

ANEXO VI
VALORACIÓN DE PUESTOS DE
TRABAJO

Preámbulo: Criterios de valoración:

Ambas partes se han dotado de un Manual de Valoración, una tabla de porcentajes y una tabla de valores de disfunciones, que fijan los criterios de valoración y que se han incluido en el Anexo VI.

Estos criterios de valoración han sido los utilizados en la valoración de puestos de trabajo realizada durante los años 2008 y 2009, teniendo en cuenta las condiciones laborales de los diferentes puestos de trabajo en este periodo.

Estos criterios de valoración serán aplicados en posibles modificaciones de puestos de trabajo.

Artículo I. Composición y funcionamiento de la CVPT

1. La Comisión de Valoración de puestos de trabajo estará formada por un máximo de ocho representantes de cada una de las partes firmantes del acuerdo, nombrados por las mismas. Los representantes de las organizaciones sindicales firmantes del acuerdo estarán representados de acuerdo con su representatividad proporcional al cómputo global de delegados de los empleados públicos garantizando, en su caso, un representante de cada sindicato firmante. La representación del Equipo de Gobierno contará en cualquiera de los casos con la presencia del concejal delegado de Recursos Humanos o persona en quien delegue.
2. Para la discusión de temas específicos podrán ser invitados, en virtud del mayor conocimiento de los temas concretos de que se trate, otras personas con carácter de asesores, tanto trabajadores como personal de otras entidades.
3. Los órganos de la Corporación, las distintas Secciones Sindicales y todo personal municipal del ayuntamiento están obligados a cooperar con la comisión de Valoración de Puestos de Trabajo. La comisión se dotará de los medios materiales y humanos necesarios para el correcto desarrollo de sus funciones.
4. Los acuerdos adoptados por la CVPT, obligarán a las partes en los mismos términos que el presente acuerdo y serán recogidos en acta que se entregará a ambas partes.

Artículo II. Funciones y Competencias de la CVPT.

1. Valoración de los puestos de trabajo de nueva creación en la Relación de Puestos de Trabajo (RPT) del Ayuntamiento de Leganés, así como la revisión de la valoración de puestos cuya condiciones (funciones, disfunciones) se proponga modificar y propuesta de modificación, como resultado, de los diferentes conceptos del complemento específico, así como producto de los trabajos técnicos se estudiará y regularizará los complementos de destino.

2. Actualización, revisión, adecuación y aprobación de los catálogos de funciones de los puestos bien recogidos en la R.P.T., bien de aquellos de los que se proponga su creación.
3. Seguimiento de la aplicación y variación de las distintas valoraciones de puestos de trabajo resultante de los distintos acuerdos, por cambios, errores observados en su valoración o variaciones en el desempeño de funciones de cada puesto de trabajo.
4. Estudiar y proponer la resolución de los conflictos de interpretación y de aplicación de los contenidos de la Valoración de puestos de trabajo que se someten a su decisión. Instrumentalizar y procedimentalizar un sistema de reclamaciones con el fin de facilitar la detección y comunicación de posibles errores en el desarrollo y aplicación de la valoración de puestos.
5. La comisión de valoración establecerá igualmente los precios para cada disfunción, recogida en los diferentes catálogos distintos al general; precio que será él mismo para todos los puestos de trabajo sea cual sea su categoría y que será de aplicación a todos los colectivos y personal municipal con disfunciones horarias.

Artículo III. Reuniones de la CVPT

1. Con carácter ordinario la Comisión se reunirá una vez cada tres meses, en la fecha que se determine, en todo caso será obligatoria siempre que haya una modificación de RPT que afecte a cualquiera de las competencias de esta comisión.
2. También podrá reunirse siempre y cuando lo solicite una de las partes de los firmantes de este acuerdo con diez días hábiles de antelación y acompañando orden del día de los temas a tratar.
3. De cada punto del orden del día propuesto existirá por escrito una exposición sucinta y concreta del asunto a tratar y la propuesta y petición del acuerdo que se pretende alcanzar con el fin de conocer todos los datos con antelación suficiente para su estudio.
4. Con carácter extraordinario se podrá reunir la comisión siempre que así lo considere necesario la parte convocante; en este caso, la convocatoria se realizará con cuarenta y ocho horas de antelación y con los mismos requisitos anteriores.

