesional, la complejidad técnica de las funciones asignadas y el nivel de esfuerzo intelectual que exige el desempeño del puesto de trabajo. Comprende tanto la profundidad de los conocimientos necesarios como la capacidad de análisis, diagnóstico, planificación y resolución de situaciones que requieren criterio técnico propio, incluyendo la aplicación integrada de normativa, metodologías específicas y herramientas especializadas, atendiendo a:

❖ **La naturaleza técnica de las funciones:** Hace referencia al contenido material y especializado de las tareas asignadas al puesto, así como al grado en que estas exigen la aplicación de conocimientos técnicos propios de una disciplina profesional determinada. Implica la realización de actividades que no se limitan a la mera ejecución mecánica, sino que requieren análisis técnico, criterio profesional y aplicación de metodologías específicas.

❖ **El nivel de conocimientos específicos requeridos:** Valora el grado de formación académica, capacitación técnica y experiencia profesional necesarios para desempeñar adecuadamente las funciones del puesto.

Comprende tanto los conocimientos teóricos como las competencias prácticas especializadas imprescindibles para garantizar un desempeño eficaz y conforme a estándares técnicos exigibles.

❖ **La necesidad de interpretación normativa o técnica:** Se refiere a la obligación de analizar, interpretar y aplicar disposiciones legales, reglamentarias o criterios técnicos en contextos concretos y no siempre uniformes. Supone la capacidad de integrar distintas fuentes normativas o técnicas, resolver posibles contradicciones y fundamentar adecuadamente las decisiones adoptadas.

❖ **La resolución de problemas complejos no estandarizados:** Implica afrontar situaciones que no cuentan con procedimientos previamente definidos o soluciones predeterminadas, requiriendo análisis individualizado y elaboración de respuestas específicas. Conlleva la identificación de variables múltiples, la evaluación de alternativas y la adopción de soluciones técnicamente fundamentadas.

❖ **La autonomía técnica en la toma de decisiones:** Hace referencia al grado de independencia con el que el titular del puesto puede adoptar decisiones dentro de su ámbito competencial, sin supervisión inmediata o constante. Supone asumir responsabilidad directa sobre los criterios técnicos aplicados y sobre las consecuencias derivadas de las decisiones adoptadas.

Se evalúa principalmente en función de la **complejidad, especialización y autonomía técnica**.

2. Niveles de valoración

Nivel A: Comprende puestos cuyas funciones se limitan a la ejecución material de tareas previamente definidas, regladas y repetitivas, desarrolladas conforme a instrucciones concretas y detalladas. Existe supervisión directa y permanente, sin margen relevante de interpretación técnica ni capacidad decisoria propia.

Nivel B: Incluye funciones técnicas de carácter sencillo que requieren la aplicación de procedimientos conocidos y normalizados, con baja variabilidad operativa. La autonomía es limitada y la resolución de incidencias se realiza siguiendo pautas previamente establecidas.

Nivel C: Corresponde a puestos que deben resolver incidencias habituales dentro de un marco técnico claramente delimitado, aplicando conocimientos específicos básicos. Existe cierta capacidad de adaptación a situaciones repetitivas, aunque sin necesidad de elaborar soluciones novedosas o criterios propios.

Nivel D: Implica la aplicación de conocimientos técnicos específicos con autonomía funcional moderada, requiriendo interpretación normativa o técnica básica.

El puesto exige capacidad para adoptar decisiones técnicas dentro de su ámbito competencial, sin supervisión constante, aunque con sujeción a directrices generales.

Nivel E: Comprende funciones que requieren análisis técnico estructurado y resolución de problemas de complejidad media-alta, con evaluación de distintas alternativas posibles. Se exige criterio profesional sólido y capacidad para integrar información diversa en la toma de decisiones.

Nivel F: Incluye la resolución de situaciones técnicas complejas, no estandarizadas, que requieren juicio profesional consolidado y experiencia acreditada. Supone asumir responsabilidad directa sobre criterios técnicos adoptados y sobre las consecuencias derivadas de su aplicación.

Nivel G: Se refiere a la intervención en procesos técnicos altamente especializados, con elaboración, adaptación o desarrollo de criterios propios de actuación. Implica un elevado grado de autonomía técnica, capacidad de innovación metodológica y referencia técnica para otros puestos.

Nivel H: Representa el máximo nivel de especialización técnica, comprendiendo funciones de diseño, planificación estratégica o dirección técnica de actuaciones complejas con impacto organizativo relevante. Exige dominio experto de la materia, capacidad de definición de modelos de actuación y responsabilidad técnica sobre procesos de alta trascendencia institucional.

3. Valoración de los Niveles

Se valora la titulación que se requirió a la plaza que puede ocupar el puesto, los conocimientos “complementarios” que se adquieren al compás de lo que podría coincidir con “el rodaje” en el puesto, así como el tiempo necesario que debe transcurrir en condiciones normales para adquirir los conocimientos y habilidades necesarios para el correcto desempeño del puesto.

Nivel A: Puntos: 80.; La naturaleza del puesto de trabajo no requiere conocimientos, experiencia o habilidades manuales relevantes para su desempeño y no necesita de actualización al poder adquirirse en un período breve de tiempo. Puestos de ejecución cuyas soluciones están normalmente preestablecidas. Salvo excepciones se consultan las soluciones no previstas.

Nivel B: Puntos: 135.; La naturaleza del puesto de trabajo requiere una especialización y actualización básicas para un adecuado desempeño del mismo, así como una formación continua en el uso y manejo de herramientas u otros elementos técnicos. Puestos cuyos procedimientos están básicamente normalizados, si bien en ocasiones se han de adoptar soluciones no establecidas.

Nivel C: Puntos: 195.; La naturaleza del puesto trabajo requiere una especialización media, en muchas ocasiones multidisciplinar, y una frecuente actualización de conocimientos para un adecuado desempeño del mismo.

Puestos cuyos procedimientos están normalizados, en los que en ocasiones se requiere diversidad funcional y formación continua regulada en normativa específica.

Nivel D: Puntos: 260.; El desempeño del puesto de trabajo requiere una especialización media y frecuente actualización de conocimientos. Puestos profesionales cuya actividad es fundamentalmente técnica y requiere conocimientos o habilidades especializadas en relación con una actividad determinada.

Nivel E: Puntos: 330.; El desempeño del puesto de trabajo requiere una especialización media y frecuente actualización de conocimientos. Puestos profesionales cuya actividad es fundamentalmente técnica y requiere conocimientos o habilidades especializadas en relación con una actividad determinada.

Nivel F: Puntos: 405.; El desempeño del puesto de trabajo requiere una amplia especialización, una dificultad técnica media-alta y frecuente actualización de conocimientos, así como una determinada polivalencia.

Nivel G: Puntos: 485.; El desempeño del puesto de trabajo requiere una alta dificultad técnica, una elevada especialización, una constante actualización de conocimientos y un elevado esfuerzo intelectual. Puestos técnicos de actividad especializada, de adopción de decisiones y a los que se exige una elevada polivalencia en sus conocimientos y habilidades.

Nivel H: Puntos: 570.; El desempeño del puesto de trabajo requiere alta dificultad técnica, elevada especialización, constante actualización de conocimientos y elevado esfuerzo intelectual. Puestos técnicos de actividad especializada e intelectual, de adopción de decisiones relevantes, de máxima complejidad en la organización y a los que se exige elevada polivalencia en sus conocimientos y habilidades.

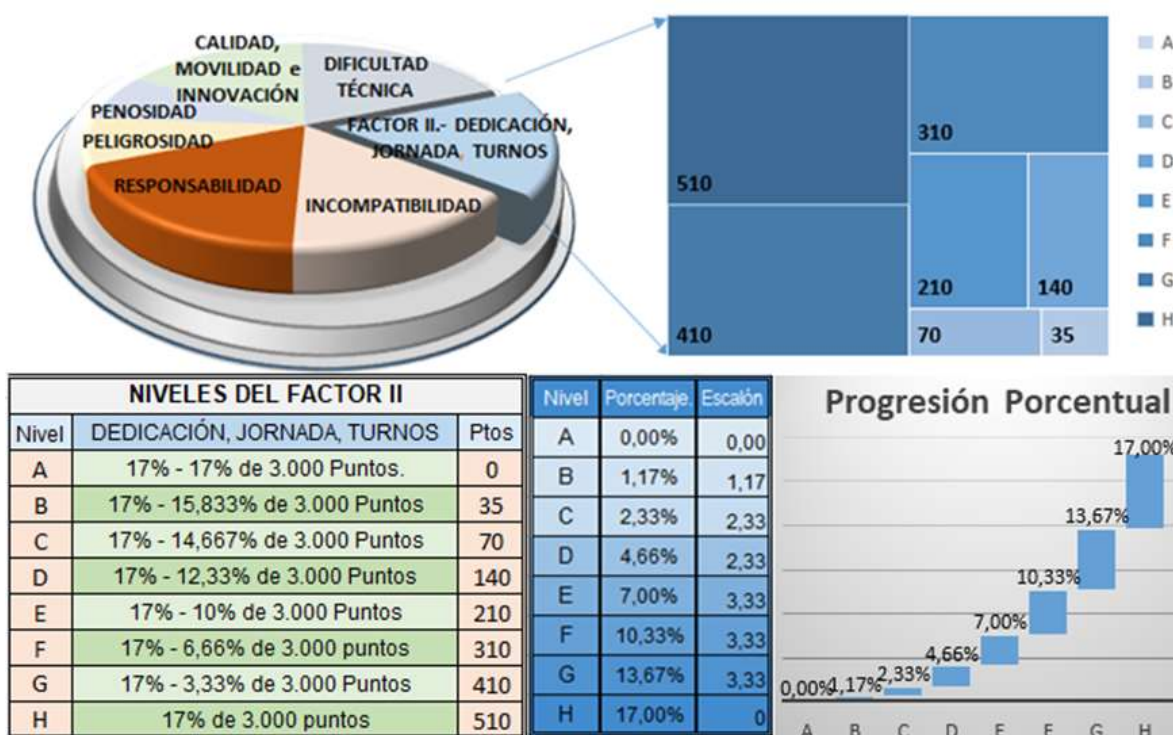
Artículo 13. FACTOR II: Dedicación, jornada y turnos

Peso ponderado: 17%

Puntuación máxima (Nivel H): 510 puntos

1. Definición

Valora la intensidad temporal de la prestación del servicio y las condiciones específicas en que esta se desarrolla, atendiendo a la mayor disponibilidad y exigencia horaria respecto de la jornada ordinaria. Incluye, entre otras circunstancias, la jornada partida, la disponibilidad reforzada fuera del horario habitual, la prolongación estructural de jornada, la nocturnidad, la turnicidad, el trabajo habitual en fines de semana y festivos, así como la especial dedicación vinculada a necesidades permanentes del servicio.



2. Niveles de valoración

Nivel A: Se corresponde con la jornada ordinaria establecida reglamentariamente, sin condiciones especiales de disponibilidad, turnicidad o prolongación estructural de jornada. No existe obligación habitual de prestación de servicios fuera del horario normal.

