

2018

MVPT
Manual de Valoración de Puestos
de Trabajo



Ayuntamiento
de Las Palmas
de Gran Canaria

Área de Gobierno de Nuevas Tecnologías,
Administración Pública y Deportes
Dirección General de Administración Pública
Servicio de Recursos Humanos

ÍNDICE

- 1.- La valoración de los puestos de trabajo.
- 2.- El Manual de Valoración de Puestos de Trabajo del Ayuntamiento de Las Palmas de Gran Canaria.
- 3.- Factores que determinan el nivel de complemento de destino.
- 4.- Factores que determinan el nivel de complemento específico.
- 5.- Tablas resumen.
- 6.- Modelo de recogida de datos para el cálculo del nivel de destino y específico.
- 7.- **Anexos I y II:** Aplicación del Manual a los puestos de trabajo.

1.- La Valoración de los Puestos de Trabajo

La valoración de los puestos de trabajo se configura como la técnica que señala el valor de un puesto en una determinada organización, con la finalidad de crear una estructura salarial basada en la naturaleza de las funciones y responsabilidades asumidas y no en los méritos de la persona. Es decir, el grueso de las retribuciones se establece por lo que se hace y no por lo que se es o se ha sido.

El Manual de Valoración es el instrumento que se utilizará para establecer la importancia de cada puesto de trabajo en relación con los demás. En el caso concreto del Ayuntamiento de Las Palmas de Gran Canaria, todos sus puestos de trabajo tienen unas características o factores comunes. Sin embargo, no se trata de obtener una lista exhaustiva de factores, sino de deducir unos que, siendo comunes a la práctica mayoría, sirvan para establecer diferencias lógicas entre ellos.

En la Administración Pública, atendiendo a sus propias particularidades y a la normativa vigente, la elección de los factores de valoración se encuentra más acotada de lo que pudiera estarlo en la empresa privada.

Por lo que respecta a las particularidades de los puestos de Administración Pública, cabe destacar que la variedad de puestos y funciones es muy elevada, lo que obliga a optar por el sistema que sea lo más objetivo posible. También debe ser un sistema flexible, ya que comprenderá puestos tan dispares como agente de bomberos, profesor de banda de música, administrativo o cuidador.

Y respecto a lo dispuesto por la normativa, el Real Decreto 861/1986, de 25 de abril, por el que se establece el Régimen de las Retribuciones de los funcionarios de la Administración local, en su artículo 4 define el complemento específico en los siguientes términos: “El complemento específico está destinado a retribuir las condiciones particulares de algunos puestos de trabajo en atención a su especial dificultad técnica, dedicación, incompatibilidad, responsabilidad, peligrosidad o penosidad”.

Por su parte, el artículo 24 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, destinado a las retribuciones complementarias, establece en su apartado b): “La especial dificultad técnica, responsabilidad, dedicación, incompatibilidad exigible para el desempeño de determinados puestos de trabajo o las condiciones en que se desarrolla el trabajo”.

Con todas las premisas expuestas, fruto del trabajo de la mesa técnica de la RPT compuesta paritariamente por representantes de la Administración y representantes sindicales, se ha elaborado el “Manual de Valoración de Puestos de Trabajo del Ayuntamiento de Las Palmas de Gran Canaria”. De su aplicación resultará una puntuación para cada puesto de trabajo, por lo que es, en definitiva, la base sobre la que se establecerá el sistema retributivo de los empleados del Ayuntamiento de Las Palmas de Gran Canaria.

2.- El Manual de Valoración de Puestos de Trabajo del Ayuntamiento de Las Palmas de Gran Canaria

El Manual de Valoración de Puestos de Trabajo del Ayuntamiento de Las Palmas de Gran Canaria se ha elaborado sobre la base del denominado “**método de puntos por factor**”, sistema que destaca por sus propiedades de objetividad, también incluso en el ámbito de la igualdad.

El método de puntos por factor consiste básicamente en establecer una serie de factores de valoración, atribuyendo distintos grados a cada uno de los factores y asignando una puntuación diferente a cada grado. Es decir, en la valoración de los puestos de trabajo se trata de asignar a cada puesto, en cada factor, el grado que se ajusta a los requisitos de aquel.

Las propiedades más relevantes del Manual de Valoración son:

1.- Factores de valoración (características)

Se han definido un total de 10 factores de valoración, subdivididos a su vez en diferentes grados. Los factores de valoración del complemento de destino (4) están diferenciados de los factores del complemento específico general (6), pero unos y otros son de aplicación a la totalidad de los puestos descritos, al entender que existen unas características comunes al conjunto de puestos, pero que cada una de ellas se da con distinta intensidad.

Factores del complemento de destino:

- Factor I: Especialización formación (Grados A, B, C, D, E).
- Factor II: Desarrollo de competencias (Grados A, B, C, D, E, F).
- Factor III: Complejidad funcional (Grados A, B, C, D, E, F, G, H, I).
- Factor IV: Tipo de mando (Grados A, B, C, D, E, F, G).

Factores del complemento específico general:

- Factor I: Dificultad técnica (Grados A, B, C, D, E, F, G, H, I).
- Factor II: Dedicación, jornada, turno (Grados A, B, C, D, E, F, G, H).
- Factor III: Incompatibilidad (Grados A, B, C, D, E, F).
- Factor IV: Responsabilidad (Grados A, B, C, D, E, F, G, H).
- Factor V: Peligrosidad (Grados A, B, C, D, E).
- Factor VI: Penosidad (Grados A, B, C, D, E).

2.- Grados (intensidades)

El número de grados en los que está subdividido cada factor oscila en un rango que va desde 5 hasta 9, teniendo más grados aquellos factores que tienen mayor peso relativo. La graduación dependerá principalmente de la intensidad y de la frecuencia de cada uno de los factores.

Los grados son definidos de forma que cada uno refleja un poco más de dificultad e importancia que el anterior y de tal manera que la expresada por el primero coincide con la de los puestos que menor importancia tienen en ese factor, y la expresada por el último, con la de los puestos de mayor importancia, abarcando así entre todos, la gama completa del factor que se está estudiando.

3.- Ponderación

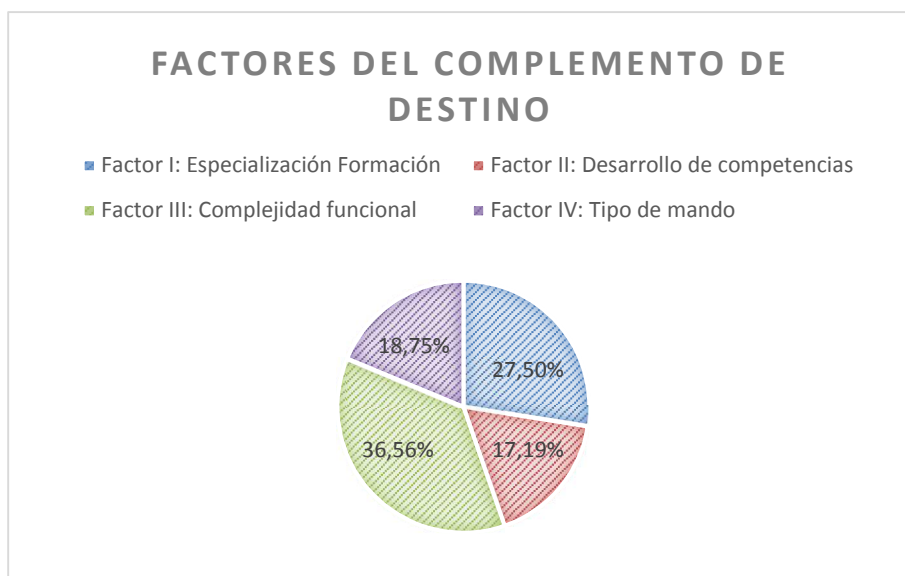
No todos los factores tienen la misma importancia. El valor que representa esta importancia se denomina **ponderación o peso relativo** y se expresa en porcentaje. Es decir, cada una de las características comunes al conjunto de puestos de trabajo del Ayuntamiento de Las Palmas de Gran Canaria tiene una importancia distinta, tiene una contribución diferente al desempeño de los puestos.

La ponderación consiste en atribuir a los factores su peso relativo en las comparaciones entre los puestos. En este caso se utiliza el peso porcentual con que cada factor es considerado en la valoración de puestos de trabajo.