Artículo IV. Mediación y Conciliación.

En caso de no llegar a un acuerdo entre las partes, éstas podrán someterse a conciliación, mediación o arbitraje ante el Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid u otro organismo o autoridad competente. La decisión de los citados organismos tendrá carácter vinculante, excepto en el caso en que ambas partes llegasen a un acuerdo posterior en cuyo caso prevalecerá éste sobre aquél que quedará nulo y sin efecto.

MANUAL DE VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

FACTORES VALORADOS:

ESPECIAL DIFICULTAD TÉCNICA Y RESPONSABILIDAD.

1. IMPACTO DE DECISIONES.
2. NATURALEZA DE LAS FUNCIONES.
3. PROBLEMÁTICA DEL PUESTO.
4. TRASCENDENCIA Y DETECTABILIDAD DE ERRORES.

CONDICIONES.

5. ESFUERZO FÍSICO Y POSTURA.
6. CONDICIONES AMBIENTALES.
7. VIBRACIONES Y RUIDOS.
8. SUCIEDAD, OLORES, TÓXICOS Y CONTAGIOSOS.

DEDICACIÓN

9. DISPONIBILIDAD.
10. DISFUNCIONES HORARIAS.

1. IMPACTO DE LAS DECISIONES

Valora la magnitud y trascendencia de las decisiones que han de emanar de cada puesto de trabajo.

GRADOS:

- I. Toma de decisiones operativas que no tienen trascendencia y que son de muy escasa importancia.
- II. Toma de decisiones sobre la operativa de un proceso o ejecución de un trabajo, las cuales están dentro de un marco de actuación bastante restringido (instrucciones específicas, órdenes concretas, normas estrictas), tienen cierta importancia y escasa trascendencia.
- III. Toma de decisiones sobre la operativa de un proceso o ejecución de un trabajo, las cuales pueden ser importantes por:
 - Retrasar el trabajo de otros.
 - Ocasionar accidentes siniestros graves.
 - Afectar al coste de la gestión.
- IV. Toma de decisiones de gestión o asesoramiento en temas que afectan a los resultados de un equipo humano de trabajo
- V. Toma de decisiones de gestión o asesoramiento en temas que afectan a los resultados de un grupo (varios equipos humanos heterogéneos)
- VI. Toma de decisiones de gestión o asesoramiento en temas importantes y trascendentes sobre la gestión global de un área importante del Ayuntamiento.

- VII. Toma de decisiones o asesoramiento en temas importantes sobre la gestión global que afectan a todo el Ayuntamiento.

2. NATURALEZA DE LAS FUNCIONES DEL PUESTO.

Valora la tipología de las funciones realizada considerando el ámbito de actuación del puesto de trabajo, su grado de especialización y actuación obligatoria.

GRADOS:

- I. El puesto se ocupa de la ejecución de funciones de la misma naturaleza.
- II. El puesto se ocupa de la ejecución de funciones de distinta naturaleza.
- III. El puesto se ocupa de la supervisión de un equipo de trabajo que realiza tareas homólogas y/o de la ejecución de funciones de baja complejidad técnica.
- IV. El puesto se ocupa de coordinar, y supervisar uno o más equipos de trabajo dentro de una misma actividad, y/o de la ejecución diseño de funciones y/o tareas de media cualificación técnica y/o puestos que requieran actualización esporádica.
- V. El puesto se ocupa de coordinar, dirigir y verificar de forma próxima los trabajos de un colectivo de personas y/o de ejecutar funciones de complejidad técnica alta.
- VI. El puesto se ocupa de organizar, coordinar y controlar los trabajos a realizar.
- VII. El puesto se ocupa de programar, organizar, coordinar y controlar los trabajos a realizar.
- VIII. El puesto se ocupa de planificar, organizar, coordinar y controlar actividades y funciones.