Nivel B: Incluye supuestos de jornada partida ocasional o disponibilidad limitada previamente programada, sin carácter estructural permanente. Las alteraciones horarias son esporádicas y de baja intensidad.

Nivel C: Comprende jornada partida habitual o disponibilidad periódica estructurada, que implica una afectación regular del tiempo personal del empleado. Existe una exigencia de presencia o activación fuera del horario estándar con cierta frecuencia.

Nivel D: Se refiere a puestos sujetos a turnicidad estructural sin nocturnidad permanente, implicando rotación de horarios dentro de franjas diurnas o vespertinas. La organización del tiempo de trabajo está condicionada de forma estable por las necesidades del servicio.

Nivel E: Incluye turnicidad con nocturnidad parcial o prestación frecuente de servicios en fines de semana y festivos. Existe una alteración significativa y estructural de los ritmos ordinarios de trabajo.

Nivel F: Comprende disponibilidad permanente con activación frecuente fuera de la jornada ordinaria, sin perjuicio de la jornada formalmente establecida. La exigencia de respuesta inmediata forma parte inherente del puesto.

Nivel G: Incluye turnos rotatorios completos que incorporan nocturnidad estructural, fines de semana y festivos de manera habitual y continuada.

El puesto está sometido a un régimen horario intensamente condicionado por la continuidad del servicio.

Nivel H: Representa la máxima dedicación estructural, combinando disponibilidad continua, nocturnidad, turnicidad completa y trabajo habitual en fines de semana y festivos. La prestación del servicio condiciona de forma permanente la organización del tiempo personal y profesional.

3.- Valoración de los Niveles

Nivel A: Puntos 0; Régimen ordinario de 35 horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual.

Nivel B: Puntos 35; Régimen ordinario de 35 horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual, en jornada laboral partida en la que se prevé una interrupción de las horas de trabajo de una hora como mínimo.

Nivel C: Puntos: 70; Régimen de jornada laboral parcial, o solo los fines de semana y/o los días festivos.

Nivel D: Puntos: 140; En régimen de jornada continua y en horario de noche, es decir, entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana.

Nivel E: Puntos: 210; Horario que conlleva turnicidad habitual, mañanas y tardes, sin incluir festivos ni fines de semana

Nivel F: Puntos: 310; Horario que conlleva turnicidad habitual, mañanas y tardes, incluyendo festivos y fines de semana.

Nivel G: Puntos: 410; Horario que conlleva nocturnidad y turnos de mañanas y tardes, sin incluir sábados y domingos ni festivos.

Nivel H: Puntos: 510; Horario que conlleva nocturnidad y turnos, incluyendo mañanas, tardes, sábados y domingos y/o festivos.

Artículo 14. FACTOR III: Incompatibilidad

Peso ponderado: 15%

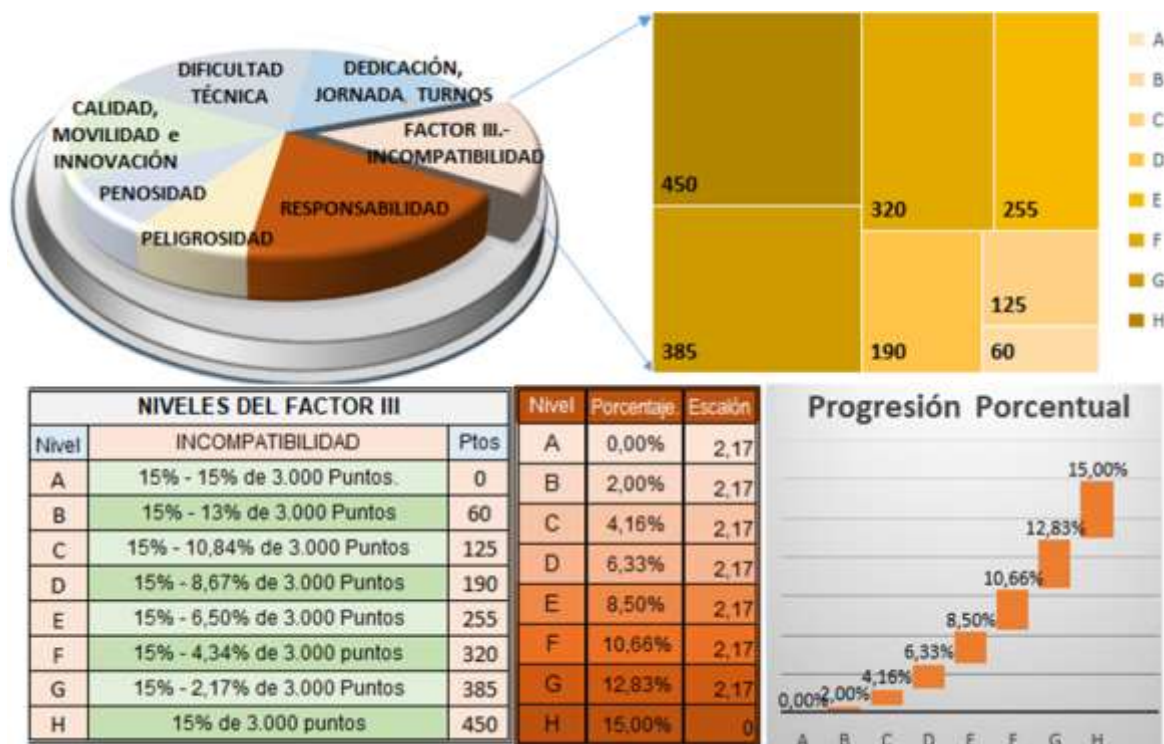
Puntuación máxima (Nivel H): 450 puntos

1. Definición

Valora la obligación de dedicación exclusiva al servicio de la Administración, que impide el ejercicio de cualquier otra actividad profesional, pública o privada, de carácter lucrativo. Supone una limitación estructural de la capacidad del empleado público para desarrollar actividades externas, derivada de la especial responsabilidad, imparcialidad o disponibilidad que exige el puesto.

2. Niveles

Nivel A: No existe régimen específico de incompatibilidad más allá del régimen general legalmente aplicable a todo empleado público. El desempeño del puesto no exige dedicación exclusiva ni impone restricciones adicionales.



Nivel B: Existen limitaciones parciales al ejercicio de determinadas actividades privadas relacionadas con el ámbito funcional del puesto. Las restricciones son específicas y acotadas, sin impedir el desarrollo de otras actividades compatibles.

Nivel C: Se establecen limitaciones relevantes que afectan a un conjunto amplio de actividades profesionales externas, especialmente aquellas relacionadas directa o indirectamente con las materias gestionadas por el puesto. Requiere autorización expresa y control reforzado.

Nivel D: Impone restricciones sustanciales al ejercicio de actividades públicas o privadas, limitando de forma significativa la posibilidad de desarrollar actividad profesional externa, aun cuando no se configure todavía una dedicación exclusiva plena.

Nivel E: Régimen de incompatibilidad reforzada que impide el ejercicio de la mayoría de actividades lucrativas externas, salvo supuestos excepcionales legalmente autorizados. La vinculación al puesto exige elevada disponibilidad y garantía de imparcialidad.

Nivel F: Supone una dedicación prácticamente exclusiva al servicio público, con prohibición general de actividades profesionales externas, salvo actividades residuales expresamente exceptuadas por norma.

Nivel G: Establece una incompatibilidad casi absoluta derivada de la especial responsabilidad, confidencialidad o impacto institucional del puesto. Las posibilidades de compatibilidad son meramente testimoniales y excepcionales.

Nivel H: Dedicación exclusiva plena al servicio de la Administración, con prohibición absoluta del ejercicio de cualquier actividad profesional, pública o privada, de carácter lucrativo. La exclusividad constituye elemento esencial y estructural del puesto.

3.- Valoración de los Niveles

Se tendrá en cuenta tanto la incompatibilidad ordinaria (entendida como la imposibilidad de todos los empleados de compatibilizar el empleo público con otro puesto de trabajo en el sector público o privado, de acuerdo a lo establecido legalmente) como la incompatibilidad vinculada al coste de oportunidad de no poder compatibilizar el puesto de trabajo con ningún otro.

Mientras que la primera será igual para todos los puestos, la segunda diferenciará entre los subgrupos de pertenencia, al entender que este modifica el coste de oportunidad.

Nivel A: Puntos 0; Aquellos trabajadores que tengan concedida la compatibilidad con otro puesto de trabajo por acuerdo plenario.

Nivel B: Puntos 60; Todos los empleados del Subgrupo Agrupaciones Profesionales (antiguo E) que no tengan concedida la compatibilidad con otro puesto de trabajo.

Nivel C: Puntos: 125; Todos los empleados del subgrupo C2 que no tengan concedida la compatibilidad con otro puesto de trabajo.

Nivel D: Puntos: 190; Todos los empleados del subgrupo C1 que no tengan concedida la compatibilidad con otro puesto de trabajo.

Nivel E: Puntos:255; Todos los empleados del subgrupo B que no tengan concedida la compatibilidad con otro puesto de trabajo.

Nivel F: Puntos: 320; Todos los empleados del subgrupo A1 que no tengan concedida la compatibilidad con otro puesto de trabajo.

Nivel G: Puntos: 385; Todos los empleados del subgrupo A2 que no tengan concedida la compatibilidad con otro puesto de trabajo.

Nivel H: Puntos: 450; Todos los Habilitados Nacionales que no tengan concedida la compatibilidad con otro puesto de trabajo.

Artículo 15. FACTOR IV: Responsabilidad

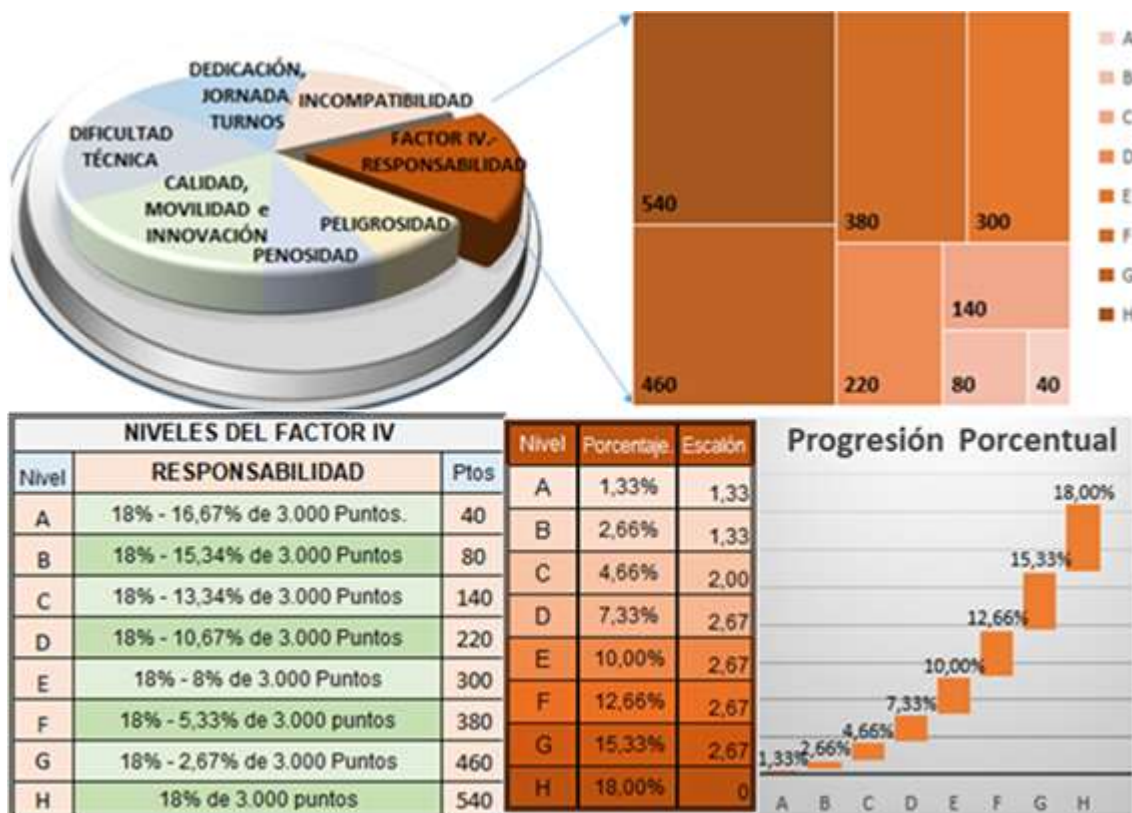
Peso ponderado: 18%

Puntuación máxima (Nivel H): 540 puntos

1. Definición

Valora el grado de responsabilidad inherente al puesto en función de la trascendencia de las decisiones adoptadas y de las consecuencias derivadas de una actuación incorrecta.