El peso relativo que tiene cada factor dentro de la suma total es el siguiente:

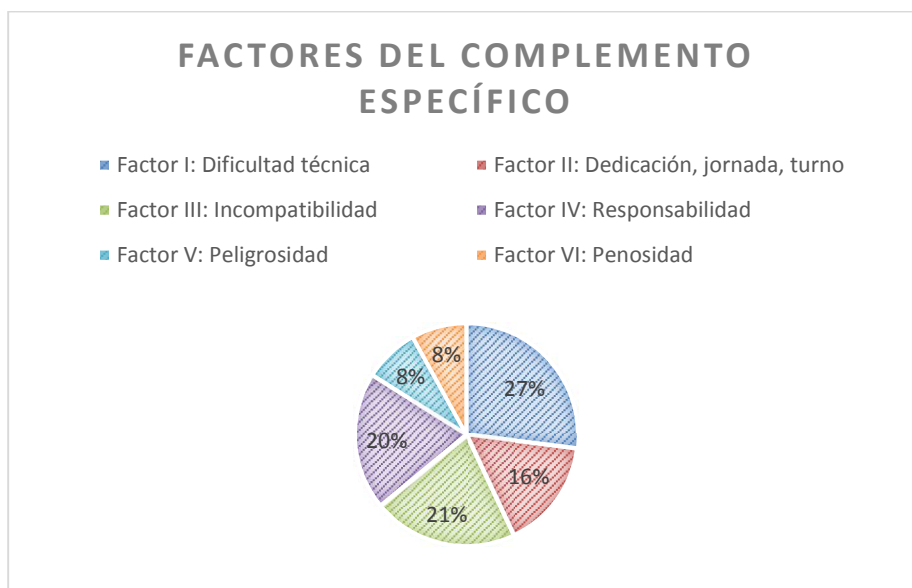
Factores del complemento de destino:

- Factor I: Especialización formación: 27,5 %.
- Factor II: Desarrollo de competencias: 17,19 %.
- Factor III: Complejidad funcional: 36,56 %.
- Factor IV: Tipo de mando: 18,75 %.



Factores del componente general del complemento específico:

- Factor I: Dificultad técnica: 27 %.
- Factor II: Dedicación, jornada, turno: 16 %.
- Factor III: Incompatibilidad: 21 %.
- Factor IV: Responsabilidad: 20 %.
- Factor V: Peligrosidad: 8 %.
- Factor VI: Penosidad: 8 %.



4.- Puntuación

Cada uno de los grados definidos lleva aparejada una puntuación diferente dependiendo de la repercusión, del interés, de la significación y de la magnitud de cada uno de ellos.

El objetivo de mantener la ecuanimidad en el proceso ha obligado a cumplir una serie de normas:

- a) La suma de todos los puntos de los 6 factores del componente general del complemento específico es 100, siendo, por tanto, esta cifra la máxima alcanzable por un puesto de trabajo.
- b) La suma de todos los puntos de los 4 factores del complemento de destino para puestos sin mando es 28, siendo, por tanto, este el máximo nivel de destino alcanzable por un puesto de trabajo.
- c) En la mayor parte de factores se ha mantenido la equidistancia entre los grados descritos. Por ejemplo, en el factor “especialización formación” del complemento de destino tal secuencia es 5,60-6,40-7,20-8,00-8,80; y en el factor “dificultad técnica” del componente general del complemento específico, 3-6-8-11-15-18-21-24-27.
- d) Las sumas de los grados tienen siempre como resultado números enteros.

3.- Factores que determinan el nivel de complemento de destino

Como ya se ha adelantado, el nivel de complemento de destino viene determinado por 4 factores, cuya descripción es la que sigue:

- Factor I: Especialización formación

Se trata de la necesidad de actualización continua de conocimientos de carácter jurídico, técnico y/o profesional, de la necesidad de determinada cualificación profesional, de la especificidad y complejidad de los conocimientos requeridos, así como del tiempo necesario para desempeñar con soltura un puesto de trabajo.

- Factor II: Desarrollo de competencias

Se trata del desempeño de competencias específicas en un determinado órgano administrativo y se relaciona con el nivel de autonomía y experiencia requerido.

- Factor III: Complejidad funcional

Se trata de la variedad, dificultad, amplitud e interrelación de las tareas y actividades en un determinado ámbito de gestión, así como la frecuencia e importancia de la toma de decisiones y el nivel de esfuerzo mental requerido para ello.

- Factor IV: Tipo de mando

Se trata del nivel de dirección, coordinación, control y evaluación del trabajo del personal adscrito a su unidad, así como del desarrollo coordinado de la gestión administrativa o de los procesos de trabajo, considerando la dificultad e inconvenientes de la obtención de resultados a través del personal a su cargo.

Una vez descritos los 4 factores, a continuación se muestra la definición de sus respectivos grados y los puntos que les corresponden.

FACTORES DEL COMPLEMENTO DE DESTINO

FACTOR I	ESPECIALIZACIÓN FORMACIÓN (27,5 %)	Grado	Puntos	Se trata de la necesidad de actualización continua de conocimientos de carácter jurídico, técnico y/o profesional, de la necesidad de determinada cualificación profesional, de la especificidad y complejidad de los conocimientos requeridos, así como del tiempo necesario para desempeñar con soltura un puesto de trabajo.	
		A	5,60	Sin titulación	
		B	6,40	Graduado Escolar, Educación Secundaria Obligatoria o equivalente	
		C	7,20	Bachiller, técnico auxiliar o equivalente	
		D	8,00	Universitarios de grado medio o equivalente	
		E	8,80	Universitarios de grado superior o equivalente	

FACTOR II	DESARROLLO DE COMPETENCIAS (17,9%)	Grado	Puntos	Se trata del desempeño de competencias específicas en un determinado órgano administrativo y se relaciona con el nivel de autonomía y experiencia requerido.
		A	3,50	Competencias básicas subalterno y de oficios
		B	3,70	Competencias de oficios y gestión
		C	4,00	Competencias de auxilio administrativas y de extinción de incendios
		D	4,50	Competencias administrativas y de formación profesional
		E	5,00	Competencias técnicas media
		F	5,50	Competencias técnicas superior

FACTOR III	COMPLEJIDAD FUNCIONAL (36,56%)	Grado	Puntos	Se trata de la variedad, dificultad, amplitud e interrelación de las tareas y actividades en un determinado ámbito de gestión, así como la frecuencia e importancia de la toma de decisiones y el nivel de esfuerzo mental requerido para ello.
		A	3,90	Gestión de actividades de cualificación profesional subalterno y de oficios
		B	5,10	Gestión de actividades de cualificación profesional de oficios y gestión
		C	5,60	Gestión de actividades de cualificación profesional básica
		D	6,30	Gestión de actividades de cualificación profesional media
		E	7,00	Gestión de actividades de cualificación técnica media
		F	7,70	Gestión de actividades de cualificación técnica superior
		G	+ 1	Nivel de transversalidad, complejidad y responsabilidad
		H	+ 2	Puestos sin mando: asesoramiento técnico o realización de funciones especializadas; Nivel de transversalidad, complejidad y responsabilidad
		I	+ 4	Puestos sin mando: asesoramiento técnico superior; Nivel de transversalidad, complejidad y responsabilidad; Importancia de la toma de decisiones

FACTOR IV	TIPO DE MANDO (18,75%)	Grado	Puntos	Se trata del nivel de dirección, coordinación, control y evaluación del trabajo del personal adscrito a su unidad, así como del desarrollo coordinado de la gestión administrativa o de los procesos de trabajo, considerando la dificultad e inconvenientes de la obtención de resultados a través del personal a su cargo.
		A	0	Sin mando
		B	1-2	Coordinador
		C	1-2	Coordinador / Jefe negociado / Jefe de grupo / Escala básica de policía / Sargento de bomberos
		D	1-4	Coordinador técnico medio, jefe de negociado, mando intermedio bomberos, escala ejecutiva policía
		E	2-4	Coordinador técnico superior
		F	4	Jefe de sección, unidad técnica, director de distrito, escala superior de policía
		G	6	Jefes de servicio, jefe de la policía local y jefe del Servicio de Extinción de Incendios y Salvamento

4.- Factores que determinan el nivel de complemento específico

Se identifican los siguientes tipos de componentes del complemento específico, que, sumados, darán un complemento específico único:

- Componente general del complemento específico.
- Componente singular del complemento específico.
- Componente de devengo variable del complemento específico.

El valor del punto será el mismo para los tres componentes del complemento específico.

El **componente general del complemento específico**, aplicable a todos los puestos, viene determinado por 6 factores, cuya descripción es la que sigue:

- Factor I: Dificultad técnica

Determina el nivel de conocimientos, experiencia y habilidades necesarios para conseguir un óptimo nivel de desempeño del puesto de trabajo; la necesidad de actualización de conocimientos y de adaptación a los cambios tecnológicos, así como el nivel de esfuerzo intelectual requerido.

