

EXCMO. AYUNTAMIENTO DE CAMPOFRÍO

TABLA SALARIAL

SUELDOS

GRUPO	MES	AÑO
A/5	1.091,02 €	15.274,28 €
B/4	925,96 €	12.963,44 €
C/3	690,24 €	9.663,36 €
D/2	564,39 €	7.901,46 €
E/1	515,26 €	7.213,64 €

TRIENIOS

GRUPO	MES	AÑO
A/5	41,93 €	587,02 €
B/4	33,55 €	469,70 €
C/3	25,19 €	352,66 €
D/2	16,83 €	235,62 €
E/1	12,63 €	176,82 €

COMPLEMENTOS DE DESTINO

NIVEL	MES	AÑO
9	201,69 €	2.823,66 €
12	257,17 €	3.600,38 €
22	504,18 €	7.058,52 €

COMPLEMENTO ESPECÍFICO PERSONAL LABORAL

Auxiliar Adtvo.	2/D	12	314,00 €	4.396,00 €
Ofic.Polival.	2/D	12	290,00 €	4.060,00 €
Limpiadora	1/E	9	232,00 €	3.248,00 €

ANEXO I

RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO PERONAL LABORAL FIJO

EXCMO. AYUNTAMIENTO DE CAMPOFRÍO

PUESTO	GRUPO	NIVEL	COMPLEM. DESTINO	COMPLEMENTO ESPECÍFICO	C.P.T.	TITULACIÓN
Auxiliar Admtvo.	2/D	12	257,17	314,00		Gracudado Es colar-FP1
Ofic. Polival.	2/D	12	257,17	290,00		Graduado Escolar-FP1
Limpiadora (2)	1/E	9	201,69	232,00		Certif. escolar

* La nueva R.P.T. que se refleja queda pendiente de su aprobación en el Pleno Municipal, al igual que la creación de nuevas plaas y la extinción de otras. Al mismo tiempo, esta R.P.T. deberá ser recogida en el presupuesto General del Ayuntamiento.

* En aquellos casos en que exista C.P.T. , las subidas anuales que experimente el Complemento Especifico se deducirán de éste.

FACTORES GRADOS Y PUNTOS DE LA VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

SELECCIÓN DE FACTORES

Se pueden definir como factores a aquellas características o elementos comunes y genéricos a todos o a la gran mayoría de los puestos de trabajo de una misma empresa.

Se seleccionan de acuerdo con las consultas bibliográficas sobre Valoración de Puestos de Trabajo, la adaptación a las características de la Administración Local y después de revisar las funciones de los puestos de trabajo evaluar.

FACTORES:	%
I.1. Titulación	15%
I.2. Formación Complementaria/Especial	4%
II.1. Complejidad del Trabajo/Actualización	5%
II.2. Adaptación	3%
III.1. Dedicación	4%
III.2. Localización y Disponibilidad	4%
IV.1. Trascendencia y Detectabilidad de Errores	11%
IV.2. Responsabilidad sobre Personal	9%
IV.3. Responsabilidad sobre Dinero/Contabilidad	7%
IV.4. Responsabilidad sobre Bienes/Instalaciones	7%
IV.5. Relaciones Externas e Internas	4%
V.1. Esfuerzo Físico	5%
V.2. Esfuerzo Sensorial	3%
V.3. Ambiente de Trabajo	6%
V.4. Riesgo Físico	8%
V.5. Jornada	5%
	100%

DEFINICIÓN DE LOS FACTORES Y GRADOS

I. 1. TITULACIÓN

Titulación exigida para ocupar el puesto de trabajo

Grado 1. Certificado de escolaridad o equivalente

Grado 2. Graduado escolar, F.P.-I o equivalente

Grado 3. Bachiller Superior o equivalente

Grado 4. Diplomado, Ingenero Técnico o equivalente

Grado 5. Licenciado, Ingeniero Superior o equivalente

Grado	Puntos
1	15
2	30
3	45
4	60
5	75

2. FORMACIÓN COMPLEMENTARIA / ESPECIALIZACIÓN

Es el nivel de estudios especializados que, complementarios a los académicos, se exigirán en un proceso selectivo o en la adecuación de responsabilidades, para el coneccto desarrollo del puesto de trabajo.