3. PROBLEMÁTICA DEL PUESTO

Valora los niveles con que se especifica, detalla y concreta al ocupante el “qué hacer” y “como hacer” las tareas y funciones propias del puesto, así como el ámbito de autonomía/supervisión con que han de realizarse.

3.1. NORMALIZACIÓN DE LAS TAREAS.

La graduación de este factor indica el nivel con que se especifica, detalla y concreta el qué hacer y cómo hacer cada etapa del trabajo. A medida que disminuye el grado de especialización, detalle y concreción, más compleja se hace la ejecución de la tarea y más difícil encontrar soluciones a los problemas (este factor valora esta dificultad).

GRADOS:

- I. No tienen alternativas de actuación. Actividades simples y repetitivas, trabajo sin variaciones y de forma constante.
- II. El trabajador se atiene a normas claras y detalladas que definen todo el ámbito de su trabajo, todas las alternativas en su trabajo están previstas o consulta ante cualquier duda.
- III. El trabajador recibe instrucciones no muy complejas, elige entre alternativas diferentes, pero en procesos normalmente periódicos.
- IV. El trabajador elige entre algunas alternativas diferentes en un procedimiento normalizado solamente en líneas generales, cuya solución es la única, pudiendo erigir enfoques originales.

- V. El trabajador elige entre alternativas diferentes en procedimientos no normalizados con soluciones no clásicas.
- VI. Recibe objetivos concretos y políticas de actuación generales para la toma de decisiones.
- VII. Recibe objetivos generales para la toma de decisiones.

3.2. SUPERVISIÓN

Control, ejercido por el escalón jerárquico superior sobre la realización de tareas y control sobre la consecución de objetivos asignados al puesto.

GRADOS:

- I. Esporádicamente (las tareas no lo requieren).
- II. Fuerte directa y de forma regular.
- III. Regular pero sólo en puntos clave del trabajo.
- IV. Esporádica, sólo en puntos clave, regular sobre objetivos, esporádica sobre objetivos.
- V. No recibe, pero si control de resultados.

4. INTERLOCUCIÓN Y PROBLEMÁTICA

4.1 INTERLOCUCIÓN Y PROBLEMÁTICA.

GRADOS:

- I. Mantiene relación funcional esporádica con ciudadanos/as sin mediar problemas en sus relaciones.
- II. Mantiene relación funcional habitual con ciudadanos/as sin mediar problemas en sus relaciones
- III. Mantiene relación funcional esporádica con ciudadanos/as mediando en conflictos.
- IV. Mantiene relación funcional habitual con ciudadanos/as mediando en conflictos.

4.2 UTILIZACIÓN DE HERRAMIENTAS.

GRADOS:

- I. No utilización de herramientas
- II. Utilización de herramientas elementales y/o de bajo riesgo y/o conducción de vehículos de manera ocasional. Uso del ordenador como una herramienta específica, no compleja.
- III. Utilización de herramientas complejas y/o peligrosas y/o conducción habitual de vehículos. Uso del ordenador como una herramienta compleja.
- IV. Utilización de herramientas muy complejas y/o muy peligrosas y/o conducción de vehículos en condiciones extremas.

5. TRASCENDENCIA Y DETECTABILIDAD DE ERRORES.

Valora las consecuencias que pueden acarrear los errores humanos no intencionados sobre la seguridad de las personas, costes económicos o calidad de los servicios, considerando la dificultad que pueda existir en su detectabilidad y posible subsanación.