- Factor II: Dedicación, jornada, turno

Se refiere al tiempo dedicado a la prestación del trabajo, bien sea en jornada de régimen ordinario o bien en régimen de especial dedicación. También mide las características de algunas jornadas tales como nocturnidad, turnicidad o trabajo en sábados, domingos y festivos, no compensados y/o no valorados mediante complemento específico de devengo variable.

- Factor III: Incompatibilidad

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.

- Factor IV: Responsabilidad

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 Administración.

- Factor V: Peligrosidad

Se tendrá en cuenta el esfuerzo, el riesgo y la peligrosidad que el puesto de trabajo conlleva, tras el cumplimiento de las medidas de seguridad derivadas de la normativa aplicable en materia de prevención de riesgos laborales.

- Factor VI: Penosidad

Se tendrá en cuenta la penosidad del puesto de trabajo tanto por el esfuerzo físico, psicológico y mental requerido como por la derivada de las condiciones ambientales, siempre que la frecuencia de estos factores sea elevada o al menos durante la mayor parte de su jornada.

Y al igual que con el complemento de destino, una vez descritos los 6 factores, a continuación se muestra la definición de sus respectivos grados y los puntos que les corresponden.

FACTORES DEL COMPONENTE GENERAL DEL COMPLEMENTO ESPECÍFICO

FACTOR I	DIFICULTAD TÉCNICA (27 %)	Grado	Puntos	Determina el nivel de conocimientos, experiencia y habilidades necesarios para conseguir un óptimo nivel de desempeño del puesto de trabajo; la necesidad de actualización de conocimientos y de adaptación a los cambios tecnológicos, así como el nivel de esfuerzo intelectual requerido.
		A	3	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.
		B	6	La naturaleza del puesto de trabajo requiere de 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 de coordinación cuyos procedimientos están básicamente normalizados, si bien en ocasiones se han de adoptar soluciones no establecidas.
		C	8	La naturaleza del puesto de trabajo requiere una especialización media, en muchas ocasiones multidisciplinar, y una frecuente actualización de conocimientos para un adecuado desempeño del mismo. Puestos de coordinación cuyos procedimientos están normalizados, en los que en ocasiones se requiere diversidad funcional y formación continua regulada en normativa específica.
		D	11	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.
		E	15	El desempeño del puesto de trabajo requiere una amplia especialización y frecuente actualización de conocimientos. Puestos profesionales cuya actividad es fundamentalmente intelectual y de adopción de decisiones.
		F	18	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.
		G	21	El desempeño del puesto de trabajo requiere una alta dificultad técnica y frecuente actualización de conocimientos para la toma de decisiones, así como una determinada polivalencia en sus conocimientos técnicos.
		H	24	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.
		I	27	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.

FACTOR II	DEDICACIÓN, JORNADA, TURNO (16 %)	Grado	Puntos	Se refiere al tiempo dedicado a la prestación del trabajo, bien sea en jornada de régimen ordinario o bien en régimen de especial dedicación. También mide las características de algunas jornadas tales como nocturnidad, turnicidad o trabajo en sábados, domingos y festivos, no compensados y/o no valorados mediante complemento específico de devengo variable.
		A	0	Régimen ordinario: 37.5 horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual, equivalente a mil seiscientos cuarenta y dos horas anuales.
		B	1	Horario ordinario con limitaciones en los tramos flexibles y/o rígidos en función de necesidades o especificidades propias de sus servicios.
		C	2	Horario que conlleva turnicidad habitual, incluyendo mañanas, tardes y sábados, así como actividades programadas en cualquier día de la semana siempre cumpliendo el mínimo de 37.5 horas semanales de trabajo efectivo; así como el horario específico de los centros de acogida.
		D	6	Horario que conlleva turnicidad habitual, incluyendo mañanas, tardes, un sábado y/o un domingo de cada cuatro.
		E	8	Horario que conlleve la realización de la actividad laboral de manera regular o irregular en noches, sábados, domingos y/o festivos que no sean compensados ni en tiempo de trabajo, ni económicamente.
		F	12	Régimen de especial dedicación: 40 horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual, equivalente a mil setecientos cincuenta y dos horas anuales.
		G	15	Horario que conlleva nocturnidad y turnos de 24 horas, incluyendo mañanas, tardes y sábados; así como los domingos y/o festivos que no sean compensados en tiempo de trabajo. En el caso de los bomberos, la valoración de este factor se complementará con el establecimiento de un componente singularizado del complemento específico.
		H	16	Además del régimen de especial dedicación, se requiere estar localizable y disponible fuera de la jornada laboral, siempre que el trabajador no se encuentre en período vacacional. En el caso de los bomberos, la valoración de este factor se complementará con el establecimiento de un componente singularizado del complemento específico.

FACTOR III	INCOMPATIBILIDAD (21 %)	Grado	Puntos	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.
		A	0	Aquellos trabajadores que tengan concedida la compatibilidad con otro puesto de trabajo por acuerdo plenario.
		B	9	Todos los empleados del grupo E que no tengan concedida la compatibilidad con otro puesto de trabajo.
		C	12	Todos los empleados del subgrupo C2 que no tengan concedida la compatibilidad con otro puesto de trabajo.
		D	15	Todos los empleados del subgrupo C1 que no tengan concedida la compatibilidad con otro puesto de trabajo.
		E	18	Todos los empleados del subgrupo A2 que no tengan concedida la compatibilidad con otro puesto de trabajo.
		F	21	Todos los empleados del subgrupo A1 que no tengan concedida la compatibilidad con otro puesto de trabajo.

FACTOR IV	RESPONSABILIDAD (20 %)	Grado	Puntos	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 Administración.
		A	6	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.
		B	8	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. Posible mando sobre una cuadrilla, así como posible realización de cobros o pagos de pequeña cantidad. Puestos de ejecución con normas y control medio alto.
		C	9	Adopta decisiones relativas a su trabajo en situaciones sorpresivas donde la obligada inmediatez de respuesta, fijada muchas veces por imperativo legal, 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 Administración, o incluso al propio trabajador, por existir en algunos casos una especial responsabilidad personal regulada en normas específicas.
	D	11	Mando intermedio sobre un grupo homogéneo de subordinados de dimensión media. Tareas de elaboración de expedientes con procedimientos previamente fijados. Tareas de coordinación y puestos de control o ejecución sin normas previamente fijadas.
	E	14	Mando intermedio sobre un grupo de subordinados de dimensión media. Responsabilidad por la emisión de informes técnicos especializados y la tramitación en ocasiones de expedientes cuyo procedimiento no se encuentra previamente fijado.
	F	16	Responsabilidad por la emisión de informes técnicos especializados y la tramitación en ocasiones de expedientes cuyo procedimiento no se encuentra previamente fijado. Representa a la Administración en procedimientos judiciales en primera instancia. Este factor valora el nivel de repercusión global que tienen sus actividades respecto de los objetivos de la institución.
	G	18	Mando de un grupo importante de trabajadores. Realiza, habitualmente, bajo supervisión estrecha del superior, actividades de gran responsabilidad, tareas de coordinación y planificación, mando y control policial, 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 Local o al Pleno. Puestos de coordinación, estudio o gestión.
	H	20	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 de la unidad administrativa, 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 Administración en todo tipo de procedimientos judiciales. Se trata de puestos de mando general.

FACTOR V	PELIGROSIDAD (8 %)	Grado	Puntos	Se tendrá en cuenta el esfuerzo, el riesgo y la peligrosidad que el puesto de trabajo conlleva, tras el cumplimiento de las medidas de seguridad derivadas de la normativa aplicable en materia de prevención de riesgos laborales.
		A	0	Trabajo con muy bajo riesgo de peligro para la salud o mínima posibilidad de lesión física y donde el riesgo de agresión es mínimo o inusual. Puestos de actividad ordinaria.
		B	2	Trabajo con riesgo bajo de accidente de trabajo, contagio de enfermedades y agresiones leves.
		C	4	Trabajo con riesgo moderado de accidente de trabajo, contagio de enfermedades y agresiones leves.
		D	6	Trabajo de alto riesgo de accidente de trabajo, que incluye la posibilidad de lesiones, contagio de enfermedades y agresiones.
		E	8	Trabajo de muy alto riesgo que incluye la posibilidad de lesiones invalidantes o pérdida de la vida.