Incluye la gestión y dirección de recursos humanos, la administración de recursos económicos o materiales, la coordinación de equipos o programas, las relaciones institucionales internas y externas, así como la participación en procesos de planificación, supervisión, evaluación y control de actuaciones administrativas o técnicas.



2. Niveles de valoración

Nivel A: La responsabilidad se limita a la correcta ejecución de las tareas propias del puesto, conforme a instrucciones recibidas y bajo supervisión jerárquica directa. Los posibles errores tienen un impacto reducido y circunscrito al ámbito inmediato de trabajo, sin afectar de forma relevante a terceros ni a la organización.

Nivel B: Implica responsabilidad sobre tareas cuyo resultado puede generar efectos limitados en procedimientos internos o en la calidad del servicio prestado. Las consecuencias de una actuación incorrecta son subsanables y no comprometen de forma significativa recursos económicos ni decisiones organizativas.

Nivel C: Conlleva responsabilidad técnica directa sobre actuaciones que pueden producir consecuencias moderadas en la gestión administrativa, económica o técnica. Los errores pueden afectar a terceros o generar incidencias que requieran medidas correctoras relevantes.

Nivel D: Incluye la coordinación de pequeños equipos de trabajo o la gestión parcial de recursos materiales o presupuestarios. Supone asumir responsabilidad sobre la organización de tareas ajenas y sobre la correcta utilización de medios asignados.

Nivel E: Implica la dirección de una unidad funcional o la supervisión técnica relevante de un área específica. Conlleva responsabilidad sobre resultados colectivos, planificación operativa y control de la actividad desarrollada por el personal dependiente.

Nivel F: Supone la gestión integral de un servicio o área completa, incluyendo recursos humanos, económicos y materiales. Las decisiones adoptadas inciden directamente en la eficacia del servicio y pueden generar consecuencias organizativas o presupuestarias significativas.

Nivel G: Conlleva responsabilidad estratégica sobre varias unidades, programas o líneas de actuación, con capacidad de planificación a medio y largo plazo. Las decisiones adoptadas afectan a políticas públicas sectoriales o a ámbitos amplios de la organización.

Nivel H: Representa la máxima responsabilidad organizativa, estratégica o institucional, con incidencia directa en la definición de objetivos, planificación global y toma de decisiones de alto impacto. Las actuaciones pueden comprometer de forma sustancial recursos públicos, imagen institucional o cumplimiento de fines esenciales de la organización.

3.- Valoración de los Niveles

Este factor valora tanto la responsabilidad por mando como por resultados. Se refiere al grado de autonomía e independencia requerida por el puesto de trabajo en procesos de toma de decisiones, valorándose la relevancia de las mismas, así como la obligación de instruir, dirigir, motivar y controlar a empleados dependientes.

Igualmente, mide el nivel de dirección y coordinación del personal subordinado, valorándose el esfuerzo, dificultad e inconvenientes de tener que obtener resultados a través de terceros que dependen jerárquicamente del puesto.

Por último, mide el nivel de repercusión global que tiene el desempeño de sus funciones respecto de los objetivos de la Diputación.

Nivel A: Puntos 40; Responsabilidad por el propio trabajo y el cuidado de las herramientas y equipos propios de su trabajo. Puestos de ejecución con normas claras a seguir y control alto por los superiores.

Nivel B: Puntos 80; Adopta decisiones relativas a su trabajo, basándose en normativa jurídica, procedimientos o estándares previamente establecidos y que pueden requerir una cierta interpretación, aunque cualquier dificultad se consulta con el superior o aparece prevista por medio de instrucciones precisas

y detalladas. Mando sobre pequeño grupo de trabajadores. Puestos de ejecución con normas y control medio/alto.

Nivel C: Puntos: 140; Adopta decisiones relativas a su trabajo en situaciones sorpresivas donde la obligada inmediatez de respuesta impide la consulta a superiores, y en las que es necesario tomar decisiones, que en algunos casos pueden afectar a la integridad física y/o jurídica de las personas y/o de las cosas, a la imagen y el patrimonio de la Diputación Provincial, o incluso al propio trabajador, por existir en algunos casos una especial responsabilidad personal regulada en normas específicas.

Nivel D: Puntos: 220; Mando intermedio sobre un grupo homogéneo de subordinados de dimensión media. Tareas de coordinación y puestos de control o ejecución sin normas previamente fijadas. Responsabilidad por la emisión de informes técnicos especializados y la tramitación en ocasiones de expedientes cuyo procedimiento no se encuentra previamente fijado.

Nivel E: Puntos:300; Mando intermedio sobre un grupo de subordinados de dimensión media-alta. Responsabilidad por la emisión de informes técnicos especializados y la tramitación, en ocasiones, de expedientes cuyo procedimiento no se encuentra previamente fijado.

Nivel F: Puntos: 380; Responsabilidad por la emisión de informes técnicos especializados y la tramitación de expedientes cuyo procedimiento no se encuentra previamente fijado. Representa a la Diputación Provincial en procedimientos judiciales en primera instancia. Responsabilidad en el traslado de autoridades y técnicos. Este factor valora el nivel de repercusión global que tienen sus actividades respecto de los objetivos de la institución.

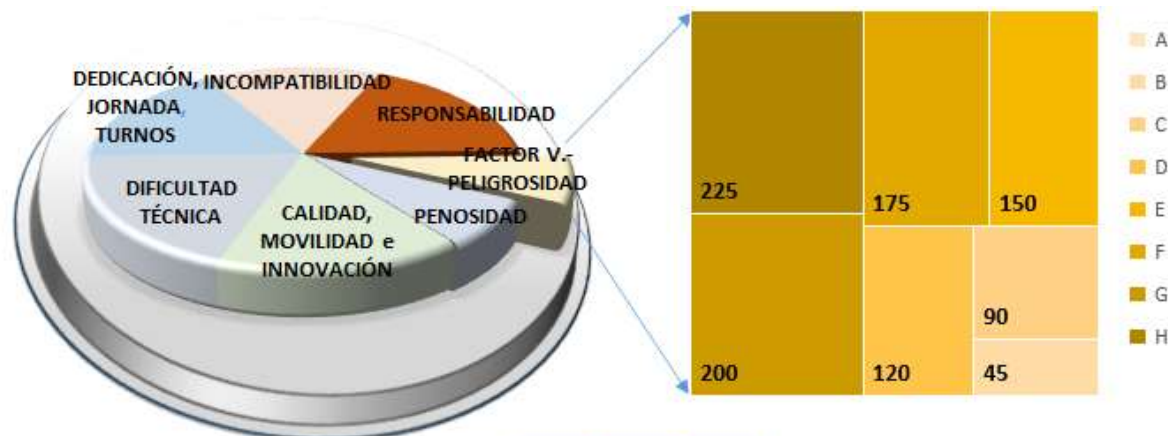
Nivel G: Puntos: 460; Mando de un grupo importante de trabajadores. Realiza, habitualmente, bajo supervisión estrecha del superior, actividades de gran responsabilidad, tareas de coordinación y planificación, mando, control de gastos y presupuestos, elaboración de informes técnicos, de propuestas de resolución y de propuestas de acuerdo para someterlos a la Junta de Gobierno o al Pleno. Puestos de coordinación, estudio o gestión. Responsabilidad en el traslado del Presidente y los Vicepresidentes.

Nivel H: Puntos: 540; Mando de una organización. Planifica, coordina, gestiona y controla el trabajo de diferentes grupos o secciones (responsable de la ejecución, instrucción y coordinación de los diferentes trabajos, realizando un trabajo distinto y de mayor dificultad que los supervisados). Realiza e interviene, con autonomía y sin supervisión de superior jerárquico, informes, propuestas de resolución y de acuerdo, así como elabora presupuestos y con su firma y sus decisiones asume un alto nivel de responsabilidad. Representa a la Diputación Provincial en todo tipo de procedimientos judiciales. Se trata de puestos de mando general.

Artículo 16. FACTOR V: Peligrosidad

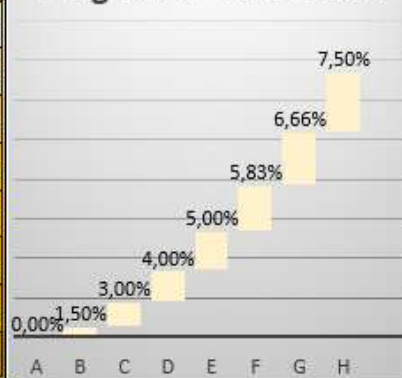
Peso ponderado: 7,5%

Puntuación máxima (Nivel H): 225 puntos



NIVELES DEL FACTOR V			Nivel	Porcentaje	Escalón
Nivel	PELIGROSIDAD	Ptos			
A	7,5% - 7,5% de 3.000 Puntos.	0	A	0,00%	1,50
B	7,5% - 6% de 3.000 Puntos	45	B	1,50%	1,50
C	7,5% - 4,5% de 3.000 Puntos	90	C	3,00%	1,00
D	7,5% - 3,5% de 3.000 Puntos	120	D	4,00%	1,00
E	7,5% - 2,5% de 3.000 Puntos	150	E	5,00%	0,83
F	7,5% - 1,66% de 3.000 puntos	175	F	5,83%	0,83
G	7,5% - 0,83% de 3.000 Puntos	200	G	6,66%	0,83
H	7,5% de 3.000 puntos	225	H	7,50%	0

Progresión Porcentual



1. Definición

Valora la exposición estructural, habitual y no meramente ocasional a riesgos laborales inherentes al puesto de trabajo, una vez aplicadas todas las medidas preventivas reglamentarias exigibles.