GRADOS:

- I. Los errores humanos no intencionados del puesto tienen consecuencias poco importantes en la calidad o costo del servicio y son fácilmente subsanables.
- II. Un error humano no intencionado del puesto puede tener consecuencias importantes en la calidad o costo del servicio, aunque son detectables y subsanables.
- III. Los errores humanos no intencionados pueden tener consecuencias importantes en la calidad o costo y son difícilmente detectables y/o subsanables.
- IV. Los errores humanos no intencionados tienen consecuencias críticas en la calidad o en el coste y son imposibles de subsanar.

6. ESFUERZO FISICO Y POSTURA.

Valora el esfuerzo físico realizado por el ocupante del puesto, considerando el peso de las herramientas utilizadas, la presión ejercida sobre estas, las posturas incómodas adoptadas, el peso de los materiales desplazados... en función de la frecuencia media con que se realizan.

6.1 ESFUERZO FÍSICO.

GRADOS:

- I. **ESFUERZO LIGERO**
 - Manipular cargas medias (hasta 20 Kg), solo ocasionalmente.
 - Desplazarse empujando carritos ligeros, subir y bajar escaleras.
 - Utilización de herramientas ligeras, escobas, etc.
- II. **ESFUERZO MEDIANO.**
 - Manipular cargas ligeras (hasta 10 kg) durante la mayor parte de la jornada.
 - Manipular ocasionalmente cargas pesadas (más de 20 Kg).
 - Desplazarse ejerciendo fuerza con el cuerpo.
 - Conducción de autos o camiones. Trabajo en una escala.
 - Utilización de herramientas de mano rápidas, pequeñas herramientas vibratorias durante la mayor parte de la jornada y ocasionalmente herramientas de peso medio.
- III. **ESFUERZO CONSIDERABLE.**
 - Manipular cargas medias durante la mayor parte de la jornada.
 - Realización de esfuerzos en posturas difíciles, desplazamiento de cargas mal equilibradas.
 - Conducción de maquinaria pesada.

- Utilización de herramientas de peso medio a mano (2 a 5 kg), llaves inglesas, sierras, tenazas, palancas, martillos, tijeras, durante la mayor parte de la jornada.

IV. ESFUERZO INTENSO.

- Manipulación de cargas pesadas la mayor parte de la jornada.
- Desplazamientos de cargas de más de 200 kg, empujando o arrastrando sobre ruedas, raíles o polipastos.
- Utilización de herramientas pesadas durante la mayor parte de la jornada, martillos pesados de aire comprimido, cuando el peso de la herramienta lo soporta el obrero.

6.2 POSTURA.

GRADOS:

- I. De pie y andando libremente.
- II. Posturas forzadas esporádicamente.
- III. Posturas forzadas asiduamente.
- IV. Posturas forzadas de manera permanente y de riesgo.

7. CONDICIONES AMBIENTALES

7.1 LOCALIZACIÓN

Apreciación de las condiciones ambientales del puesto de trabajo que hacen desagradable su desempeño, en función del tiempo de exposición.

GRADOS:

- I. Condiciones ambientales normales.
- II. Oficinas o talleres con mala ventilación o corrientes de aire.
- III. Trabajo a la intemperie.
- IV. Sistema de cloacas o galerías.

7.2 TEMPERATURA Y HUMEDAD

Exposición a condiciones especiales de temperatura y humedad.

GRADOS:

- I. No expuestos a condiciones especiales de temperatura y humedad.
- II. Expuestos esporádicamente a condiciones especiales de temperatura y humedad.
- III. Expuestos frecuentemente a condiciones especiales de temperatura y humedad.

- IV. Expuestos de forma permanente a condiciones especiales de temperatura y humedad.

8. VIBRACIONES Y RUIDOS

Apreciación de las condiciones de vibraciones o ruidos en el puesto de trabajo, en función del tiempo de exposición.