FACTOR VI	PENOSIDAD (8 %)	Grado	Puntos	Se tendrá en cuenta la penosidad del puesto de trabajo tanto por el esfuerzo físico, psicológico y mental requerido como por la derivada de las condiciones ambientales, siempre que la frecuencia de estos factores sea elevada o al menos durante la mayor parte de su jornada.
		A	0	Puesto que no requiere un esfuerzo físico especial.
		B	2	Puestos desempeñados en unas condiciones de trabajo levemente incómodas o penosas. Dentro de este grado se entenderá incluido el esfuerzo postural propio del trabajo de oficina.
		C	4	Puestos desempeñados en unas condiciones de trabajo incómodas, que requieren una actividad física de esfuerzo medio o cuyas decisiones puedan conllevar determinada carga psicológica. Condiciones tales como ruidos elevados, olores o suciedad. De la misma forma, puestos cuyo horario de atención telefónica, telemática o presencial al ciudadano o al resto de empleados públicos supere el 75 por ciento de su jornada habitual.
		D	6	Exposición habitual a condiciones ambientales o climatológicas molestas, realización de actividades de gran carga física, relaciones con el ciudadano —también de forma habitual— en las que se requiere una alta capacidad de atención y tomas de decisiones que conlleven una gran carga psicológica y/o situaciones sociales conflictivas.
		E	8	Esfuerzos físicos y/o condiciones penosas importantes y permanentes. Se aplica a puestos de carga/descarga, o actividades físicas de gran esfuerzo durante la mayor parte de la jornada.

Por su parte, el **componente singularizado del complemento específico** se contempla únicamente para los puestos adscritos al Servicio de Extinción de Incendios y Salvamento y pertenecientes a la escala Servicios Especiales, clase Extinción de Incendios. Estos puestos de trabajo tienen unas condiciones de jornada de trabajo que difieren de las genéricas del resto de puestos del Ayuntamiento, por lo que se estima necesario el establecimiento de un complemento específico y singularizado que lo retribuya.

COMPONENTE SINGULARIZADO DEL COMPLEMENTO ESPECÍFICO	Se tendrá en cuenta la jornada de trabajo en cómputo anual de los puestos de trabajo sometidos a turnos en el Servicio de Extinción de Incendios y Salvamento, que será de 79 guardias de 24 horas al año, más 15 minutos de solape en cada guardia y 2 horas y treinta minutos semanales que se dedicarán a preparación física, siendo el total de 2028 horas al año.		
	Denominación	Subgrupo	Puntos C.Sing.C.E.
	Agente de bombero	C1/C2	18
	Cabo de bomberos	C1/C2	18
	Sargento de bomberos	C1	18
	Suboficial de bomberos	A2/C1	18
	Oficial de bomberos	A1	18
	Jefe de servicio	A1	18

Por último, los puestos de trabajo que se definen a continuación tendrán un **componente de devengo variable en su complemento específico**: complemento cuyo devengo está sujeto exclusivamente a la realización de los concretos servicios que retribuye, garantizando en todo caso su realización y, especialmente, su asignación específica, singular y concreta a los efectivos que realmente presten el servicio que se retribuye. Posteriores acuerdos de la Junta de Gobierno de la Ciudad, con expedientes y negociación colectiva diferenciada de la del Manual de Valoración o la propia RPT, determinarán el establecimiento de complementos específicos singulares de devengo variables o la modificación de los vigentes en los siguientes casos:

- Policía Local: Los acuerdos sobre el abono de un componente variable en el complemento específico de los miembros de la Policía Local deberán ser adoptados por la Junta de Gobierno de la Ciudad y retribuirán el trabajo en festivos, en el turno de noche, la pertenencia a la unidad especial o grupo operativo GOIA y/o el conocimiento de idiomas. En este caso, y en tanto en cuanto no sean modificados, se mantiene la vigencia de los acuerdos adoptados por la Junta de Gobierno Local en fecha 19 de diciembre de 2013 (BOP núm. 165, 25 de diciembre de 2013) en relación con los complementos específicos de devengo variable de la Policía Local.
- Cuerpo de Bomberos: El acuerdo sobre el abono de un componente variable en el complemento específico de los miembros del Cuerpo de Bomberos deberá ser adoptado por la Junta de Gobierno de la Ciudad y retribuirá el trabajo efectivo en incendios en buques, plataformas, terminales de contenedores y depósitos de combustibles en la Autoridad Portuaria y otros.
- Banda de música (profesor de música): El acuerdo sobre el abono de un componente variable en el complemento específico de los profesores de música deberá ser adoptado por la Junta de Gobierno de la Ciudad y retribuirá el trabajo efectivo en la interpretación de un pasaje a solo.

- Animadores y monitores socioculturales: El acuerdo sobre el abono de un componente variable en el complemento específico de los animadores y monitores socioculturales deberá ser adoptado por la Junta de Gobierno de la Ciudad y retribuirá la asistencia a actividades relacionadas con su profesión en fin de semana y festivos.

Asimismo, en los casos en los que cualquier empleado municipal forme parte del equipo de emergencias multidisciplinar del Ayuntamiento de Las Palmas de Gran Canaria y tenga que estar localizable al objeto de una posible activación para el ejercicio de sus funciones en el caso de una emergencia o catástrofe natural, tendrá el correspondiente componente variable en su complemento específico.

5.- Tablas resumen

COMPLEMENTO DE DESTINO				
Peso Relativo	27,5 %	17,19 %	36,56 %	18,75 %
GRADO	ESPECIALIZACIÓN FORMACIÓN	DESARROLLO DE COMPETENCIAS	COMPLEJIDAD FUNCIONAL	TIPO DE MANDO
A	5,60	3,50	3,90	0
B	6,40	3,70	5,10	1-2
C	7,20	4,00	5,60	1-2
D	8,00	4,50	6,30	1-4
E	8,80	5,00	7,00	2-4
F		5,50	7,70	4
G			+1	6
H			+2	
I			+4	

COMPONENTE GENERAL DEL COMPLEMENTO ESPECÍFICO						
Peso Relativo	27 %	16 %	21 %	20 %	8 %	8 %
GRADO	FACTOR I DIFICULTAD TÉCNICA	FACTOR II DEDICACIÓN JORNADA TURNO	FACTOR III INCOMPATIBILIDAD	FACTOR IV RESPONSABILIDAD	FACTOR V PELIGROSIDAD	FACTOR VI PENOSIDAD
A	3	0	0	6	0	0
B	6	1	9	8	2	2
C	8	2	12	9	4	4
D	11	6	15	11	6	6
E	15	8	18	14	8	8
F	18	12	21	16		
G	21	12		18		
H	24	16		20		
I	27					

6.- Modelo de recogida de datos para el cálculo del nivel de destino y específico

INDICADORES PARA EL CÁLCULO DEL NIVEL DE DESTINO											
PUESTOS			FACTORES								TOTAL CD
N.º	DENOMINACIÓN	SUBGRUPO	I ESPECIALIZACIÓN FORMACIÓN		II DESARROLLO COMPETENCIAS		III COMPLEJIDAD FUNCIONAL		IV TIPO DE MANDO		
			Grado	Puntos	Grado	Puntos	Grado	Puntos	Grado	Puntos	

INDICADORES PARA EL CÁLCULO DEL NIVEL ESPECÍFICO GENERAL															
N.º	DENOMINACIÓN	SUBGRUPO	I DIFICULTAD TÉCNICA 3-6-8-11-15- 18-21-24-27		II DEDICAC. JORNADA TURNO 0-1-2-6-8- 12-15-16		III INCOMPA. 0-9-12-15- 18-21		IV RESPONS. 6-8-9-11- 14-16-18- 20		V PELIGROS 0-2-4-6-8		VI PENOSIDAD 0-2-4-6-8		TOTAL CGCE
			G.º	Puntos	G.º	Puntos	G.º	Puntos	G.º	Puntos	G.º	Puntos	G.º	Puntos	