Grado 1. Baja o ninguna especialización

Grado 2. Media especialización

Grado 3. Alta especialización

Grado	Puntos
1	4
2	8
3	12

II.1. COMPLEJIDAD DEL TRABAJO / ACTUALIZACIÓN

Las funciones del puesto y los conocimientos requeridos son tales se realizan mediante unos procesos o métodos que:

Grado 1. Una vez aprendidos, son siempre prácticamente variaciones.

Grado 2. Una vez aprendidos, varían muy poco.

Grado 3. Una vez aprendidos, son parecidos, pero varían de forma importante.

Grado 4. Son constantemente variados.

Grado	Puntos
1	5
2	10
3	15
4	20

2. ADAPTACIÓN

Tiempo necesario para dominar las características específicas del puesto de trabajo, su entorno y las relaciones que mantiene.

Grado 1. De 1 a 3 meses.

Grado 2. Más de 3 meses.

Grado	Puntos
1	3
2	6

III.1. DEDICACIÓN

Número de horas de trabajo requeridas fuera de la jornada laboral correspondiente, o jornada atípica por su variación constante en el horario.

Grado 1. De 1 a 10 horas al mes o poca variación en el horario.

Grado 2. Más de 10 horas al mes o constante variación horaria.

Grado	Puntos
1	4
2	8

2. LOCALIZACIÓN Y DISPONIBILIDAD

Necesidad de estar localizable y disponible fuera de la jornada laboral y así poder ser requerido y hacer acto de presencia a la brevedad

Grado 1. Localizable sin medio de control y sin restricción geográfica.

Grado 2. Localizable y disponible con la obligación de prestar el servicio salvo causa de fuerza mayor.

Grado 3. Localizable y disponible mediante medio de control y sin poder abandonar el término municipal de Campofrío.

Grado	Puntos
1	4
2	8
3	12

IV.1. TRASCENDENCIA Y DETECTABILIDAD DE ERRORES

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

Grado 1. Tiene consecuencias poco importantes, fáciles de corregir y detectar. Solo causan pérdidas de tiempo a su unidad y a otras, así como la consecuente repercusión económica, sin ser esta muy grave.

Grado 2. Pueden ocasionar pérdidas de tiempo a su unidad y a otras, así como la consecuente repercusión económica, sin ser esta muy grave.

Grado 3. Los errores trascienden inmediatamente al usuario, ocasionando pérdidas de imagen y prestigio.

Grado 4. Ocasionan interrupciones, retrasos, pérdidas de material, pérdidas de usuarios, penalizaciones de organismos oficiales. Las consecuencias son importantes, pero se pueden atenuar por actuaciones posteriores.

Grado 5. Puede haber consecuencias críticas, interrupciones importantes, graves problemas laborales, malas inversiones, notables pérdidas de imagen. Son difícilmente subsanables por actuaciones siguientes.

Grado	Puntos
1	11
2	22
3	33
4	44
5	55

2. RESPONSABILIDAD SOBRE PERSONAL

Responsabilidad por supervisión. Mide la obligación de asistir, instruir y motivar a otros empleados durante el desempeño de su puesto de trabajo. Incluye la responsabilidad por el trabajo realizado por otros empleados y por su seguridad. Se valorará la especial dificultad de gestión y supervisión de los supervisados dada la heterogeneidad y número.

Grado 1. Responsabilidad por el propio trabajo solamente. / Cantidad mínima de asistencia a otros empleados.

Grado 2. Moderada asistencia a uno o dos empleados. Puede realizar un trabajo similar al de los supervisados. Circunstancialmente puede tener bajo su supervisión más de un nivel de subordinados.

Grado 3. Planifica, coordina, gestiona y controla una cuadrilla o a un grupo homogéneo de empleados. Normalmente no desempeña las mismas funciones que los supervisados sino que se responsabiliza de que éstos cumplan su función de acuerdo a estándares o procedimientos establecidos.

Grado 4. Planifica, coordina, gestiona y controla el trabajo de diferentes grupos o cuadrillas. Responsable de la ejecución, instrucción y coordinación de los diferentes trabajos de la unidad administrativa. Normalmente realiza un trabajo distinto y de mayor dificultad que los supervisados.