GRADOS:

- I. Condiciones con poco o ningún ruido o vibración.
- II. Condiciones con un nivel frecuente de vibraciones y ruidos.
- III. Condiciones con elevada concentración de vibraciones y ruidos.
- IV. Condiciones especialmente ruidosas o de vibración permanentes.

9. SUCIEDAD Y OLORES, TOXICIDAD Y CONTAGIOSOS

9.1 SUCIEDAD Y OLORES

Apreciación de las condiciones de suciedad y olores en el puesto de trabajo, en función del tiempo de exposición.

GRADOS:

- I. Condiciones con poca o ninguna suciedad ni olores.
- II. Condiciones con un nivel frecuente de suciedad y olores.
- III. Condiciones con elevada concentración de suciedad y olores.
- IV. Condiciones de especial suciedad y olores de forma permanente.

9.2 TOXICIDAD Y CONTAGIOSOS

Riesgo de contraer enfermedades ocasionadas por la realización de tareas o utilización de materiales propios del puesto de trabajo, suponiendo aplicadas las normas básicas de seguridad e higiene, en función del tiempo de exposición.

GRADOS:

- I. Sin posibilidad o nula probabilidad de contraer enfermedades a causa del puesto.
- II. Condiciones bajas de contraer enfermedades a causa del puesto.
- III. Condiciones moderadas de contraer enfermedades a causa del puesto.
- IV. Condiciones frecuentes de contraer enfermedades a causa del puesto.
- V. Condiciones máximas de contraer enfermedades a causa del puesto.

10. DISPONIBILIDAD.

Disfunciones que pueden existir por el incremento de jornada que se establezca respecto al régimen general.

11. DISFUNCIONES HORARIAS.

Disfunciones que pueden existir en la determinación de horarios y jornadas, tanto por la forma de su distribución y cadencia, como por la flexibilidad que pueda exigirse en su prestación.

TABLA DE PORCENTAJES EN PUNTUACIÓN DEL MANUAL
VALORACION

<u>ESPECIAL DIFICULTAD TÉCNICA Y RESPONSABILIDAD</u>				Puntos posibles
<u>72 %</u>				
1	IMPACTO DE LAS DECISIONES.		24%	7
2	NATURALEZA DEL PUESTO.		23%	8
3	PROBLEMÁTICA DEL PUESTO.	20%		
	Normalización de las tareas.	8,25%		7
	Supervisión de las tareas.	7,75%		5
	Interlocución y problemática	2,25%		4
	Herramientas	1,75%		4
4	TRASCENDENCIA Y DETECTABILIDAD DE ERRORES	5%		4
<u>CONDICIONES</u>				
<u>28 %</u>				
5	ESFUERZO FÍSICO Y POSTURA	7%		
	Postura	3%		4
	Esfuerzo físico	4%		4
6	CONDICIONES AMBIENTALES	7%		
	Localización del puesto de trabajo	2%		4
	Temperatura y humedad	5%		4
7	VIBRACIONES Y RUIDOS	7%		4
8	SUCIEDAD, OLORES, TÓXICOS Y CONTAGIOSOS	7%		
	Tóxicos y contagiosos	3,50%		4
	Suciedad y olores	3,50%		5

TABLA DE VALORES DE LAS DISFUNCIONES ACORDADAS(*)

	Grupo	Cantidad
<u>Disponibilidad:</u>	A1	1662,65 €
	A2	1310,65 €
	C1	1161,60 €
	C2	1038,95 €
Gran Disponibilidad:	Doble valor económico que la disponibilidad.	
	Grupo	Cantidad
<u>Festivo:</u>	Todos los grupos	91,03 €
<u>Jornada Partida:</u>	"	14,27 €
<u>Fiesta + Guardia:</u>		177,65 €
<u>Nocturnidad:</u>	25% del salario base.	

* Las disfunciones acordadas son aquellas realmente efectuadas y abonadas a la fecha de este convenio, si perjuicio de que se puedan negociar otras.