7.- Anexos I y II: Aplicación del Manual a los puestos de trabajo

INDICADORES PARA EL CÁLCULO DEL COMPLEMENTO DE DESTINO											
PUESTOS			FACTORES								TOTAL CD
Nº	DENOMINACIÓN	SUBGRUPO	I - ESPECIALIZACIÓN FORMACIÓN		II - DESARROLLO COMPETENCIAS		III - COMPLEJIDAD FUNCIONAL		IV - TIPO DE MANDO		
			Grado	Puntos	Grado	Puntos	Grado	Puntos	Grado	Puntos	
1	ADMINISTRATIVO	C1	C	7,2	D	4,5	D	6,3	A	0	18
2	AGENTE DE BOMBEROS	C1/C2	B	6,4	C	4	G	6,6	A	0	17
3	AGENTE DE MOVILIDAD	C2	B	6,4	A	3,5	B	5,1	A	0	15
4	ANIMADOR SOCIO-CULTURAL	C1	C	7,2	D	4,5	D	6,3	A	0	18
4.1	ANIMADOR SOCIO-CULTURAL COORDINADOR	C1	C	7,2	D	4,5	D	6,3	C	1	19
5	ARCHIVERO	A1	E	8,8	F	5,5	H	9,7	A	0	24
6	ASESOR	A1/A2	E	8,8	F	5,5	H	9,7	A	0	24
6.1	ASESOR (COORDINADOR)	A1/A2	E	8,8	F	5,5	F	7,7	E	4	26
7	ASISTENTE AL CIUDADANO	C2	B	6,4	A	3,5	B	5,1	A	0	15
8	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	C2	B	6,4	C	4	C	5,6	A	0	16
9	AUXILIAR DE SISTEMAS DE INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN	C2	B	6,4	C	4	C	5,6	A	0	16
10	CABO DE BOMBEROS	C1/C2	B	6,4	C	4	G	6,6	B	1	18
11	COMISARIO DE POLICÍA	A1	E	8,8	F	5,5	F	7,7	F	4	26
12	COMISARIO PRINCIPAL DE POLICÍA	A1	E	8,8	F	5,5	F	7,7	F	4	26
13	CUIDADOR	C1	C	7,2	B	3,7	B	5,1	A	0	16
14	DELINEANTE	C1	C	7,2	D	4,5	D	6,3	A	0	18
15	DISEÑADOR GRÁFICO	C1/C2	C	7,2	D	4,5	D	6,3	A	0	18
16	DIRECTOR BANDA DE MÚSICA	A1	E	8,8	F	5,5	F	7,7	E	4	26
17	DIRECTOR DE DISTRITO	A1/A2	E	8,8	F	5,5	F	7,7	F	4	26
18	ENCARGADO DE SERVICIOS MÚLTIPLES	C1	C	7,2	B	3,7	B	5,1	A	0	16
18.1	ENCARGADO DE SERVICIOS MÚLTIPLES-ALMACENERO	C1	C	7,2	B	3,7	B	5,1	A	0	16
19	ENFERMERO ESPECIALISTA EN ENFERMERÍA DEL TRABAJO	A2	D	8	E	5	E	7	A	0	20
20	FILÓLOGO	A1	E	8,8	F	5,5	H	9,7	A	0	24



21	GESTOR	C1/C2	C	7,2	D	4,5	D	6,3	A	0	18
21.1	GESTOR (ASESORÍA JURÍDICA)	C1/C2	C	7,2	D	4,5	D	6,3	A	0	18
21.2	GESTOR (DE APOYO)	C1/C2	C	7,2	D	4,5	D	6,3	A	0	18
21.3	GESTOR (DE ASISTENCIA)	C1/C2	C	7,2	D	4,5	D	6,3	A	0	18
21.4	GESTOR (DE ASISTENCIA TRIBUTARIA)	C1/C2	C	7,2	D	4,5	D	6,3	A	0	18
21.5	GESTOR (DE CONTROL INTERNO)	C1/C2	C	7,2	D	4,5	D	6,3	A	0	18
21.6	GESTOR (DE ENLACES CIVILES)	C1/C2	C	7,2	D	4,5	D	6,3	A	0	18
21.7	GESTOR (DE REDES SOCIALES Y COMUNICACIÓN)	C1/C2	C	7,2	D	4,5	D	6,3	A	0	18
21.8	GESTOR (PRESUPUESTARIO Y CONTABLE)	C1/C2	C	7,2	D	4,5	D	6,3	A	0	18
21.9	GESTOR (SECRETARIA GENERAL DEL PLENO)	C1/C2	C	7,2	D	4,5	D	6,3	A	0	18
21.10	GESTOR (SECRETARIA GENERAL TÉCNICA)	C1/C2	C	7,2	D	4,5	D	6,3	A	0	18
21.11	GESTOR (SERVICIOS SOCIALES)	C1/C2	C	7,2	D	4,5	D	6,3	A	0	18
22	GESTOR DE ASUNTOS ECONÓMICOS	A2/C1	D	8	E	5	E	7	A	0	20
23	GESTOR DE NÓMINAS Y SEGUROS SOCIALES	A2/C1	D	8	E	5	E	7	A	0	20
24	GESTOR DE SEGURIDAD Y EMERGENCIAS	C1/C2	C	7,2	D	4,5	D	6,3	A	0	18
25	GESTOR DE SISTEMAS DE INFORMACIÓN Y COMUNICACIONES	C1	C	7,2	D	4,5	D	6,3	A	0	18
26	INSPECTOR DE POLICÍA	A2	E	8,8	F	5,5	F	7,7	D	1	23
27	INSPECTOR TRIBUTARIO	A2	D	8	E	5	E	7	A	0	20
28	JEFE DE GRUPO (C1/C2)	C1/C2	B	6,4	C	4	C	5,6	C	2	18
28.1	JEFE DE GRUPO (A2/C1)	A2/C1	D	8	E	5	E	7	D	2	22
29	JEFE DE LA POLICÍA LOCAL	A1	E	8,8	F	5,5	F	7,7	G	6	28
30	JEFE DE NEGOCIADO (C1)	C1	C	7,2	D	4,5	D	6,3	C	2	20
30.1	JEFE DE NEGOCIADO (A2/C1)	A2/C1	D	8	E	5	E	7	D	2	22
31	JEFE DE SECCIÓN	A1/A2	E	8,8	F	5,5	F	7,7	F	4	26
32	JEFE DE SECRETARÍA DE ALCALDÍA	A2/C1	D	8	E	5	E	7	D	2	22
33	JEFE DE SERVICIO	A1	E	8,8	F	5,5	F	7,7	G	6	28
34	JEFE DE SERVICIO DE EXTINCIÓN DE INCENDIOS	A1	E	8,8	F	5,5	F	7,7	G	6	28
35	JEFE DE UNIDAD TÉCNICA	A1/A2	E	8,8	F	5,5	F	7,7	F	4	26



36	LETRADO	A1	E	8,8	F	5,5	I	11,7	A	0	26
37	MÉDICO ESPECIALISTA EN MEDICINA DEL TRABAJO	A1	E	8,8	F	5,5	I	11,7	A	0	26
38	MONITOR SOCIO-CULTURAL	C2	B	6,4	A	3,5	B	5,1	A	0	15
39	NOTIFICADOR	C2/E/ AP	B	6,4	B	3,7	A	3,9	A	0	14
40	OFICIAL	C2	B	6,4	A	3,5	B	5,1	A	0	15
40.1	OFICIAL (ALBAÑIL)	C2	B	6,4	A	3,5	B	5,1	A	0	15
40.2	OFICIAL (ALUMBRADO)	C2	B	6,4	A	3,5	B	5,1	A	0	15
40.3	OFICIAL (CARPINTERO)	C2	B	6,4	A	3,5	B	5,1	A	0	15
40.4	OFICIAL (CONTROL DE PLAGAS)	C2	B	6,4	A	3,5	B	5,1	A	0	15
40.5	OFICIAL (COORDINADOR)	C2	B	6,4	A	3,5	B	5,1	B	1	16
40.6	OFICIAL (CONDUCTOR)	C2	B	6,4	A	3,5	B	5,1	A	0	15
40.7	OFICIAL (CONDUCTOR TRANSPORTISTA)	C2	B	6,4	A	3,5	B	5,1	A	0	15
40.8	OFICIAL (MECÁNICO)	C2	B	6,4	A	3,5	B	5,1	A	0	15
40.9	OFICIAL (SOLDADOR)	C2	B	6,4	A	3,5	B	5,1	A	0	15
41	OFICIAL DE BOMBEROS	A1	E	8,8	F	5,5	F	7,7	E	4	26
42	OFICIAL DE POLICÍA	C1	C	7,2	D	4,5	D	6,3	C	2	20
43	OPERARIO	E/AP	A	5,6	A	3,5	A	3,9	A	0	13
43.1	OPERARIO (CONDUCTOR)	E/AP	A	5,6	A	3,5	A	3,9	A	0	13
43.2	OPERARIO (CONTROL DE PLAGAS)	E/AP	A	5,6	A	3,5	A	3,9	A	0	13
43.3	OPERARIO (COORDINADOR)	E/AP	A	5,6	A	3,5	A	3,9	B	1	14
44	ORDENANZA	E/AP	A	5,6	A	3,5	A	3,9	A	0	13
45	POLICÍA LOCAL	C1	C	7,2	D	4,5	D	6,3	A	0	18
46	PROFESOR BANDA DE MÚSICA	C1	C	7,2	D	4,5	D	6,3	A	0	18
46.1	PROFESOR BANDA DE MÚSICA (ARCHIVERO)	C1	C	7,2	D	4,5	H	8,3	A	0	20
46.2	PROFESOR BANDA DE MÚSICA (COORDINADOR ARTÍSTICO)	C1	C	7,2	D	4,5	H	8,3	A	0	20
46.3	PROFESOR BANDA DE MÚSICA (SECRETARIO)	C1	C	7,2	D	4,5	H	8,3	A	0	20
46.4	PROFESOR BANDA DE MÚSICA (UTILERO)	C1	C	7,2	D	4,5	H	8,3	A	0	20
47	SARGENTO DE BOMBEROS	C1	C	7,2	D	4,5	D	6,3	C	2	20
48	SECRETARIO	C1/C2	C	7,2	D	4,5	D	6,3	A	0	18