Grado 5. La misma definición del grado 4, pero en puestos de especial responsabilidad y/o con elevado número de supervisados (más de 20 en un mismo nivel).

Grado	Puntos
1	9
2	18
3	27
4	36
5	45

3. RESPONSABILIDAD SOBRE DINERO/CONTABILIDAD

Mide la responsabilidad que el puesto de trabajo tiene por cantidades de dinero o de situaciones contables, tanto en la cantidad como en el número de oportunidades que esto debe hacerse.

Grado 1. Casi nunca tiene responsabilidades por dinero, salvo alguna pequeña compra que se le ordene.

Grado 2. Es responsable en su dependencia de poco dinero a justificar y de pequeñas compras de material.

Grado 3. Lleva libros de contabilidad, deposita dinero en ncos, debe hacer pagos, preparar cheques, controlar libramientos, etc., a supervisión.

Grado 4. Es responsable por libramientos, control de gastos y de presupuestos. Elabora presupuestos, Con su firma se hace responsable de grandes cantidades de dinero.

Grado	Puntos
1	7
2	14
3	21
4	28

4. RESPONSABILIDAD SOBRE BIENES/INSTALACIONES

Mide la responsabilidad que debe tener sobre la guarda, custodia o empleo de equipos, herramientas, edificios, etc.

Grado 1. Es responsable por sus herramientas o mobiliarios de trabajo exclusivamente y durante las jornada laboral.

Grado 2. Es responsable por equipos de trabajo de precio elevado que utiliza durante la jornada laboral.

Grado 3. Es responsable por bienes e instalaciones que están bajo su vigilancia directa, incluso fuera de la jornada habitual y en horas nocturnas.

Grado 4. Como director superior de una dependencia es responsable por todos sus bienes e instalaciones.

Grado	Puntos
1	7
2	14
3	21
4	28

5. RELACIONES EXTERNAS E INTERNAS

Valora la importancia de las relaciones no jerárquicas que el ocupante del puesto está obligado a mantener con otros puestos o con personas o entidades externas a este.

Grado 1. Relaciones con otros puestos diferentes al de su unidad y escasamente con usuarios.

Grado 2. Puesto de trabajo típico de relación con usuarios y escasamente de relaciones institucionales.

Grado 3. Contactos frecuentes e importantes de carácter institucional.

Grado	Puntos
1	4
2	8
3	12

V. 1. ESFUERZO FÍSICO

Mide el esfuerzo físico para el desempeño del puesto de trabajo, no solo en su intensidad, sino en su duración durante la jornada.

Grado 1. Trabajo a ser realizado sentado la mayoría de la jornada.

Grado 2. Trabajo a ser realizado de pie y caminando y pocas veces sentado.

Grado 3. Trabajo que requiere cambiar de posición constantemente y hacer fuerza

Grado	Puntos
1	5
2	10
3	15

2. ESFUERZO SENSORIAL

Considera el conjunto de aplicaciones de los sentidos, especialmente vista y oído, que exigen tareas propias del puesto de trabajo por parte del ocupante del mismo.

Grado 1. Aplicación normal. No se precisa de una atención especial.

Grado 2. Lectura de textos o impresos, utilización de instrumentos sin precisión, atención para la captación de sonidos sin ser especiales.

Grado 3. Lectura de textos de letra pequeña, listados, cálculo, manipulación de instrumentos de precisión, atención a sonidos típicos profesionales.

Grado	Puntos
1	5
2	10
3	15

3. AMBIENTE DE TRABAJO

Considera las molestias o sensación de incomodidad derivadas de la existencia en el puesto de trabajo de condiciones especiales adversas en cuanto a clima, suciedad, ruidos, olores, gases y humos.

Grado 1. Normalmente trabajo típico de oficina durante toda la jornada.

Grado 2. Trabajo combinado entre oficina y en el exterior sin condiciones especiales de incomodidad.

Grado 3. Trabajo realizado a la intemperie en cualquier tipo de estación.

Grado 4. Trabajo realizado a la intemperie en cualquier tipo de estación y en ambientes de suciedad, polvo, ruido, malos olores.

Grado	Puntos
1	6
2	12
3	18
4	24

4. RIESGO FÍSICO

Mide los riesgos de accidente, de enfermedades o de agresión, que tiene el desempeño del puesto.

