



emuvijesa

**INDICE**  
**FICHAS PUESTOS DE TRABAJO**

Gerencia (GE001EV)

Secretaría Técnica (ST001EV)

Jefatura de Departamento de Proyectos y Planificación (JD001EV)

Jefatura de Departamento

- Departamento Económico (JD003EV)
- Departamento Comercial (JD004EV)

Jefatura de Unidad

- Unidad Asesoría Jurídica (JU005EV)
- Unidad Administración y Recursos Humanos (JU006EV)
- Unidad Servicios Técnicos (JU003EV)
- Unidad de Planificación (JU004EV)
- Unidad Económico-Financiera (JU001EV)
- Unidad Comercial (JU002EV)

Letrado/a (TS003EV)

Ingeniero/a Superior (TS012EV)

Técnico/a Superior de Gestión y Atención Social (TS002EV)

Arquitecto/a Técnico (TM003EV)

Técnico/a Medio de Gestión y Atención Social (TM002EV)

Técnico/a Medio Trabajador/a Social (TM004EV)

Secretaría Gerencia (SG001EV)

Encargado/a Especialista (TE003EV)

Administrativo/a de Coordinación (TE011EV)

Administrativo/a (TE012EV)

Auxiliar Administrativo/a de Coordinación (AU008EV)

Auxiliar Administrativo/a (AU002EV)

Ordenanza (SU001EV)

MEMORIA



# emuvijesa

Código
Categoría
Grupo
Destino

GE001EV

<b>Gerencia</b>	
A1	
30	

Factores	Subfactores	Implmt	Grado	Características
Dificultad técnica		160	7	Requiere realizar procesos intelectuales muy complejos. Exige una actividad mental muy intensa y requiere la correlación de tareas y funciones.
Responsabilidad por el trabajo de otros		160	7	El puesto implica el mando jerárquico, con responsabilidad final de dirección, coordinación y organización, sobre varios grupos de subordinados que supongan un número importante. Gran relevancia del puesto como coordinador de actuaciones de diferentes grupos de trabajo.
Responsabilidad por el trabajo propio		160	7	De actuaciones incorrectas pueden derivarse perjuicios de mucha importancia que pueden causar pérdidas económicas o de imagen. Funciones que implican el tratamiento de cuestiones especialmente delicadas, de carácter muy complejo. De actuaciones incorrectas pueden derivarse efectos graves y afectar a medio y largo plazo al futuro de Emuvijesa.
Penosidad	Esfuerzo	25	2	Actividades manuales, mentales o intelectuales que comportan consumo apreciable de energía y que generan cierta fatiga tanto mental como corporal, en definitiva energética. Permanecer de pie. Muchas horas de trabajo con el ordenador.
	Ambiente	10	1	La tarea se realiza en un ambiente poco confortable: atención continua, situaciones de tensión, variaciones de temperatura, alto nivel sonoro,...
	Riesgo	40	3	Riesgo importante de que se produzcan accidentes o enfermedad.
Dedicación	Jornada / Horario	30	3	El trabajo se desarrolla habitualmente por la mañana y tarde con inclusión a realizar en algunos festivos y domingos
	Disponibilidad	45	6	Gran disponibilidad, que se produce en un mismo ocupante de un puesto de trabajo durante todo el año, salvo permisos, vacaciones o licencias. En todo caso, deberá permanecer localizable y dispuesto a acudir al puesto de trabajo.
	Movilidad	30	4	Viaja de forma frecuente fuera del Municipio
	Incompatibilidad	30	3	En aras a procurar la máxima dedicación a las funciones que le son propias y la objetividad en la actuación, así como por las singulares características del puesto de trabajo, las funciones que se desempeñan son incompatibles con el ejercicio de cualquier tipo de actividad pública o privada.
Experiencia y Conocimiento		160	7	Puesto de tipo técnico cuando se precise tener una experiencia muy dilatada en diversas temáticas dentro de la profesión. Puestos de dirección de varias delegaciones y/o áreas. El desarrollo satisfactorio de la tarea exige un periodo de adaptación de 6 años.
Autonomía		160	7	Se desarrolla una función con total autonomía y cuyo ejercicio depende básicamente de la impronta personal. Directrices referidas a políticas y objetivos. El control es realizado sobre los resultados y forma global en el nivel político.