48.1	SECRETARIO (1ª TENENCIA DE ALCALDÍA)	C1/C2	C	7,2	D	4,5	D	6,3	A	0	18
49	SUBCOMISARIO DE POLICÍA	A1	E	8,8	F	5,5	F	7,7	E	2	24
50	SUBDIRECTOR BANDA DE MÚSICA	C1	C	7,2	D	4,5	D	6,3	D	4	22
51	SUBINSPECTOR DE POLICÍA	A2	D	8	E	5	E	7	D	1	21
52	SUBINSPECTOR TRIBUTARIO (AGENTE)	C1/C2	C	7,2	D	4,5	D	6,3	A	0	18
53	SUBOFICIAL DE BOMBEROS	A2/C1	D	8	E	5	E	7	D	2	22
54	TÉCNICO DE GRADO MEDIO AG	A2	D	8	E	5	E	7	A	0	20
55	TÉCNICO DE GRADO MEDIO AE	A2	D	8	E	5	E	7	A	0	20
55.1	TÉCNICO DE GRADO MEDIO AE (ARQUITECTO TÉCNICO)	A2	D	8	E	5	H	9	A	0	22
55.2	TÉCNICO DE GRADO MEDIO AE (COORDINADOR)	A2	D	8	E	5	E	7	D	3	23
55.3	TÉCNICO DE GRADO MEDIO AE (DE DESARROLLO LOCAL Y CONSUMO)	A2	D	8	E	5	H	9	A	0	22
55.4	TÉCNICO DE GRADO MEDIO AE (DE GESTIÓN JURÍDICA)	A2	D	8	E	5	H	9	A	0	22
55.5	TÉCNICO DE GRADO MEDIO AE (EDUCADOR SOCIAL)	A2	D	8	E	5	E	7	A	0	20
55.6	TÉCNICO DE GRADO MEDIO AE (GESTOR SOCIAL)	A2	D	8	E	5	E	7	A	0	20
55.7	TÉCNICO DE GRADO MEDIO AE (GESTOR SOCIOCULTURAL)	A2	D	8	E	5	E	7	A	0	20
55.8	TÉCNICO DE GRADO MEDIO AE (INGENIERO TÉCNICO)	A2	D	8	E	5	H	9	A	0	22
55.9	TÉCNICO DE GRADO MEDIO AE (INGENIERO TÉCNICO INFORMÁTICO)	A2	D	8	E	5	H	9	A	0	22
55.10	TÉCNICO DE GRADO MEDIO AE (ORIENTADOR LABORAL)	A2	D	8	E	5	E	7	A	0	20
55.11	TÉCNICO DE GRADO MEDIO AE (RELACIONES LABORALES)	A2	D	8	E	5	E	7	A	0	20
55.12	TÉCNICO DE GRADO MEDIO AE (TRABAJADOR SOCIAL)	A2	D	8	E	5	E	7	A	0	20
56	TÉCNICO DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES	A1/A2	E	8,8	F	5,5	H	9,7	A	0	24
57	TÉCNICO SUPERIOR DE AG	A1	E	8,8	F	5,5	F	7,7	A	0	22
57.1	TÉCNICO SUPERIOR DE AG (DE CONTROL INTERNO)	A1	E	8,8	F	5,5	H	9,7	A	0	24
58	TÉCNICO SUPERIOR DE AE	A1	E	8,8	F	5,5	F	7,7	A	0	22
58.1	TÉCNICO SUPERIOR DE AE (ARQUITECTO)	A1	E	8,8	F	5,5	H	9,7	A	0	24



58.2	TÉCNICO SUPERIOR DE AE (AUDITOR)	A1	E	8,8	F	5,5	H	9,7	A	0	24
58.3	TÉCNICO SUPERIOR DE AE (COORDINADOR)	A1	E	8,8	F	5,5	F	7,7	D	3	25
58.4	TÉCNICO SUPERIOR DE AE (DE CUMPLIMIENTO NORMATIVO)	A1	E	8,8	F	5,5	H	9,7	A	0	24
58.5	TÉCNICO SUPERIOR DE AE (ECONOMISTA)	A1	E	8,8	F	5,5	H	9,7	A	0	24
58.6	TÉCNICO SUPERIOR DE AE (INGENIERO INFORMÁTICO)	A1	E	8,8	F	5,5	H	9,7	A	0	24
58.7	TÉCNICO SUPERIOR DE AE (INGENIERO)	A1	E	8,8	F	5,5	H	9,7	A	0	24
58.8	TÉCNICO SUPERIOR DE AE (LICENCIADO EN DERECHO)	A1	E	8,8	F	5,5	H	9,7	A	0	24
58.9	TÉCNICO SUPERIOR DE AE (PEDAGOGO)	A1	E	8,8	F	5,5	F	7,7	A	0	22
58.10	TÉCNICO SUPERIOR DE AE (PSICÓLOGO)	A1	E	8,8	F	5,5	F	7,7	A	0	22
58.11	TÉCNICO SUPERIOR DE AE (SEGURIDAD Y EMERGENCIAS)	A1	E	8,8	F	5,5	F	7,7	A	0	22
58.12	TÉCNICO SUPERIOR DE AE (SOCIOLOGO)	A1	E	8,8	F	5,5	F	7,7	A	0	22
59	TELEOPERADOR	E/AP	A	5,6	A	3,5	A	3,9	A	0	13
60	VETERINARIO	A1	E	8,8	F	5,5	F	7,7	A	0	22



INDICADORES PARA EL CÁLCULO DEL COMPONENTE GENERAL DEL COMPLEMENTO ESPECÍFICO

Nº	DENOMINACIÓN	SUBGRUPO	I - DIFICULTAD TÉCNICA 3-6-8-11-15-18-21-24-27		II - DEDICACIÓN / JORN./TURNO 0-1-2-6-8-12-15-16		III - INCOMPATIBILIDAD B. 0-9-12-15-18-21		IV - RESPONSABILIDAD B. 6-8-9-11-14-16-18-20		V - PELIGROSIDAD AD 0-2-4-6-8		VI - PENOSIDAD 0-2-4-6-8		TOTAL CE
			Gº	Puntos	Gº	Puntos	Gº	Puntos	Gº	Puntos	Gº	Puntos	Gº	Puntos	
1	ADMINISTRATIVO	BASE	C	8	A	0	D	15	C	9	A	0	B	2	34
		CENTROS ACOGIDA	C	8	A	0	D	15	C	9	C	4	B	2	38
		GÁNIGO	C	8	A	0	D	15	C	9	D	6	D	6	44
2	AGENTE DE BOMBERO	C1/C2	C	8	G	15	D	15	C	9	E	8	E	8	63
3	AGENTE DE MOVILIDAD	C2	B	6	D	6	C	12	B	8	C	4	D	6	42
4	ANIMADOR SOCIO-CULTURAL	BASE	C	8	A	0	D	15	B	8	A	0	B	2	33
		CENTROS ACOGIDA	C	8	A	0	D	15	B	8	C	4	B	2	37
		GÁNIGO	C	8	A	0	D	15	B	8	D	6	D	6	43
		U.P.	C	8	B	1	D	15	B	8	A	0	C	4	36
4.1	ANIMADOR SOCIO-CULTURAL COORDINADOR	BASE	D	11	A	0	D	15	C	9	A	0	B	2	37
		U.P.	D	11	B	1	D	15	C	9	A	0	C	4	40
5	ARCHIVERO	A1	F	18	A	0	F	21	F	16	A	0	B	2	57
6	ASESOR	A1/A2	F	18	A	0	F	21	F	16	A	0	B	2	57
6.1	ASESOR (COORDINADOR)	A1/A2	G	21	F	12	F	21	G	18	A	0	B	2	74
7	ASISTENTE AL CIUDADANO	C2	A	3	A	0	C	12	A	6	B	2	C	4	27
8	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	BASE	C	8	A	0	C	12	C	9	A	0	B	2	31
		CENTROS ACOGIDA	C	8	A	0	C	12	C	9	C	4	B	2	35
		GÁNIGO	C	8	A	0	C	12	C	9	D	6	D	6	41
9	AUXILIAR DE SISTEMAS DE INFORMACIÓN Y COMUNICACIONES	C2	C	8	A	0	C	12	C	9	A	0	B	2	31
10	CABO DE BOMBEROS	C1/C2	E	15	G	15	D	15	D	11	E	8	E	8	72
11	COMISARIO DE POLICÍA	A1	H	24	F	12	F	21	G	18	C	4	C	4	83
12	COMISARIO PRINCIPAL DE POLICÍA	A1	I	27	F	12	F	21	G	18	C	4	C	4	86
13	CUIDADOR	C1	B	6	E	8	D	15	B	8	C	4	C	4	45
14	DELINEANTE	C1	D	11	A	0	D	15	A	6	B	2	B	2	36