Comprende aquellos supuestos en los que, pese a la adopción de medidas de seguridad, subsiste un riesgo objetivo para la integridad física o psíquica del trabajador derivado de la naturaleza de las funciones desempeñadas.

El **riesgo laboral** es toda circunstancia capaz de causar un peligro en el contexto del desarrollo de una actividad laboral.

Es todo aquello que puede producir un accidente o siniestro con resultado de heridas o daños físicos y/o psicológicos. El efecto siempre será negativo sobre la persona que lo sufre. Los factores de riesgo en los diversos tipos de trabajo son diferentes y los daños causados son de diferente gravedad.

Es el grado de incomodidad física (intensidad y frecuencia) o psíquica, así como las condiciones ambientales que, en su caso se ha de soportar para la ejecución de las tareas del puesto. En general, se considera que estos trabajos causan un deterioro para la salud de los trabajadores, constituyen un riesgo para su integridad física o psíquica o producen enfermedades con más frecuencia que otros trabajos.

Tipos de riesgos laborales

1.- Riesgos Físicos: Existen distintos riesgos físicos:

❖ El primero y más común es el ruido cuando genera una sensación auditiva desagradable. Debemos protegernos con todas las medidas de seguridad posibles.

❖ Otro riesgo físico puede estar provocado por las vibraciones causadas por todo tipo de maquinaria. Estas vibraciones pueden afectar a la columna vertebral, a los abdominales, y ocasionar dolores de cabeza.

❖ La iluminación también puede producir deslumbramientos, fatiga y reflejos. Estos casos pueden producir un accidente, por lo que hay que vigilar con los tipos de lámparas y los niveles de luz.

❖ La temperatura y la humedad también pueden provocar efectos adversos a las personas si los valores son muy elevados o excesivamente bajos. Los valores ideales en el trabajo son 21°C y 50% de humedad.

2.- Riesgos químicos: Estos riesgos laborales están producidos por procesos químicos y por el medio ambiente. A veces, enfermedades como las alergias o algún virus, son producidas por inhalaciones o absorciones.

3.- Riesgos biológicos: Este tipo de riesgos los produce la exposición a virus, bacterias, parásitos y hongos, cosa que puede dar lugar a posibles enfermedades. Este tipo de riesgos están expuestos principalmente a los trabajadores de centros sanitarios.

4.- Riesgos ergonómicos: Las principales causas de los riesgos ergonómicos son las posturas inadecuadas, levantar mucho peso, estar muchas horas haciendo el mismo movimiento... Estos factores pueden causar daños físicos.

5.- Riesgos psicosociales: Estos riesgos vienen ocasionados por factores como el estrés por el ritmo de trabajo, la fatiga laboral o una rutina muy monótona. Debemos tener un descanso, como mínimo, a partir de las tres horas y media.

6.- Riesgos ambientales: Estos son los únicos que no podemos controlar, ya que son la posibilidad de que se produzca una catástrofe por una acción humana o por un fenómeno natural. Estamos hablando de riesgos naturales como la lluvia, inundaciones, tempestad, altas, bajas y contrastes de temperaturas... O de riesgos antropogénicos que son los que están derivados por actividades humanas.

7.- Riesgos mecánicos: Los accidentes que se pueden producir con este tipo de riesgos son lesiones corporales como golpes, quemaduras, cortes...

Siempre debemos asegurarnos de revisar la maquinaria que se utiliza para trabajar.

2. Niveles

(Siempre considerando exposición estructural y habitual, una vez aplicadas las medidas preventivas reglamentarias.)

Nivel A: No existe exposición estructural a riesgos laborales inherentes al puesto. Las funciones se desarrollan en entornos controlados sin factores de riesgo relevantes.

Nivel B: Existe exposición habitual a uno o dos tipos de riesgo claramente identificados, de intensidad limitada y con medidas preventivas eficaces. El riesgo residual es bajo pero estructural.

Nivel C: Concurren tres tipos de riesgo diferenciados, cuya combinación incrementa la probabilidad de incidentes, aunque dentro de parámetros controlados. La exposición es regular y vinculada a la naturaleza del puesto.

Nivel D: Se presentan cuatro tipos de riesgo estructural, con interacción posible entre ellos. La actividad requiere atención constante a medidas de seguridad y autoprotección.

Nivel E: Concurren cinco tipos de riesgo laboral estructural, generando un entorno de trabajo objetivamente exigente en materia preventiva. La probabilidad de daño potencial es superior a la media organizativa.

Nivel F: Exposición a seis tipos de riesgo diferenciados, con afectación significativa a la seguridad o salud del trabajador. El desempeño implica asumir riesgos inherentes de manera continuada.

Nivel G: Concurren siete tipos de riesgo estructural, configurando un entorno de trabajo de elevada peligrosidad residual pese a la aplicación de medidas preventivas.

Nivel H: Exposición estructural a ocho o más tipos de riesgo laboral, con concurrencia múltiple y permanente. El puesto implica un nivel máximo de riesgo inherente dentro de la organización.

3.- Valoración de los Niveles

Nivel A: Puntos 0; No existe exposición estructural a riesgos laborales inherentes al puesto, desarrollándose las funciones en entornos controlados y con condiciones ambientales ordinarias. La actividad no implica contacto con agentes físicos, químicos, biológicos, mecánicos o psicosociales relevantes más allá de los comunes a cualquier entorno administrativo. El riesgo residual es inexistente o equiparable al estándar general de la organización.

Nivel B: Puntos 45; Concorre exposición habitual a uno o dos tipos de riesgo claramente identificados (por ejemplo, ruido moderado o riesgo ergonómico leve), de intensidad limitada y con medidas preventivas plenamente implantadas.

El riesgo residual es bajo y controlado, aunque forma parte estructural del desempeño del puesto. La probabilidad de daño es reducida, pero objetivamente superior a la del Nivel A.

Nivel C: Puntos: 90; Se presentan tres tipos diferenciados de riesgo laboral estructural, cuya concurrencia incrementa la probabilidad de incidentes o efectos acumulativos sobre la salud. Aunque las medidas preventivas reducen su impacto, la exposición es regular y vinculada a la naturaleza funcional del puesto. El riesgo residual comienza a situarse por encima de la media organizativa.

Nivel D: Puntos: 120; Concurren cuatro tipos de riesgo estructural, con posible interacción entre ellos (por ejemplo, riesgos físicos combinados con mecánicos o ergonómicos). La actividad exige atención constante a protocolos de seguridad y autoprotección. La exposición es significativa y continuada, aumentando de forma objetiva la probabilidad de accidente o daño.

Nivel E: Puntos:150; Se identifican cinco tipos de riesgo laboral estructural, configurando un entorno de trabajo objetivamente exigente desde el punto de vista preventivo.

El riesgo residual, aun controlado normativamente, implica una probabilidad de daño potencial superior a la media organizativa y puede afectar tanto a la integridad física como psíquica del trabajador. La exposición es habitual y consustancial al puesto.

Nivel F: Puntos: 175; La concurrencia de seis tipos diferenciados de riesgo genera una afectación relevante a la seguridad y salud del trabajador. La exposición es continuada y exige una aplicación rigurosa y permanente de medidas preventivas, equipos de protección y protocolos específicos. El riesgo inherente es elevado en comparación con el conjunto de la organización.

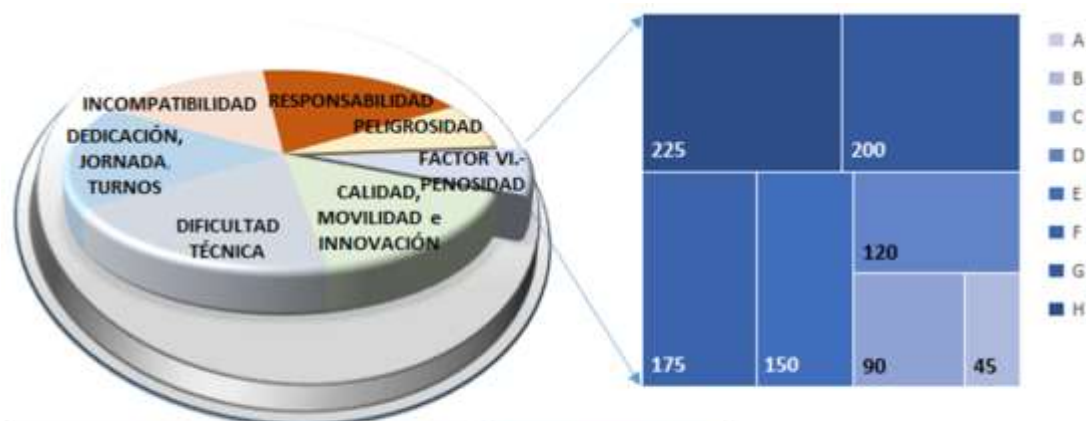
Nivel G: Puntos: 200; Se presentan siete tipos de riesgo estructural, configurando un entorno laboral de elevada peligrosidad residual pese a la implantación de medidas preventivas. La probabilidad de accidente o daño grave aumenta de forma objetiva debido a la concurrencia múltiple de factores. El puesto se sitúa entre los de mayor exposición al riesgo dentro de la estructura organizativa.

Nivel H: Puntos: 225; Existe exposición estructural a ocho o más tipos de riesgo laboral concurrentes, de manera habitual y permanente. El entorno de trabajo presenta un nivel máximo de peligrosidad inherente dentro de la organización, manteniéndose un riesgo residual significativo incluso tras la aplicación de todas las medidas reglamentarias. La especial intensidad, frecuencia y acumulación de riesgos justifican la máxima puntuación asignada.

Artículo 17. FACTOR VI: Penosidad

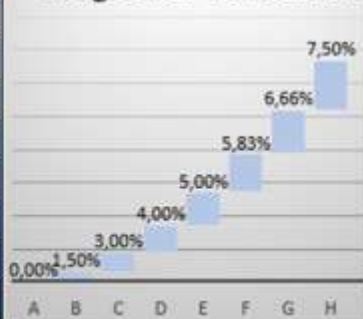
Peso ponderado: 7,5%

Puntuación máxima (Nivel H): 225 puntos



NIVELES DEL FACTOR V			Nivel	Porcentaje	Escalón
Nivel	PENOSIDAD	Ptos	A	0,00%	1,50
A	7,5% - 7,5% de 3.000 Puntos.	0	B	1,50%	1,50
B	7,5% - 6% de 3.000 Puntos.	45	C	3,00%	1,00
C	7,5% - 4,5% de 3.000 Puntos	90	D	4,00%	1,00
D	7,5% - 3,5% de 3.000 Puntos	120	E	5,00%	0,83
E	7,5% - 2,5% de 3.000 Puntos	150	F	5,83%	0,83
F	7,5% - 1,66% de 3.000 puntos	175	G	6,66%	0,83
G	7,5% - 0,83% de 3.000 Puntos	200	H	7,50%	0
H	7,5% de 3.000 puntos	225			

Progresión Porcentual



1. Definición

Este factor valora las condiciones (en total 13) de penosidad estructurales de un puesto de trabajo. Es decir, lo que de ellas permanece después de aplicadas todas las medidas correctoras reglamentarias para eliminarlas y que, por tanto, pueden considerarse inherentes al puesto. Además, es menester que estén presentes en el mismo de forma habitual y no ocasional o esporádicamente. Se refiere a circunstancias ambientales, físicas o mentales que, sin constituir necesariamente un riesgo grave, implican un mayor esfuerzo, desgaste o carga para el trabajador en comparación con condiciones ordinarias de trabajo.