Grado 1. Está expuesto a desgaste físico y/o sensorial durante la mayor parte de la jornada.

Grado 2. Trabaja en situaciones de riesgo de accidente de trabajo, contagio de enfermedades y agresiones leves.

Grado 3. Trabajo de alto riesgo, que incluyen la posibilidad de lesiones invalidantes o la pérdida de la vida.

Grado	Puntos
1	8
2	16
3	24

5. JORNADA

Mide las características de la jornada de un puesto de trabajo por su irregularidad, como nocturnidad, jornada partida, trabajo en festivos y tucicidad.

Grado 1. Se realiza de forma nocturna, en horas diurnas, e estas características de forma muy excepcional.

Grado 2. Horario realizado en jornada partida o con turnicidad las noches de forma regular.

Grado 3. Horario y calendario laboral que contempla trabajo egularmente, o por turnos y el trabajo en domingos y festivos.

Grado	Puntos
1	5
2	10
3	15

TABLA DE VALORES Y GRADOS

Teniendo como base los factores que hemos determinado, el valor de cada uno de ellos y sus grados correspondientes, queda elaborada la Tabla de Valores de los Grados en la forma que sigue.

Se usa la progresión aritmética, ya que es mas aceptada, debido a que tiende a no ampliar excesivamente el abanico salarial.

Factores	Valor %	Grados				
		1	2	3	4	5
1.1. Titulación	15	15	30	45	60	75
2. Formación Complem./ especialización	4	4	8	12		
II.1 Complejidad Trabajo /Actualización	5	5	10	15	20	
2 Adaptación	3	3	6			
III.1 Dedicación	4	4	8			
2 Localización y Disponibilidad	4	4	8	12		
IV.1Trascendencia y Detectabilidad Errores	11	11	22	33	44	55
2.Responsabilidad sobre Personal	9	9	18	27	36	45
3.Responsabilidad sobre Dinero/Contabilidad	7	7	14	21	28	

Factores	Valor %	Grados				
		1	2	3	4	5
4.Responsabilidad sobre Bienes/Instalaciones	7	7	14	21	28	
5.Relaciones Externas e internas	4	4	8	12		
V.1.Esfuerzo Físico	5	5	10	15		
2.Esfuerzo Sensorial	3	3	6	9		
3.Ambiente de Trabajo	6	6	12	18	24	
4.Riesgo Físico	8	8	16	24		
5.Jornada	5	5	10	15		

Con todos los elementos de trabajo hasta aquí contruidos, fundamentalmente partiendo del análisis y la descripción de puestos, aplicando la tabla de valores de los grados en conjunto con la definición de grados a cada uno de los puestos, vamos a obtener la tabla de puntuación de los puestos de trabajo.

ALGUNAS CONCLUSIONES Y CONSIDERACIONES FINALES

1.- La oportunidad de la Valoración de Puestos podría ser el momento para corregir errores que pudieran darse en la plantilla.

2.- Aunque puedan parecer que existen algunas incongruencias al existir puestos de trabajo que con una misma denominación, tienen retribuciones diferentes, no es menos cierto que las funciones desempeñadas no son semejantes. Y por ello, no pueden tener las mismas retribuciones.

3.- No se ha contemplado como factor o como funciones a valorar, la posibilidad de realizar suplencias o sustituciones de cargos de superior categoría, ya que, tal como lo contempla tanto la legislación laboral, como la correspondiente a funcionarios, el tiempo de estas sustituciones debe ser remunerado de acuerdo a las retribuciones del puesto que se atribuye.

4.- Tampoco están contemplados elementos como noches trabajadas, festivos y domingos, tiempo extra de la jornada por viajes o desplazamientos relacionados con el puesto de trabajo, ya que de acuerdo a la legislación, esto debe ser retribuido de acuerdo a los efectivamente trabajados.

5.- Algunos elementos como localización/disponibilidad, deberían retribuirse según se realicen. Lo mismo puede hacerse con la dedicación o prolongación de jornada. La conveniencia de esto reside en que se pagaría según un baremo a pactar y establecer y no de forma fija para todos los puestos de trabajo con una misma denominación.