15	DISEÑADOR GRÁFICO	C1/C2	D	11	A	0	D	15	A	6	A	0	B	2	34	
16	DIRECTOR DE BANDA DE MÚSICA	A1	G	21	F	12	F	21	G	18	A	0	C	4	76	
17	DIRECTOR DE DISTRITO	A1/A2	H	24	F	12	F	21	H	20	A	0	B	2	79	
18	ENCARGADO DE SERVICIOS MÚLTIPLES	C1	C	8	A	0	D	15	C	9	A	0	B	2	34	
18.1	ENCARGADO DE SERVICIOS MÚLTIPLES (ALMACENERO)	C1	C	8	A	0	D	15	D	11	A	0	B	2	36	
19	ENFERMERO ESPECIALISTA EN ENFERMERÍA DEL TRABAJO	A2	E	15	A	0	E	18	E	14	C	4	C	4	55	
20	FILÓLOGO	A1	F	18	A	0	F	21	F	16	A	0	B	2	57	
21	GESTOR	C1/C2	C	8	A	0	D	15	C	9	A	0	B	2	34	
21.1	GESTOR (ASESORÍA JURÍDICA)	C1/C2	C	8	A	0	D	15	C	9	A	0	B	2	34	
21.2	GESTOR (DE APOYO)	C1/C2	D	11	B	1	D	15	C	9	B	2	C	4	42	
21.3	GESTOR (DE ASISTENCIA)	C1/C2	C	8	B	1	D	15	B	8	B	2	C	4	38	
21.4	GESTOR (DE ASISTENCIA TRIBUTARIA)	C1/C2	C	8	B	1	D	15	B	8	B	2	C	4	38	
21.5	GESTOR (DE CONTROL INTERNO)	C1/C2	E	15	A	0	D	15	C	9	A	0	B	2	41	
21.6	GESTOR (DE ENLACES CIVILES)	C1/C2	B	6	C	2	D	15	C	9	A	0	B	2	34	
21.7	GESTOR (DE REDES SOCIALES Y COMUNICACIONES)	C1/C2	C	8	B	1	D	15	C	9	A	0	B	2	35	
21.8	GESTOR (PRESUPUESTARIO Y CONTABLE)	C1/C2	D	11	B	1	D	15	B	8	A	0	B	2	37	
21.9	GESTOR (SECRETARIA GENERAL DEL PLENO)	C1/C2	E	15	A	0	D	15	C	9	A	0	B	2	41	
21.10	GESTOR (SECRETARIA GENERAL TÉCNICA)	C1/C2	C	8	A	0	D	15	C	9	A	0	B	2	34	
21.11	GESTOR (SERVICIOS SOCIALES)	BASE	C1/C2	C	8	A	0	D	15	C	9	B	2	B	2	36
		CENTROS ACOGIDA		C	8	A	0	D	15	C	9	C	4	B	2	38
		GÁNIGO		C	8	A	0	D	15	C	9	D	6	D	6	44
22	GESTOR (DE ASUNTOS ECONÓMICOS)	A2/C1	E	15	B	1	E	18	C	9	A	0	B	2	45	
23	GESTOR (DE NÓMINAS Y SEGUROS SOCIALES)	A2/C1	E	15	B	1	E	18	C	9	A	0	B	2	45	
24	GESTOR (DE SEGURIDAD Y EMERGENCIAS)	C1/C2	D	11	B	1	D	15	C	9	A	0	B	2	38	
25	GESTOR DE SISTEMAS DE INFORMACIÓN Y COMUNICACIONES	C1	D	11	A	0	D	15	C	9	A	0	B	2	37	
26	INSPECTOR DE POLICÍA	A2	G	21	D	6	E	18	F	16	C	4	C	4	69	



27	INSPECTOR TRIBUTARIO	A2/C1	E	15	A	0	E	18	E	14	A	0	C	4	51	
28	JEFE DE GRUPO (C1/C2)	C1/C2	E	15	A	0	D	15	D	11	A	0	B	2	43	
28.1	JEFE DE GRUPO (A2/C1)	A2/C1	F	18	A	0	E	18	E	14	A	0	B	2	52	
29	JEFE DE LA POLICÍA LOCAL	A1	I	27	H	16	F	21	H	20	C	4	C	4	92	
30	JEFE DE NEGOCIADO (C1)	C1	E	15	A	0	D	15	D	11	A	0	B	2	43	
30.1	JEFE DE NEGOCIADO (A2/C1)	A2/C1	F	18	A	0	E	18	E	14	A	0	B	2	52	
31	JEFE DE SECCIÓN	A1/A2	H	24	F	12	F	21	G	18	A	0	B	2	77	
32	JEFE DE SECRETARÍA DE ALCALDÍA	A2/C1	G	21	F	12	E	18	E	14	A	0	B	2	67	
33	JEFE DE SERVICIO	A1	I	27	H	16	F	21	H	20	B	2	C	4	90	
34	JEFE DE SERVICIO DE EXTINCIÓN DE INCENDIOS	A1	I	27	H	16	F	21	H	20	C	4	D	6	94	
35	JEFE DE UNIDAD TÉCNICA	A1/A2	H	24	F	12	F	21	F	16	A	0	B	2	75	
36	LETRADO	A1	H	24	F	12	F	21	H	20	A	0	B	2	79	
37	MÉDICO ESPECIALISTA EN MEDICINA DEL TRABAJO	A1	G	21	F	12	F	21	F	16	C	4	C	4	78	
38	MONITOR SOCIO-CULTURAL	BASE	C2	B	6	A	0	C	12	A	6	A	0	B	2	26
		CENTROS ACOGIDA		B	6	A	0	C	12	A	6	C	4	B	2	30
		GÁNIGO		B	6	A	0	C	12	A	6	D	6	D	6	36
		U.P.		C	8	B	1	C	12	A	6	A	0	C	4	31
39	NOTIFICADOR	C2/E/ AP	A	3	A	0	C	12	B	8	A	0	B	2	25	
40	OFICIAL	BASE	C2	B	6	A	0	C	12	A	6	B	2	C	4	30
		CENTROS ACOGIDA		B	6	A	0	C	12	C	9	C	4	C	4	35
		GÁNIGO		B	6	A	0	C	12	C	9	D	6	D	6	39
40.1	OFICIAL (ALBAÑIL)	C2	B	6	A	0	C	12	A	6	B	2	C	4	30	
40.2	OFICIAL (ALUMBRADO)	C2	B	6	B	1	C	12	A	6	C	4	C	4	33	
40.3	OFICIAL (CARPINTERO)	C2	B	6	A	0	C	12	A	6	B	2	C	4	30	
40.4	OFICIAL (CONTROL DE PLAGAS)	C2	B	6	A	0	C	12	A	6	D	2	C	4	30	
40.5	OFICIAL (COORDINADOR)	C2	C	8	A	0	C	12	B	8	B	2	B	2	32	
40.6	OFICIAL (CONDUCTOR)	C2	B	6	B	1	C	12	A	6	B	2	C	4	31	
40.7	OFICIAL (CONDUCTOR TRANSPORTISTA)	C2	C	8	B	1	C	12	A	6	B	2	C	4	33	