Criterios:

A. Ambiente de trabajo.

- Proximidad a calor radiante (hornos, etc.) o a frío intenso.
- Partículas nocivas en suspensión y/o vapores.
- Condiciones lumínicas desfavorables por exigencia técnica.
- Intemperie o semi-intemperie.
- Ruido superior a 80 dB y/o vibraciones.

B. Seguridad.

- Trabajos en altura.
- Manejo de líquidos corrosivos o metales fundidos.
- Media y alta tensión.
- Proximidad a focos calientes.
- Circular con vehículos en vías públicas y/o cerca de tráfico rodado.

C. Carga física/mental.

- Manejo permanente (más del 60% de la jornada) de cargas y/o esfuerzos superiores a 10 kg.
- Posiciones penosas, durante más del 15% de la jornada, tales como: agachado, de rodillas, en cuclillas, echado, etc.
- Fatiga mental o psicológica derivada del trabajo rutinario tales como la introducción de datos en un ordenador durante más del 60% de la jornada.

2. Niveles

(Condiciones estructurales que permanecen tras aplicar todas las medidas correctoras reglamentarias y que se presentan de forma habitual.)

Nivel A: No concurren condiciones estructurales de penosidad. El puesto se desempeña en condiciones ambientales, físicas y psíquicas ordinarias.

Nivel B: Concorre una condición estructural de penosidad que genera incomodidad física o mental leve pero habitual.

Nivel C: Se presentan dos condiciones estructurales diferenciadas que incrementan el esfuerzo o desgaste respecto a condiciones ordinarias.

Nivel D: Concurrer tres condiciones estructurales, distribuidas entre los distintos criterios (ambiente, seguridad, carga física/mental), generando una afectación global perceptible y continuada.

Nivel E: Se presentan cuatro condiciones estructurales que implican mayor incomodidad o carga física/psíquica sostenida.

Nivel F: Concurrer cinco condiciones estructurales, generando un entorno laboral significativamente exigente desde el punto de vista físico o mental.

Nivel G: Seis condiciones estructurales, con presencia equilibrada en los distintos criterios, produciendo un desgaste relevante y permanente.

Nivel H: Más de seis condiciones estructurales de penosidad presentes de forma habitual, configurando un entorno laboral especialmente gravoso aunque no necesariamente peligroso.

3.- Valoración de los Niveles

Nivel A: Puntos 0; No concurren condiciones estructurales de penosidad inherentes al puesto. Las funciones se desarrollan en condiciones ambientales, físicas y psíquicas ordinarias, sin generar incomodidad significativa ni sobreesfuerzo continuado. El desempeño no implica desgaste superior al estándar organizativo.

Nivel B: Puntos 45; Concorre una única condición estructural de penosidad, integrada en alguno de los criterios establecidos (ambiente, seguridad o carga física/mental).

Dicha condición genera incomodidad leve pero habitual, sin alcanzar niveles de afectación significativa. El esfuerzo adicional exigido es limitado y asumible dentro de parámetros normales.

Nivel C: Puntos: 90; Se presentan dos condiciones estructurales diferenciadas que incrementan el esfuerzo físico o mental respecto a condiciones ordinarias. La combinación de ambas produce un mayor desgaste acumulativo, aunque todavía dentro de niveles moderados. La afectación es regular y consustancial al puesto.

Nivel D: Puntos: 120; Concurren tres condiciones estructurales, distribuidas entre los distintos criterios (ambiente, seguridad y carga física/mental), generando una afectación global perceptible y continuada. El puesto implica una carga adicional relevante respecto al estándar organizativo. El desgaste físico o psíquico comienza a tener carácter significativo.

Nivel E: Puntos:150; Se identifican cuatro condiciones estructurales de penosidad, produciendo una incomodidad sostenida o una carga física/mental superior a la media. La concurrencia de varios factores ambientales o ergonómicos incrementa el esfuerzo exigido durante la jornada. El impacto acumulativo es apreciable y estable en el tiempo.

Nivel F: Puntos: 175; Concurren cinco condiciones estructurales que configuran un entorno laboral objetivamente exigente desde el punto de vista físico o psíquico. La intensidad y frecuencia de dichas condiciones generan un desgaste continuado superior al promedio organizativo. El esfuerzo adicional requerido es relevante y constante.

Nivel G: Puntos: 200; Seis condiciones estructurales están presentes de forma habitual, con distribución equilibrada entre los distintos criterios de valoración. La acumulación de factores produce un entorno especialmente gravoso, aunque sin alcanzar necesariamente niveles de peligrosidad. El desgaste físico o mental es elevado y permanente.

Nivel H: Puntos: 225; Concurren más de seis condiciones estructurales de penosidad, configurando un entorno laboral especialmente exigente y objetivamente gravoso. La intensidad, frecuencia y acumulación de factores ambientales, de seguridad o de carga física/mental generan un desgaste continuado muy superior al estándar organizativo. La persistencia de dichas condiciones, aun tras la aplicación de medidas correctoras, justifica la máxima puntuación prevista en la escala.

Artículo 18. FACTOR VII: Movilidad, Innovación y Calidad (MIC)

Peso ponderado: 16%

Puntuación máxima (Nivel H): 480 puntos (sin grado corrector)

1.- Definición

El **Factor VII: Movilidad, Innovación y Calidad (MIC)** tiene por objeto valorar el grado de implicación del puesto de trabajo en los procesos de mejora continua, modernización administrativa, adaptación tecnológica y colaboración funcional dentro de la organización.

Este factor reconoce aquellos puestos cuya actividad exige, además del cumplimiento ordinario de las funciones asignadas, una participación activa en la **mejora de los procedimientos administrativos o técnicos, la incorporación de innovaciones organizativas o tecnológicas y la adaptación permanente a los cambios derivados de la evolución normativa, técnica o funcional de los servicios públicos.**

Asimismo, se valora la **capacidad del puesto para asumir funciones de apoyo temporal a otras unidades o servicios**, cuando las necesidades organizativas así lo requieran, sin que ello implique necesariamente un cambio formal de puesto de trabajo.

En consecuencia, este factor integra tres dimensiones principales:

- ❖ **Calidad en el desempeño profesional**, entendida como la orientación a la mejora continua de los procedimientos y servicios.
- ❖ **Innovación organizativa**, referida a la participación en iniciativas de modernización administrativa, transformación digital o implantación de nuevas metodologías de trabajo.
- ❖ **Movilidad funcional organizativa**, entendida como la capacidad de colaboración y apoyo funcional entre unidades administrativas.

2.- Naturaleza del factor

El Factor MIC constituye un elemento de valoración orientado a **reconocer el compromiso organizativo del puesto con la modernización administrativa, la mejora del servicio público y la adaptación permanente a las necesidades cambiantes de la organización.**

La valoración del **Factor VII: Movilidad, Innovación y Calidad (MIC)** se realiza mediante una **tabla estructurada de puntuación**, cuyo objetivo es determinar la puntuación base correspondiente a cada puesto de trabajo en función de su posición organizativa y del nivel de exigencia que presenta en materia de mejora organizativa, adaptación tecnológica, movilidad funcional y participación en procesos de innovación administrativa.

Este sistema permite garantizar la aplicación de criterios **objetivos, homogéneos y verificables**, evitando valoraciones discrecionales y asegurando la proporcionalidad entre puestos con diferente nivel organizativo.

Artículo 18bis. Variables utilizadas en la tabla del Factor VII

La tabla de valoración del Factor MIC se construye a partir de cinco elementos estructurales:

GRUPO PROFESIONAL	Nivel C. destino	NIVEL FACTOR VII	GRADO del NIVEL	Puntos por FACTOR	GRADO CORRECTOR				
					.++++	.+++	.++	.+	.
A1	30	H	Q	480	2.100	1.400	980	700	420
A1	29	H	P	460	1.545	1.280	905	640	375
A1	28	G	O	440	1.520	1.255	900	630	360
A1	27	G	Ñ	420	1.490	1.230	870	615	359
A1	26	F	N	400	1.410	1.165	825	585	340
A1	25	F	M	380	1.345	1.115	790	555	325
A2	26	E	N	400	1.260	1.035	745	520	295
A2	25	E	M	380	1.200	985	710	495	280
A2	24	D	L	360	1.170	965	690	480	275
A2	23	D	K	340	1.145	940	675	470	265
A2	22	C	J	320	1.115	915	660	460	260
A2	21	C	I	300	1.085	890	640	445	255
C1	21	C	I	300	885	720	525	360	195
C1	20	C	H	290	860	700	510	350	190
C1	19	B	G	280	845	690	500	345	190
C1	18	B	F	270	825	675	490	335	185
C2	18	B	F	270	720	580	430	290	155
C1	17	B	E	260	810	660	480	330	180
C2	17	B	E	260	700	565	420	285	150
C2	16	B	D	250	685	555	410	275	145
C2	15	A	C	240	670	540	400	270	140
Ag.P.	14	A	B	230	595	475	355	235	120
Ag.P.	13	A	A	220	575	460	345	230	115
Ag.P.	12	A	a	210	560	450	340	225	115

1.- Grupo profesional del puesto

2.- Nivel de complemento de destino

3.- Nivel del propio Factor VII (MIC)

4.- Grado del nivel

5.- Puntuación base del factor

A partir de estos elementos se obtiene la **puntuación inicial del factor**, que posteriormente puede ajustarse mediante la aplicación del correspondiente **grado corrector**.

a) Grupo profesional

El primer elemento de referencia de la tabla es el grupo profesional al que pertenece el puesto de trabajo, de conformidad con la clasificación establecida en el artículo 76 del Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público.

Los grupos profesionales reflejan el nivel de titulación exigido para el acceso al puesto y, en consecuencia, el grado de cualificación técnica requerido para su desempeño.

En términos organizativos, los puestos pertenecientes a grupos superiores presentan generalmente una mayor capacidad de participación en procesos de innovación organizativa, planificación administrativa o implantación de mejoras tecnológicas.

Por esta razón, la tabla establece una progresión de puntuaciones que reconoce el mayor potencial de intervención de estos puestos en los procesos de modernización administrativa.

b) Nivel de complemento de destino

El **nivel de complemento de destino** constituye el segundo elemento de referencia dentro de la tabla.

Este nivel refleja la **posición jerárquica del puesto dentro de la estructura administrativa**, así como el grado de responsabilidad funcional que se le atribuye.

En el caso del Factor MIC, el nivel de destino permite identificar el **potencial de intervención del puesto en procesos de mejora organizativa**, tales como:

- adaptación de procedimientos administrativos,
- coordinación funcional entre unidades,
- implantación de herramientas tecnológicas,
- mejora de la calidad del servicio público.