6- Existe la posibilidad de homogeneización de retribuciones y que las mismas diferencias de puntos no impliquen diferencias salariales. Para ello es posible, en un futuro si se desea, establecer distintos MODULOS

RETRIBUTIVOS. La forma de determinarlos es mediante una fórmula:

A título de ejemplo, si se quieren establecer 25 módulos retributivos sería:

$$= \frac{319-124}{25}, \frac{195}{25} = 7,8$$

Quiere decir que cada 7,8 puntos debe subirse o pasarse a otro módulo retributivo.

$$\text{Módulo retributivo} = \frac{\text{Puntuación mayor} - \text{Puntuación menor}}{\text{Cantidad de módulos}}$$

Puesto	I.1	I.2	II.1	II.2	III.1	III.2	IV.1	IV.2	IV.3	IV.4	IV.5	V.1	V.2	V.3	V.4	V.5	Total
Ofic. Polival.	30	4	5	3	4	4	22	9	7	7	4	10	3	12	16	54	145
Aux. Adtvo.	30	8	15	3	4	4	33	9	7	7	8	5	6	6	8	5	157
Limpia dora (2)	15	4	5	3	4	4	11	9	7	7	4	15	3	12	8	5	116

AL NO HABER ANTERIORMENTE COMPLEMENTO EXPECÍFICO PARA LOS TRABAJADORES VALORADOS EN ESTA TABLA, SE HA TOMADO UN VALOR DEL PUNTO DE 2,00€ TENIENDO EN CUENTA LA CAPACIDAD ECONÓMICA DE NUESTRO AYUNTAMIENTO.

Puesto	Puntos	Valor del Punto	Total Complemento Específico
Oficial Polivalente	145	2,00	290,00
Auxiliar Administrativo	157	2,00	314,00
Limpiadora (2)	116	2,00	232,00

Departamento del CMAC.

Asunto: anuncio de depósito.

- Lugar y Fecha: Huelva, 7 de noviembre de 2006.

- Dicta el acto: Jefe del Departamento del CMAC.

- Firmado: Roberto Cifre Gallego.

Huelva, a 7 de noviembre de 2006.- El Delegado Provincial, Fdo.: Juan Márquez Contreras.

De conformidad con lo establecido en el artº 4 del Real Decreto 873/1977, sobre depósito de los estatutos de las organizaciones constituidas al amparo de la Ley 19/1977, de 1 de abril, reguladora del derecho de asociación sindical, se comunica que han quedado depositados en el Departamento del CMAC de esta Delegación Provincial la modificación de los estatutos de la asociación profesional cuyos datos se relacionan a continuación:

- Fecha del depósito: 14 de agosto de 2006.
- Expediente nº: 10/88.
- Denominación: "ASOCIACIÓN PROVINCIAL DE HOTELEROS DE HUELVA".
- Ámbito territorial: provincial.
- Ámbito profesional: Las personas físicas y jurídicas dedicadas a la prestación de servicios de alojamiento turístico en cualquiera de las modalidades recogidas en el artº. 4 de los Estatutos.
- Firmantes del acta de constitución: D. Juan González Guijosa y D. Rafael Ávila García.

Los interesados podrán alegar, por escrito, lo que estimen procedente, dentro del plazo de ocho días a partir de la publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

CONSEJERÍA DE AGRICULTURA Y PESCA

Delegación Provincial de Huelva

ANUNCIO DE LA DELEGACIÓN PROVINCIAL DE AGRICULTURA Y PESCA DE HUELVA SOBRE LA SUSPENSIÓN DEL PLAZO MÁXIMO PARA RESOLVER DEL EXPEDIENTE SANCIONADOR Nº232/06

Habiendo resultado infructuosos los intentos de notificación de la suspensión del plazo máximo para resolver de fecha 12/09/2006 dictada por esta Delegación Provincial de Agricultura y Pesca de Huelva, expediente sancionador nº 232/06. instruido a D. GUILLERMO REMESAL ZARZA, con domicilio en Cl Pablo Picasso, s/n de EL CAMPILLO (HUELVA), por medio de la presente, en virtud de lo previsto en los artículos 59 y 61 de la Ley 30/1.992, de 26 de Noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, se le notifica dicho documento.