40.8	OFICIAL (MECÁNICO)	C2	B	6	A	0	C	12	A	6	B	2	C	4	30	
40.9	OFICIAL (SOLDADOR)	C2	B	6	A	0	C	12	A	6	B	2	C	4	30	
41	OFICIAL DE BOMBEROS	A1	G	21	F	12	F	21	F	16	C	4	D	6	80	
42	OFICIAL DE POLICÍA	C1	E	15	D	6	D	15	E	14	D	6	D	6	62	
43	OPERARIO	BASE	E/AP	A	3	A	0	B	9	A	6	B	2	C	4	24
		CENTROS ACOGIDA	E/AP	A	3	A	0	B	9	A	6	C	4	C	4	26
		GÁNIGO	E/AP	A	3	A	0	B	9	A	6	D	6	D	6	30
43.1	OPERARIO (CONDUCTOR)	E/AP	A	3	B	1	B	9	A	6	B	2	C	4	25	
43.2	OPERARIO (CONTROL DE PLAGAS)	E/AP	A	3	A	0	B	9	A	6	C	4	C	4	26	
43.3	OPERARIO (COORDINADOR)	E/AP	B	6	A	0	B	9	B	8	B	2	C	4	29	
44	ORDENANZA	E/AP	A	3	A	0	B	9	A	6	A	0	B	2	20	
45	POLICÍA LOCAL	C1	C	8	D	6	D	15	D	11	E	8	D	6	54	
46	PROFESOR BANDA DE MÚSICA	C1	C	8	E	8	D	15	B	8	A	0	C	4	43	
46.1	PROFESOR BANDA DE MÚSICA (ARCHIVERO)	C1	D	11	E	8	D	15	C	9	A	0	C	4	47	
46.2	PROFESOR BANDA DE MÚSICA (COORDINADOR ARTÍSTICO)	C1	D	11	E	8	D	15	C	9	A	0	C	4	47	
46.3	PROFESOR BANDA DE MÚSICA (SECRETARIO)	C1	D	11	E	8	D	15	C	9	A	0	C	4	47	
46.4	PROFESOR BANDA DE MÚSICA (UTILERO)	C1	D	11	E	8	D	15	C	9	A	0	C	4	47	
47	SARGENTO DE BOMBEROS	C1	E	15	G	15	D	15	E	14	E	8	E	8	75	
48	SECRETARIO	C1/C2	C	8	F	12	D	15	B	8	A	0	B	2	45	
48.1	SECRETARIO (1ª TENENCIA DE ALCALDÍA)	C1/C2	C	8	F	12	D	15	B	8	A	0	B	2	45	
49	SUBCOMISARIO DE POLICÍA	A1	G	21	D	6	F	21	G	18	C	4	C	4	74	
50	SUBDIRECTOR DE BANDA DE MÚSICA	C1	F	18	E	8	D	15	E	14	A	0	C	4	59	
51	SUBINSPECTOR DE POLICÍA	A2	F	18	D	6	E	18	E	14	C	4	C	4	64	
52	SUBINSPECTOR TRIBUTARIO (AGENTE)	C1/C2	D	11	A	0	D	15	B	8	B	2	C	4	40	
53	SUBOFICIAL DE BOMBEROS	A2/C1	F	18	G	15	E	18	E	14	D	6	D	6	77	
54	TÉCNICO DE GRADO MEDIO AG	A2	E	15	A	0	E	18	E	14	A	0	B	2	49	
55	TÉCNICO DE GRADO MEDIO AE	A2	E	15	A	0	E	18	E	14	A	0	B	2	49	
55.1	TÉCNICO DE GRADO MEDIO AE (ARQUITECTO TÉCNICO)	A2	E	15	A	0	E	18	E	14	B	2	B	2	51	



55.2	TÉCNICO DE GRADO MEDIO AE (COORDINADOR)	BASE	A2	F	18	A	0	E	18	F	16	B	2	B	2	56
		CENTROS ACOGIDA		F	18	A	0	E	18	F	16	C	4	B	2	58
		GÁNIGO		F	18	A	0	E	18	F	16	D	6	D	6	64
55.3	TÉCNICO DE GRADO MEDIO AE (DE DESARROLLO LOCAL Y CONSUMO)		A2	F	18	A	0	E	18	E	14	A	0	B	2	52
55.4	TÉCNICO DE GRADO MEDIO AE (DE GESTIÓN JURÍDICA)		A2	F	18	A	0	E	18	E	14	A	0	B	2	52
55.5	TÉCNICO DE GRADO MEDIO AE (EDUCADOR SOCIAL)	BASE	A2	E	15	A	0	E	18	E	14	B	2	B	2	51
		CENTROS ACOGIDA		E	15	A	0	E	18	E	14	C	4	B	2	53
		GÁNIGO		E	15	A	0	E	18	E	14	D	6	D	6	59
55.6	TÉCNICO DE GRADO MEDIO AE (GESTOR SOCIAL)	BASE	A2	E	15	A	0	E	18	E	14	B	2	B	2	51
		CENTROS ACOGIDA		E	15	A	0	E	18	E	14	C	4	B	2	53
		GÁNIGO		E	15	A	0	E	18	E	14	D	6	D	6	59
55.7	TÉCNICO DE GRADO MEDIO AE (GESTOR SOCIOCULTURAL)		A2	E	15	A	0	E	18	E	14	A	0	B	2	49
55.8	TÉCNICO DE GRADO MEDIO AE (INGENIERO TÉCNICO)		A2	E	15	A	0	E	18	E	14	B	2	B	2	51
55.9	TÉCNICO DE GRADO MEDIO AE (INGENIERO TÉCNICO INFORMÁTICO)		A2	F	18	A	0	E	18	E	14	A	0	B	2	52
55.10	TÉCNICO DE GRADO MEDIO AE (ORIENTADOR LABORAL)	BASE	A2	E	15	A	0	E	18	E	14	A	0	B	2	49
		CENTROS ACOGIDA		E	15	A	0	E	18	E	14	C	4	B	2	53
55.11	TÉCNICO DE GRADO MEDIO AE (RELACIONES LABORALES)		A2	E	15	A	0	E	18	F	16	A	0	B	2	51
55.12	TÉCNICO DE GRADO MEDIO AE (TRABAJADOR SOCIAL)	BASE	A2	E	15	A	0	E	18	E	14	B	2	B	2	51
		CENTROS ACOGIDA		E	15	A	0	E	18	E	14	C	4	B	2	53
		GÁNIGO		E	15	A	0	E	18	E	14	D	6	D	6	59
56	TÉCNICO DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES		A1/A2	F	18	A	0	F	21	F	16	A	0	B	2	57
57	TÉCNICO SUPERIOR DE AG		A1	F	18	A	0	F	21	F	16	A	0	B	2	57
57.1	TÉCNICO SUPERIOR DE AG (DE CONTROL INTERNO)		A1	G	21	A	0	F	21	G	18	A	0	B	2	62
58	TÉCNICO SUPERIOR DE AE		A1	F	18	A	0	F	21	F	16	A	0	B	2	57
58.1	TÉCNICO SUPERIOR DE AE (ARQUITECTO)		A1	G	21	A	0	F	21	F	16	B	2	B	2	62

58.2	TÉCNICO SUPERIOR DE AE (AUDITOR)	A1	G	21	A	0	F	21	G	18	A	0	B	2	62	
58.3	TÉCNICO SUPERIOR DE AE (COORDINADOR)	A1	G	21	A	0	F	21	G	18	A	0	B	2	62	
58.4	TÉCNICO SUPERIOR DE AE (DE CUMPLIMIENTO NORMATIVO)	A1	G	21	A	0	F	21	G	18	A	0	B	2	62	
58.5	TÉCNICO SUPERIOR DE AE (ECONOMISTA)	A1	G	21	A	0	F	21	G	18	A	0	B	2	62	
58.6	TÉCNICO SUPERIOR DE AE (INGENIERO INFORMÁTICO)	A1	G	21	A	0	F	21	G	18	A	0	B	2	62	
58.7	TÉCNICO SUPERIOR DE AE (INGENIERO)	A1	G	21	A	0	F	21	F	16	B	2	B	2	62	
58.8	TÉCNICO SUPERIOR DE AE (LICENCIADO EN DERECHO)	A1	G	21	A	0	F	21	F	16	A	0	B	2	60	
58.9	TÉCNICO SUPERIOR DE AE (PEDAGOGO)	A1	F	18	A	0	F	21	F	16	B	2	B	2	59	
58.10	TÉCNICO SUPERIOR DE AE (PSICÓLOGO)	BASE	A1	F	18	A	0	F	21	F	16	B	2	B	2	59
		CENTROS ACOGIDA		F	18	A	0	F	21	F	16	C	4	B	2	61
		GÁNIGO		F	18	A	0	F	21	F	16	D	6	D	6	67
58.11	TÉCNICO SUPERIOR DE AE (SEGURIDAD Y EMERGENCIAS)	A1	F	18	A	0	F	21	F	16	B	2	B	2	59	
58.12	TÉCNICO SUPERIOR DE AE (SOCIOLOGO)	A1	F	18	A	0	F	21	F	16	B	2	B	2	59	
59	TELEOPERADOR	E/AP	B	6	A	0	B	9	A	6	A	0	C	4	25	
60	VETERINARIO	A1	F	18	A	0	F	21	F	16	C	4	C	4	63	