A mayor nivel de complemento de destino, mayor suele ser también la capacidad del puesto para influir en estos procesos.

c) Niveles de valoración

La tercera variable incorporada a la tabla es el **nivel específico del propio Factor VII**, que determina el grado de exigencia del puesto en materia de:

- ❖ movilidad funcional dentro de la organización,
- ❖ participación en procesos de innovación administrativa,
- ❖ implicación en sistemas de mejora de la calidad,
- ❖ adaptación a cambios tecnológicos o metodológicos.

Este nivel se corresponde con la **escala de niveles A–H definida para el factor MIC**, permitiendo clasificar cada puesto en función de la intensidad con la que concurren dichas exigencias organizativas.

La inclusión de este elemento en la tabla permite ajustar la puntuación del factor a la **realidad funcional concreta del puesto**, evitando aplicar valoraciones uniformes a puestos con diferente grado de implicación en procesos de mejora organizativa.

El Factor MIC se estructura en **ocho niveles de valoración**, que reflejan el grado de implicación del puesto en los procesos de calidad, innovación y movilidad organizativa.

Nivel A: El puesto se limita al desarrollo de sus funciones ordinarias conforme a procedimientos previamente establecidos, sin requerimientos específicos de participación en procesos de mejora organizativa, innovación o movilidad funcional.

Las tareas se ejecutan dentro de un marco estable de trabajo, sin exigencia de actualización técnica continua más allá de la necesaria para el desempeño básico del puesto.

Nivel B: El puesto requiere una **actualización formativa básica y periódica**, necesaria para mantener la correcta ejecución de las funciones asignadas, especialmente en relación con cambios normativos o herramientas de trabajo habituales.

La participación en procesos de mejora o innovación organizativa es **puntual y limitada**, sin asumir responsabilidades directas en su impulso o desarrollo.

Nivel C: El desempeño del puesto puede implicar la **participación ocasional en iniciativas de mejora de procedimientos**, colaborando en la identificación de incidencias o en la optimización de determinadas tareas administrativas o técnicas.

La contribución a los procesos de calidad o modernización se produce de forma **esporádica y generalmente a iniciativa de la organización**, sin que el puesto tenga una responsabilidad directa en su diseño o implementación.

Nivel D: El puesto exige una **adaptación habitual a cambios técnicos, organizativos o tecnológicos**, derivados de la evolución de los sistemas de trabajo o de la introducción de nuevas herramientas o metodologías.

El titular del puesto participa regularmente en la aplicación de mejoras organizativas o en la implantación de nuevos procedimientos dentro de su ámbito funcional.

Nivel E: El puesto participa **de forma activa en procesos de mejora organizativa**, contribuyendo a la optimización de procedimientos, la mejora de la calidad del servicio o la adaptación de la unidad administrativa a nuevos sistemas de trabajo.

Asimismo, puede requerir la **colaboración funcional temporal con otras unidades o servicios**, prestando apoyo técnico cuando las necesidades organizativas así lo aconsejen.

Nivel F: El puesto implica el **impulso de iniciativas de innovación o mejora dentro de su propia unidad administrativa**, promoviendo cambios

organizativos, técnicos o metodológicos que contribuyan a incrementar la eficacia y calidad del servicio.

El titular del puesto participa activamente en la **propuesta y desarrollo de soluciones organizativas**, actuando como agente dinamizador de la modernización en su ámbito funcional.

Nivel G: El puesto conlleva **responsabilidades de coordinación o liderazgo en procesos de modernización organizativa**, participando en proyectos transversales que afectan a varias unidades o servicios de la organización.

Su actividad contribuye de forma significativa a la **implantación de sistemas de calidad, innovación administrativa o transformación digital**, implicando un elevado grado de compromiso con la mejora institucional.

Nivel H: El puesto presenta el **máximo grado de implicación en procesos de innovación, calidad organizativa y movilidad funcional estratégica**, participando en el diseño, planificación o dirección de proyectos de modernización administrativa de especial relevancia.

Su actividad tiene una incidencia directa en la **transformación organizativa, la mejora de la eficiencia institucional y la adaptación de la Administración a nuevos modelos de gestión pública**.

d) Valoración de los Grados pertenecientes a los distintos Niveles

La tabla incorpora además una columna relativa al grado del nivel, que actúa como un elemento de ajuste técnico dentro del sistema de valoración.

El grado permite diferenciar puestos que, aun perteneciendo al mismo grupo profesional y nivel de destino, presentan distintas intensidades en la exigencia del factor MIC.

De este modo, el sistema introduce un mecanismo de graduación interna que mejora la precisión de la valoración y permite reflejar con mayor fidelidad la diversidad funcional existente entre puestos.

Nivel A: Puntos: Grado a 210; Grado A 220; Grado B 230; Grado C 240:

En este nivel se incluyen puestos cuya contribución a los procesos de mejora continua se limita principalmente a la correcta ejecución de las tareas asignadas conforme a las instrucciones recibidas. La participación en iniciativas de innovación o calidad se produce de forma puntual mediante la aplicación práctica de procedimientos o mejoras previamente definidos por niveles superiores de la organización. La movilidad funcional y geográfica propia de los puestos operativos puede requerir adaptación a distintos entornos de trabajo dentro del término provincial, sin implicar intervención directa en el diseño de mejoras organizativas.

Nivel B: Puntos: Grado D 250; Grado E 260; Grado F 270; Grado G 280;

En este nivel los puestos contribuyen al mantenimiento de estándares básicos de calidad mediante la aplicación regular de procedimientos de trabajo establecidos. La experiencia en el desempeño permite detectar incidencias o aspectos susceptibles de mejora en la ejecución de las tareas. Estas observaciones pueden trasladarse a los responsables jerárquicos para su eventual consideración dentro de los procesos de mejora organizativa.

Nivel C: Puntos: Grado H 290; Grado I 300; Grado J 320; Los puestos incluidos en este nivel muestran una implicación más activa en la mejora continua mediante la propuesta de ajustes o mejoras en los procedimientos de trabajo habituales. La experiencia acumulada permite identificar ineficiencias operativas y sugerir soluciones que contribuyan a mejorar la calidad del servicio prestado. La participación se materializa principalmente a través de la colaboración con los responsables del servicio en la implantación de mejoras operativas.

Nivel D: Puntos: Grado K 340; Grado L 360; En este nivel los puestos participan de forma habitual en la implantación de medidas de mejora organizativa dentro de su unidad o servicio. Pueden colaborar en la adaptación de procedimientos de trabajo, la optimización de recursos o la mejora de la calidad en la prestación de los servicios municipales. Su implicación incluye la transmisión de buenas prácticas y la colaboración en la aplicación de nuevas herramientas o métodos de trabajo.

Nivel E: Puntos: Grado M 380; Grado N 400; Los puestos correspondientes a este nivel participan de forma significativa en la planificación e implantación de procesos de mejora continua dentro de su ámbito funcional. Pueden asumir funciones de coordinación o apoyo técnico en la implantación de cambios organizativos, tecnológicos o procedimentales. Su contribución se orienta a mejorar la eficiencia, la calidad del servicio y la adaptación de la organización a nuevas necesidades.

Nivel F: Puntos: Grado M 380; Grado N 400; En este nivel los puestos desempeñan un papel relevante en el impulso y seguimiento de procesos de innovación y mejora continua dentro de áreas o servicios completos. Su actuación incluye la propuesta, desarrollo y evaluación de iniciativas destinadas a optimizar procedimientos, introducir mejoras tecnológicas o reforzar los sistemas de calidad organizativa. Asimismo, colaboran en la difusión interna de las mejoras implantadas y en la consolidación de nuevas prácticas de trabajo.

Nivel G: Puntos: Grado Ñ 420; Grado O 440; Los puestos incluidos en este nivel asumen responsabilidades de planificación y dirección en materia de innovación organizativa y calidad del servicio. Participan en la definición de estrategias de mejora que afectan a varias unidades o servicios municipales.

Su actuación implica coordinar la implantación de proyectos de mejora y evaluar su impacto en la eficacia y eficiencia de la organización.

Nivel H: Puntos: Grado P 460; Grado Q 480; Este nivel representa el grado máximo de implicación en la definición y dirección de las políticas de innovación, calidad y mejora continua de la organización municipal. Los puestos incluidos en este nivel participan en la planificación estratégica de los procesos de modernización administrativa, transformación organizativa y mejora de los servicios públicos. Su actuación se orienta a garantizar la implantación efectiva de modelos avanzados de gestión pública basados en criterios de eficiencia, calidad y mejora permanente.

e) Puntuación base del factor

La columna **“Puntos por factor”** establece la **puntuación base correspondiente al Factor MIC** para cada combinación de las variables anteriores.

Esta puntuación representa la **valoración estructural del factor dentro del sistema global del complemento específico**, reflejando el potencial del puesto para contribuir a:

- ❖ la modernización de la organización,
- ❖ la mejora de la calidad administrativa,
- ❖ la innovación en procedimientos y métodos de trabajo,
- ❖ la cooperación funcional entre unidades administrativas.

La progresión de las puntuaciones responde a un criterio de **proporcionalidad organizativa**, de forma que los puestos con mayor nivel estructural o mayor exigencia del factor MIC obtienen una puntuación base superior.

f) Sistema de Grado Corrector del factor MIC

Una vez determinada la puntuación base del factor, el sistema establece un **mecanismo de modulación denominado “Grado Corrector”**, que permite ajustar la valoración del puesto en función del nivel real de implicación en los procesos de movilidad organizativa, innovación y calidad.

Este grado corrector se estructura en **cinco niveles progresivos**, representados en la tabla mediante cinco categorías:

Este sistema permite adaptar la valoración del puesto a **su grado real de contribución a la mejora organizativa**, evitando una valoración rígida.

Grado corrector	Movilidad funcional / Geográfica	Innovación y mejora Continua	Implicación en la Calidad del Servicio	Descripción Técnica del Nivel
+	Movilidad limitada dentro del ámbito habitual del puesto o zona de trabajo.	Aplicación de procedimientos establecidos sin participación en procesos de innovación.	Cumplimiento de los estándares básicos de calidad en la ejecución de las tareas asignadas.	El puesto se desempeña conforme a funciones ordinarias previamente definidas. La calidad del servicio se garantiza mediante la correcta ejecución de las tareas siguiendo los procedimientos establecidos.
++	Movilidad ocasional dentro del mismo servicio o unidad operativa.	Colaboración puntual en la identificación de incidencias o posibles mejoras.	Contribución básica a la mejora del servicio mediante la detección de incidencias o deficiencias.	El puesto puede requerir desplazamientos ocasionales o variaciones en la organización del trabajo dentro de su ámbito funcional. El trabajador puede trasladar observaciones sobre mejoras del servicio, sin asumir responsabilidades directas en su desarrollo.
+++	Movilidad habitual dentro de distintas zonas o ámbitos operativos del mismo servicio.	Participación activa en propuestas de mejora de procedimientos o métodos de trabajo.	Contribución directa a la mejora de la eficiencia y calidad del servicio mediante la experiencia profesional acumulada.	El desempeño del puesto implica adaptación regular a diferentes entornos de trabajo y tareas dentro del mismo ámbito profesional. El trabajador contribuye a la mejora continua mediante propuestas o ajustes operativos derivados de su experiencia.
++++	Movilidad funcional ampliada entre diferentes unidades o servicios relacionados.	Participación directa en la implantación de mejoras organizativas o técnicas.	Participación en iniciativas destinadas a mejorar la calidad, eficiencia o resultados del servicio.	El puesto requiere una elevada capacidad de adaptación organizativa, pudiendo asumir funciones diversas dentro de varios ámbitos relacionados. Participa activamente en proyectos de modernización, optimización de procedimientos o mejora de la calidad del servicio.
+++++	Movilidad organizativa avanzada entre distintos servicios, programas o ámbitos municipales.	Liderazgo o coordinación de procesos de innovación, modernización o mejora de la calidad organizativa.	Responsabilidad activa en la consolidación de estándares elevados de calidad en la prestación del servicio público.	La movilidad constituye un elemento estructural del puesto, implicando adaptación permanente a cambios organizativos. El puesto desempeña un papel relevante en la planificación, coordinación o impulso de iniciativas de innovación y mejora continua en la organización.