Complemento Específico	<b>1010</b>
------------------------	-------------

EMPRESA MUNICIPAL DE LA VIVIENDA DE JEREZ, S. A.



# emuvijesa

Código
Categoría
Grupo
Destino

ST001EV

<b>Secretaría Técnica</b>	
A1	
28	

Factores	Subfactores	Complmtc	Grado	Características
Dificultad técnica		160	7	Requiere realizar procesos intelectuales muy complejos. Exige una actividad mental muy intensa y requiere la correlación de tareas y funciones.
Responsabilidad por el trabajo de otros		160	7	El puesto implica el mando jerárquico, con responsabilidad final de dirección, coordinación y organización, sobre varios grupos de subordinados que supongan un número importante. Gran relevancia del puesto como coordinador de actuaciones de diferentes grupos de trabajo.
Responsabilidad por el trabajo propio		160	7	De actuaciones incorrectas pueden derivarse perjuicios de mucha importancia que pueden causar pérdidas económicas o de imagen. Funciones que implican el tratamiento de cuestiones especialmente delicadas, de carácter muy complejo. De actuaciones incorrectas pueden derivarse efectos graves y afectar a medio y largo plazo al futuro de Emuvijesa.
Penosidad	Esfuerzo	25	2	Actividades manuales, mentales o intelectuales que comportan consumo apreciable de energía y que generan cierta fatiga tanto mental como corporal, en definitiva energética. Permanecer de pie. Muchas horas de trabajo con el ordenador.
	Ambiente	10	1	La tarea se realiza en un ambiente poco confortable: atención continua, situaciones de tensión, variaciones de temperatura, alto nivel sonoro,...
	Riesgo	10	1	Riesgo débil de accidentes que difícilmente revisten gravedad.
Dedicación	Jornada / Horario	5	1	El trabajo se desarrolla en turnos de mañana y/o fuera del horario habitual.
	Disponibilidad	30	5	Disponibilidad que se produce en el trabajador/a de un puesto de trabajo durante todo el año, permaneciendo localizable para acudir al puesto en caso de ser requerido/a
	Movilidad	15	2	Viaja de forma frecuente dentro del Municipio
	Incompatibilidad	15	2	Las funciones y características del puesto de trabajo y la información que maneja son incompatibles con el ejercicio de cualquier tipo de actividad profesional adicional de carácter privado que se relacione directamente con la que desarrolla en su puesto de trabajo.
Experiencia y Conocimiento		160	7	Puesto de tipo técnico cuando se precise tener una experiencia muy dilatada en diversas temáticas dentro de la profesión. Puestos de dirección de varias delegaciones y/o áreas. El desarrollo satisfactorio de la tarea exige un periodo de adaptación de 6 años.
Autonomía		120	6	Se desarrolla una función con amplia autonomía y cuyo ejercicio depende básicamente de la impronta personal. La toma de decisiones adquiere una importancia central en el puesto, siendo los asuntos a decidir de contenido complejo e influido por variables poco predecibles. Estos asuntos son diversos entre sí y frecuentemente poco conocidos.

Complemento Específico	<b>870</b>
------------------------	------------

EMPRESA MUNICIPAL DE LA VIVIENDA DE JEREZ, S. A.



# emuvijesa

Código
Categoría
Grupo
Destino

JD001EV

<b>Jefatura de Departamento de Proyectos y Planificación</b>	
A1	
27	

Factores	Subfactores	Complmtc	Grado	Características
Dificultad técnica		120	6	Requiere realizar procesos intelectuales complejos (análisis, inducción, etc). Las tareas suponen una actividad mental intensa.
Responsabilidad por el trabajo de otros		120	6	El puesto implica el mando jerárquico, con responsabilidad de dirección, coordinación y organización, sobre varios grupos de subordinados que supongan un número importante
Responsabilidad por el trabajo propio		120	6	De las actuaciones incorrectas se pueden derivar perjuicios de mucha importancia que pueden causar pérdidas económicas, de imagen. Incluso en una mala actuación en otras unidades orgánicas o entes externos. Funciones que implican el tratamiento de cuestiones especialmente delicadas, de carácter complejo y frecuentemente ambiguas en su resolución.
Penosidad	Esfuerzo	25	2	Actividades manuales, mentales o intelectuales que comportan consumo apreciable de energía y que generan cierta fatiga tanto mental como corporal, en definitiva energética. Permanecer de pie. Muchas horas de trabajo con el ordenador.
	Ambiente			
	Riesgo	10	1	Riesgo débil de accidentes que difícilmente revisten gravedad.
Dedicación	ornada / Horario	5	1	El trabajo se desarrolla en turnos de mañana y/o fuera del horario habitual.
	Disponibilidad	20	3	Disponibilidad repetitiva, que se produce de manera periódica de determinado empleado. El empleado debe estar localizable y poder acudir al puesto de trabajo en un tiempo razonable, a cualquier hora del día.
	Movilidad	20	3	Viaja de forma esporádica fuera del Municipio
	Incompatibilidad	15	2	Las funciones y características del puesto de trabajo y la información que maneja son incompatibles con el ejercicio de cualquier actividad profesional adicional de carácter privado que se relacione directamente con la que desarrolla en su puesto de trabajo
Experiencia y Conocimiento		160	7	Puesto de tipo técnico cuando se precise tener una experiencia muy dilatada en diversas temáticas dentro de la profesión. Puestos de dirección de varias delegaciones y/o áreas. El desarrollo satisfactorio de la tarea exige un periodo de adaptación de 6 años.
Autonomía		120	6	Se desarrolla una función con amplia autonomía y cuyo ejercicio depende básicamente de la impronta personal. La toma de decisiones adquiere una importancia central en el puesto, siendo los asuntos a decidir de contenido complejo e influido por variables poco predecibles. Estos asuntos son diversos entre sí y frecuentemente poco conocidos.

Complemento Específico	<b>735</b>
------------------------	------------



# emuvijesa

Código
Categoría
Grupo
Destino

JD003EV JD004EV

<b>Jefatura de Departamento</b>	
A1	
26	

Factores	Subfactores	Implmtd	Grado	Características
Dificultad técnica		120	6	Requiere realizar procesos intelectuales complejos (análisis, inducción, etc). Las tareas suponen una actividad mental intensa.
Responsabilidad por el trabajo de otros		120	6	El puesto implica el mando jerárquico, con responsabilidad de dirección, coordinación y organización, sobre varios grupos de subordinados que supongan un número importante.
Responsabilidad por el trabajo propio		120	6	De las actuaciones incorrectas se pueden derivar perjuicios de mucha importancia que pueden causar pérdidas económicas, de imagen. Incluso en una mala actuación en otras unidades orgánicas o entes externos. Funciones que implican el tratamiento de cuestiones especialmente delicadas, de carácter complejo y frecuentemente ambiguas en su resolución.
Penosidad	Esfuerzo	10	1	Los trabajos a desarrollar no comportan consumo apreciable de energía física, aunque se trate de tareas de carácter manual. Incomodidad liviana por la posición de trabajo. Manipulación de peso próximo a los 2 kg. La tarea se produce en situaciones poco confortables: ej.: atención constante al ordenador, manejo archivadores
	Ambiente			
	Riesgo	10	1	Riesgo débil de accidentes que difícilmente revisten gravedad.
Dedicación	Jornada / Horario	5	1	El trabajo se desarrolla en turnos de mañana, y/o fuera del horario habitual.
	Disponibilidad	20	3	Disponibilidad repetitiva, que se produce de manera periódica de determinado empleado. El empleado debe estar localizable y poder acudir al puesto de trabajo en un tiempo razonable, a cualquier hora del día.
	Movilidad	15	2	Viaja de forma frecuente dentro del Municipio
	Incompatibilidad	15	2	Las funciones y características del puesto de trabajo y la información que maneja son incompatibles con el ejercicio de cualquier actividad profesional adicional de carácter privado que se relacione directamente con la que desarrolla en su puesto de trabajo
Experiencia y Conocimiento		120	6	Puesto de tipo técnico cuando se precise tener una experiencia dilatada en una temática variada, correspondiente a diversas funciones o temáticas. Puestos de gestión que abarquen puestos que supongan funciones variadas dentro del entorno de trabajo. El desarrollo satisfactorio de la tarea exige un periodo de adaptación de más de 4 años.
Autonomía		90	5	Las directrices hacen referencia a políticas y a objetivos en puestos de trabajo con funciones regulares a lo largo del tiempo. Se controlan los resultados de la actividad. La toma de decisiones adquiere una importancia central en el puesto; éstas adquieren un contenido complejo, pero las variables que entran en juego tienen un comportamiento, en general, predecible; se tratan asuntos básicamente conocidos. Funciones en las que se tratan asuntos de naturaleza poco cambiante, y se toman decisiones con buen conocimiento de la situación. Habitualmente las decisiones que se toman son de carácter táctico, aunque se participe en la adopción de decisiones de tipo estratégico mediante colaboración y asesoramiento a la gerencia.