I.- Grados Correctores del Factor VII MIC

I.1.- Grados Correctores de Movilidad

La movilidad se refiere a la **capacidad exigida al puesto de trabajo para adaptarse a cambios en el lugar de prestación del servicio, en las funciones asignadas o en la organización del trabajo**, en función de las necesidades operativas de los servicios municipales.

Grado Corrector 1 – Movilidad básica

La movilidad se limita al desempeño ordinario de las funciones dentro de un ámbito de trabajo habitual previamente definido. Los cambios de ubicación o de tareas son poco frecuentes y responden principalmente a necesidades puntuales del servicio. La organización del trabajo se mantiene estable durante la mayor parte del tiempo.

Grado Corrector 2 – Movilidad operativa limitada

El puesto puede requerir cambios ocasionales de ubicación dentro del mismo servicio o área municipal. También puede implicar la realización de tareas

complementarias dentro del mismo ámbito funcional. La movilidad se produce de forma esporádica y responde a ajustes operativos del servicio.

Grado Corrector 3 – Movilidad operativa habitual

El desempeño del puesto implica una movilidad regular dentro de distintas zonas, instalaciones o unidades operativas del servicio. Las tareas pueden variar dentro de un mismo ámbito profesional en función de las necesidades organizativas. La adaptación a distintos entornos de trabajo forma parte del desempeño habitual del puesto.

Grado Corrector 4 – Movilidad funcional ampliada

El puesto exige una elevada capacidad de adaptación a cambios organizativos, pudiendo desempeñar funciones diversas dentro de varias unidades o áreas relacionadas. La movilidad geográfica o funcional se produce con frecuencia para garantizar la continuidad y eficacia del servicio público. El puesto contribuye a la flexibilidad organizativa de la estructura municipal.

Grado Corrector 5 – Movilidad organizativa avanzada

El puesto requiere una disponibilidad permanente para asumir cambios de funciones, ubicación o responsabilidades dentro de distintos servicios o programas municipales. La movilidad constituye un elemento estructural del puesto y se vincula a la coordinación, reorganización o mejora de los servicios. Esta capacidad de adaptación contribuye directamente a la eficiencia global de la organización.

1.2.- Grados Correctores de Innovación

La innovación se refiere a la **participación del puesto de trabajo en los procesos de mejora continua, modernización administrativa, optimización de procedimientos y calidad en la prestación de los servicios públicos.**

Grado Corrector 1 – Innovación aplicada

El puesto se limita a aplicar los procedimientos y mejoras previamente definidos por la organización. La contribución a la innovación se produce mediante la correcta ejecución de las tareas conforme a los estándares establecidos. No se exige participación directa en la generación de propuestas de mejora.

Grado Corrector 2 – Colaboración en la mejora

El puesto puede colaborar ocasionalmente en la identificación de incidencias o aspectos susceptibles de mejora en el desarrollo del trabajo. Estas observaciones se trasladan a los responsables del servicio para su valoración. La participación en procesos de mejora es puntual y de carácter consultivo.

Grado Corrector 3 – Participación activa en la mejora

El puesto contribuye de forma habitual a la mejora de procedimientos mediante la propuesta de ajustes operativos o mejoras organizativas dentro de su ámbito funcional. La experiencia profesional permite detectar ineficiencias y proponer soluciones prácticas. El trabajador participa en la implantación de mejoras en su entorno de trabajo.

Grado Corrector 4 – Impulso de iniciativas de innovación

El puesto participa activamente en el diseño e implantación de mejoras organizativas, técnicas o procedimentales dentro de su unidad o servicio. Puede coordinar o colaborar en proyectos de modernización, digitalización o mejora de la calidad del servicio. Su actuación contribuye de forma directa a la evolución de los métodos de trabajo.

Grado Corrector 5 – Liderazgo en innovación y calidad

El puesto desempeña un papel relevante en la planificación y dirección de procesos de innovación organizativa. Participa en la definición de estrategias de modernización administrativa, mejora de la calidad o transformación de los servicios públicos. Su actuación tiene impacto en varias unidades o en el conjunto de la organización.

1.3.- Grados Correctores de Calidad del Servicio

La asignación del correspondiente grado corrector dentro del Factor VII se realizará atendiendo al nivel de implicación efectiva del puesto de trabajo en los procesos de mejora de la calidad del servicio público, valorándose de forma objetiva la participación del puesto en la detección de incidencias y oportunidades de mejora, la capacidad para formular propuestas organizativas que contribuyan a optimizar los procedimientos de trabajo, su aportación a la eficiencia y eficacia en la prestación del servicio, el grado de orientación hacia la atención y satisfacción de la ciudadanía y, en su caso, la participación activa en iniciativas o procesos de evaluación, seguimiento y mejora continua de la calidad organizativa.

Grado Corrector 1 – Cumplimiento básico del servicio

El puesto desarrolla sus funciones conforme a los procedimientos establecidos, garantizando el cumplimiento de los estándares básicos de calidad exigidos por la organización. La contribución a la calidad del servicio se limita a la correcta ejecución de las tareas asignadas.

Grado Corrector 2 – Atención operativa a la calidad

El puesto participa de forma activa en el mantenimiento de la calidad del servicio mediante la detección y comunicación de incidencias, errores o deficiencias en la prestación del mismo. La mejora se produce principalmente mediante la aplicación rigurosa de los procedimientos establecidos.

Grado Corrector 3 – Contribución a la mejora del servicio

El puesto contribuye de forma habitual a la mejora de la calidad del servicio mediante la aportación de propuestas prácticas derivadas de la experiencia profesional. Su actuación favorece la optimización de los procesos de trabajo y la mejora de la atención al ciudadano.

Grado Corrector 4 – Participación en procesos de mejora organizativa.

El puesto participa activamente en iniciativas de mejora de la calidad del servicio, colaborando en la implantación de nuevas metodologías, procedimientos o herramientas organizativas destinadas a mejorar la eficacia, eficiencia o resultados del servicio público.

Grado Corrector 5 – Impulso o liderazgo en la calidad del servicio.

El puesto desempeña un papel relevante en la promoción, coordinación o impulso de iniciativas orientadas a la mejora continua de la calidad del servicio público. Su actuación contribuye de forma significativa a la modernización organizativa y a la mejora de los resultados del servicio prestado a la ciudadanía.

g) Determinación de la valoración final del Factor VII: Movilidad, Innovación y Calidad (MIC)

La valoración final del **Factor VII: Movilidad, Innovación y Calidad (MIC)** se articula a partir de una **puntuación base asignada al nivel funcional del puesto de trabajo**, determinada conforme a la escala de niveles y grados establecidos en el sistema de valoración. Dicha puntuación base refleja el grado de implicación estructural del puesto en los procesos de mejora organizativa, adaptación tecnológica y contribución al funcionamiento eficiente del servicio público, atendiendo a criterios objetivos, homogéneos y verificables.

Sobre esta puntuación base se aplicará, en su caso, un **mecanismo de modulación denominado “Grado Corrector”**, que permitirá ajustar la valoración final del factor en función de tres dimensiones complementarias del desempeño del puesto: **la movilidad operativa, la participación en procesos de innovación organizativa y el grado de implicación en la calidad del servicio público**. Este sistema permite adaptar la valoración a las características reales del puesto dentro de la organización, integrando en un único factor los elementos anteriormente vinculados a los complementos de **Innovación Tecnológica y Movilidad**, que quedan así plenamente incorporados dentro de los factores integrantes del **Complemento Específico**.

Artículo 19. Factores singulares del puesto de trabajo aplicables a puestos singularizados**1.- Concepto y ámbito de aplicación.**

Con carácter complementario a la valoración ordinaria de los factores del **Complemento Específico**, podrán asignarse **factores singulares de puesto de trabajo** a aquellos puestos que, por su especial naturaleza, funciones o configuración organizativa, presenten circunstancias diferenciadas no plenamente reflejadas en la valoración general de los factores.

La aplicación de estos factores se realizará **exclusivamente respecto de los puestos de trabajo singularizados**, entendiéndose por tales aquellos puestos que, dentro de la organización administrativa, presentan **características funcionales específicas, responsabilidad diferenciada o condiciones particulares de prestación del servicio**, debidamente identificadas en la **Relación de Puestos de Trabajo (RPT)**.

Estos factores tienen por finalidad **reconocer y valorar determinadas singularidades funcionales, organizativas o de prestación del servicio** que justifican una diferenciación retributiva dentro de la estructura del Complemento Específico, garantizando en todo caso la aplicación de **criterios objetivos, homogéneos y verificables**.

1.2.- Factor singular de responsabilidad por mando.

Se entiende por **responsabilidad por mando** la derivada del ejercicio de funciones de dirección, organización, coordinación, supervisión y control de equipos de trabajo adscritos a una determinada unidad administrativa o funcional.

Este factor comprende la capacidad de **planificar y distribuir tareas, adoptar decisiones organizativas, supervisar la ejecución del trabajo y evaluar el rendimiento del personal**, garantizando el desarrollo coordinado de los procesos de trabajo y la consecución de resultados ajustados a criterios de calidad, eficiencia y racionalidad en el uso de los recursos públicos.

La valoración de este factor tendrá en cuenta el **número de efectivos bajo dependencia jerárquica, el nivel de responsabilidad organizativa asumida y la complejidad de las funciones de coordinación**, pudiendo vincularse su seguimiento a sistemas de **evaluación del desempeño**.

1.3.- Factor singular de responsabilidad funcional.

La **responsabilidad funcional** determina el ámbito de autonomía, responsabilidad y repercusión de las funciones propias del puesto de trabajo en el desarrollo de la actividad administrativa o técnica.

Este factor valora la **amplitud y complejidad de las tareas encomendadas, el grado de autonomía en la toma de decisiones, la repercusión de las actuaciones del puesto en los resultados del servicio y la interrelación con otras unidades administrativas o con terceros**, así como el nivel de esfuerzo intelectual requerido para su desempeño.

La valoración de la responsabilidad funcional parte del **subgrupo de titulación y categoría profesional** correspondiente, pudiendo incrementarse en función de los siguientes criterios:

- Nivel de dirección o coordinación ejercido.
- Repercusión de las funciones en el funcionamiento del servicio o de la organización.
- Responsabilidad derivada de la firma de actos administrativos o documentos técnicos.
- Complejidad jurídica o técnica de las decisiones adoptadas.
- Grado de autonomía funcional.

Este factor permitirá establecer diferenciaciones entre puestos pertenecientes a un mismo subgrupo de titulación cuando desempeñen funciones específicas tales como **jefaturas de área, servicio o departamento, responsables de sección u oficina, coordinadores o encargados**, entre otras.

1.4.- Factor singular de gestión de la atención a la ciudadanía.

El **factor singular de gestión de la atención a la ciudadanía** corresponde a aquellos puestos de trabajo singularizados cuya función principal consiste en la **atención directa e inmediata al público** para la realización de gestiones, trámites o actuaciones administrativas.

Se entenderá que concurre este factor cuando la **prestación directa del servicio a la ciudadanía supere el setenta y cinco por ciento (75 %) de la jornada de trabajo**, constituyendo la actividad esencial del puesto.

A estos efectos, se considerará atención directa aquella en la que el trabajador **gestiona personalmente solicitudes, trámites o información administrativa con los ciudadanos**, quedando excluidos los supuestos de mera interacción ocasional o indirecta con usuarios que se produce de forma inherente a la actividad general de la Administración.

1.5.- Factor singular de dedicación superior a la ordinaria o mayor dedicación.

El **factor de mayor dedicación** se asignará a aquellos puestos de trabajo singularizados que, por la especial configuración de sus funciones estructurales, requieran una **prestación de servicios superior a la jornada ordinaria de trabajo**.

Esta dedicación adicional se caracteriza por una **ampliación regular y previsible de la jornada laboral**, generalmente programada en función de las necesidades del servicio, retribuyendo el desempeño de funciones durante un número tasado de horas adicionales.

La mayor dedicación se estructurará en distintos **tramos o modalidades**, en función del volumen de horas adicionales requerido para el correcto desempeño del puesto. Las horas realizadas bajo este concepto **no podrán ser compensadas mediante descansos**, al tratarse de una exigencia estructural inherente al propio puesto de trabajo.

1.6.- Factor singular de disponibilidad horaria.

Se entenderá por **disponibilidad horaria** la obligación de prestar servicios fuera de la jornada ordinaria cuando así lo requieran las necesidades del servicio público.

Este factor implica la **obligación de permanecer localizable y disponible**, pudiendo ser requerido el trabajador para la realización de funciones en horarios nocturnos, festivos o inhábiles, siempre que resulte necesario para garantizar la continuidad o adecuada prestación de los servicios públicos.

La disponibilidad se configura como una **condición estructural del puesto de trabajo singularizado**, distinta de la mayor dedicación, ya que no implica necesariamente la realización efectiva de horas adicionales de manera programada, sino la **posibilidad de activación del trabajador cuando las circunstancias del servicio lo exijan**.

2.- Asignación y valoración.

Los factores singulares regulados en el presente artículo se asignarán únicamente a los **puestos de trabajo singularizados identificados en la Relación de Puestos de Trabajo**, debiendo justificarse su concurrencia en función de las características específicas del puesto.

La valoración en puntos de estos factores se determinará conforme a la **tabla de puntuaciones establecida en el sistema de valoración de puestos de trabajo**, atendiendo al grado de intensidad con el que cada circunstancia se manifieste en el puesto correspondiente.

3.- Naturaleza retributiva.

Los factores singulares del puesto forman parte del **Complemento Específico**, y su reconocimiento tiene por finalidad **adecuar la valoración retributiva a las singularidades reales de determinados puestos de trabajo**, garantizando la coherencia interna del sistema de clasificación y la adecuada correspondencia entre funciones desempeñadas y retribuciones percibidas.

Artículo 20. Normas de puntuación y valor del punto

1.- Principios generales del sistema de puntuación.

El sistema de valoración de los puestos de trabajo se fundamenta en la asignación de una **puntuación objetiva a cada uno de los factores de**

valoración del Complemento Específico, en función del grado de intensidad con que dichos factores concurren en cada puesto.

Cada uno de los **grados definidos dentro de los distintos factores** tiene asignada una puntuación específica, determinada atendiendo a la **repercusión funcional del puesto, la relevancia organizativa de las tareas desempeñadas, la significación de las responsabilidades asumidas y la magnitud de las condiciones en que se presta el servicio**.

Este sistema permite establecer una **escala homogénea de valoración**, facilitando la comparación entre puestos de trabajo y garantizando que la asignación de puntuaciones responda a **criterios objetivos, verificables y coherentes con la estructura organizativa** de la entidad.

2.- Normas de objetividad del proceso de puntuación.

Con el fin de asegurar la transparencia, homogeneidad y objetividad en la aplicación del sistema de valoración, el proceso de puntuación se rige por las siguientes normas:

- ❖ La valoración se realiza **exclusivamente en función de las características del puesto de trabajo**, y no de la persona que lo desempeña.
- ❖ Cada factor se valora **de forma independiente**, conforme a los criterios técnicos establecidos en el presente Reglamento.
- ❖ La puntuación asignada a cada factor se corresponde con **los niveles y grados previamente definidos**, garantizando la uniformidad del sistema.
- ❖ La aplicación del sistema debe permitir **comparar de forma objetiva los distintos puestos de trabajo dentro de la organización**, evitando interpretaciones arbitrarias.

3.- Puntuación máxima del componente general del Complemento Específico.

La suma total de las puntuaciones correspondientes a los **siete factores que integran el componente general del Complemento Específico** asciende a **tres mil (3.000) puntos**, constituyendo esta cifra la **puntuación máxima alcanzable por un puesto de trabajo dentro del sistema de valoración ordinario**.

En consecuencia, la puntuación total de cada puesto de trabajo resultará de la **suma de los puntos obtenidos en cada uno de los siete factores**, en función del nivel o grado asignado a cada uno de ellos.

No obstante, dicha puntuación podrá ser **modulada mediante los grados correctores previstos en el Factor VII: Movilidad, Innovación y Calidad (MIC)**, cuyo mecanismo de ajuste se regula específicamente en el correspondiente artículo de este Reglamento.

4.- Valor económico del punto.

El **valor económico del punto** constituye el elemento que permite transformar la puntuación obtenida en el proceso de valoración en la **cuantía económica del Complemento Específico** asignado a cada puesto de trabajo.

La cuantía anual del Complemento Específico se determinará **multiplicando el número total de puntos asignados al puesto por el valor económico del punto vigente en cada ejercicio presupuestario.**

5.- Valor del punto para el ejercicio 2026.

A efectos de aplicación inicial del presente sistema de valoración, el **valor económico del punto correspondiente al ejercicio 2026** se fija en:

12,6309224411314€ por punto.

En consecuencia, la cuantía anual del Complemento Específico de cada puesto se obtendrá multiplicando la **puntuación total asignada al puesto por dicho valor unitario.**

6.- Actualización del valor del punto.

El valor económico del punto podrá ser **actualizado en los sucesivos ejercicios presupuestarios**, de acuerdo con las disponibilidades presupuestarias de la entidad y conforme a la normativa vigente en materia de retribuciones del personal al servicio del sector público.

Dicha actualización no implicará la modificación del sistema de valoración ni de las puntuaciones asignadas a los puestos de trabajo, afectando únicamente al **valor económico del punto como elemento de cálculo del Complemento Específico.**

DISPOSICIONES ADICIONALES

Disposición adicional primera. Aplicación del sistema de valoración

El sistema de valoración regulado en el presente Reglamento será de aplicación a **todos los puestos de trabajo de personal funcionario incluidos en la Relación de Puestos de Trabajo de la Excma. Diputación Provincial de Zamora**, sin perjuicio de las singularidades que puedan establecerse para determinados puestos conforme a los factores singulares regulados en este Reglamento.

La aplicación del sistema se realizará mediante los correspondientes **procedimientos de valoración técnica de puestos de trabajo**, garantizando en todo caso la objetividad, transparencia y homogeneidad en la asignación de puntuaciones.

Disposición adicional segunda. Evaluación y seguimiento del sistema de valoración

La Diputación Provincial de Zamora realizará **evaluaciones periódicas del sistema de valoración de puestos de trabajo**, con el fin de verificar su adecuación a la estructura organizativa, a la evolución de los servicios públicos y a las necesidades de gestión de recursos humanos.

A tal efecto podrán revisarse los **criterios de aplicación de los factores, la ponderación relativa de los mismos o los mecanismos técnicos de valoración**, previa negociación en los órganos de representación del personal conforme a la normativa vigente.

Disposición adicional tercera. Referencias normativas

Las referencias contenidas en el presente Reglamento a disposiciones normativas se entenderán efectuadas **a las normas que las sustituyan, modifiquen o desarrollen** en el futuro.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Disposición transitoria primera. Aplicación inicial del sistema de valoración

La implantación del sistema de valoración regulado en el presente Reglamento se realizará **de forma progresiva mediante la valoración técnica de los puestos incluidos en la Relación de Puestos de Trabajo vigente**.

Hasta tanto se complete el proceso de valoración de todos los puestos de trabajo, se mantendrán las **cuantías del complemento específico existentes**, sin perjuicio de los ajustes que procedan tras la aplicación del nuevo sistema.

Disposición transitoria segunda. Adaptación de la Relación de Puestos de Trabajo

Una vez finalizado el proceso de valoración de los puestos de trabajo conforme al presente Reglamento, la Diputación Provincial procederá a **adaptar la Relación de Puestos de Trabajo a las puntuaciones resultantes**, incorporando las cuantías correspondientes del Complemento Específico.

Disposición transitoria tercera. Situaciones retributivas existentes

La aplicación del sistema de valoración previsto en el presente Reglamento **no supondrá en ningún caso disminución de las retribuciones totales consolidadas de los empleados públicos**, debiendo articularse, en su caso, los mecanismos de adaptación que resulten necesarios conforme a la normativa vigente en materia retributiva del sector público.

DISPOSICIÓN DEROGATORIA

Disposición derogatoria única

Quedan derogadas **cuantas disposiciones, acuerdos o normas internas de la Diputación Provincial de Zamora se opongan o contradigan lo dispuesto en el presente Reglamento**, y en particular aquellas relativas a sistemas anteriores de valoración del complemento específico o de asignación de factores retributivos que resulten incompatibles con el mismo.

DISPOSICIONES FINALES

Disposición final primera. Desarrollo y aplicación del Reglamento

Se faculta al órgano competente en materia de personal de la Diputación Provincial de Zamora para **dictar las instrucciones técnicas necesarias para la correcta aplicación y desarrollo del presente Reglamento**, así como para aprobar los instrumentos técnicos de valoración que resulten necesarios.

Disposición final segunda. Interpretación del sistema de valoración

La interpretación de los criterios técnicos contenidos en el presente Reglamento corresponderá al órgano competente en materia de personal, **sin perjuicio de los procesos de negociación colectiva y participación sindical previstos en la normativa vigente**.

Disposición final tercera. Entrada en vigor

El presente Reglamento entrará en vigor **una vez publicado íntegramente en el Boletín Oficial de la Provincia de Zamora**, y transcurrido el plazo previsto en la legislación de régimen local.