Complemento Específico	<b>645</b>
------------------------	------------

EMPRESA MUNICIPAL DE LA VIVIENDA DE JEREZ, S. A.



# emuvijesa

Código
Categoría
Grupo
Destino

JU001EV a JU006EV

<b>Jefatura de Unidad</b>	
A1	
24	

Factores	Subfactores	Implmt	Grado	Características
Dificultad técnica		120	6	Requiere realizar procesos intelectuales complejos (análisis, inducción, etc). Las tareas suponen una actividad mental intensa.
Responsabilidad por el trabajo de otros		90	5	Mando sobre un equipo directivo en el que la dinámica de trabajo sea de carácter cooperativo. Se tiene en cuenta el número de subordinados cuando haya varios equipos, alcanzando un tamaño medio.
Responsabilidad por el trabajo propio		90	5	De las actuaciones incorrectas se pueden derivar perjuicios de bastante importancia que pueden causar pérdidas económicas, de imagen. Funciones que implican el tratamiento de cuestiones especialmente delicadas, de carácter complejo y frecuentemente ambiguas en su resolución. De actuaciones incorrectas pueden derivarse efectos graves y afectar a medio plazo a la empresa. Se trata de puestos funcionales.
Penosidad	Esfuerzo	10	1	Los trabajos a desarrollar no comportan consumo apreciable de energía física, aunque se trate de tareas de carácter manual. Incomodidad liviana por la posición de trabajo. Manipulación de peso próximo a los 2 kg. La tarea se produce en situaciones poco confortables: ej.: atención constante al ordenador, manejo archivadores
	Ambiente			
	Riesgo	10	1	Riesgo débil de accidentes que difícilmente revisten gravedad.
Dedicación	Jornada / Horario	5	1	El trabajo se desarrolla en turnos de mañana, y/o fuera del horario habitual.
	Disponibilidad	20	3	Disponibilidad repetitiva, que se produce de manera periódica de determinado empleado. El empleado debe estar localizable y poder acudir al puesto de trabajo en un tiempo razonable, a cualquier hora del día.
	Movilidad	15	2	Viaja de forma frecuente dentro del Municipio
	Incompatibilidad	15	2	Las funciones y características del puesto de trabajo y la información que maneja son incompatibles con el ejercicio de cualquier actividad profesional adicional de carácter privado que se relacione directamente con la que desarrolla en su puesto de trabajo
Experiencia y Conocimiento		90	5	Puestos de tipo técnico cuando se precise experiencia dilatada en una temática variada correspondiente a diversas funciones o temáticas una función o tema. Puestos de gestión que abarquen puestos que supongan funciones variadas dentro del entorno de trabajo. Conocimientos especializados sobre un ámbito o área. El desarrollo de la tarea exige un periodo de adaptación entre 2,5 a 4 años
Autonomía		70	4	Únicamente se encuentran fijados los límites de la función a desarrollar; el llevarla a buen término depende en buena medida de las acciones que se acometen por propia cuenta. Ocasionalmente deben tomarse decisiones profesionales basadas en un conocimiento cierto de la situación. Tareas autónomas en su realización, con períodos de control amplios.

Complemento Específico	<b>535</b>
------------------------	------------

EMPRESA MUNICIPAL DE LA VIVIENDA DE JEREZ, S. A.



# emuvijesa

Código
Categoría
Grupo
Destino

TS003EV

<b>Letrado/a</b>	
A1	
26	

Factores	Subfactores	Complmtc	Grado	Características
Dificultad técnica		90	5	Requiere una alta capacidad de resolución (toma de decisiones). Las tareas requieren actividad mental intensa
Responsabilidad por el trabajo de otros		30	2	Aunque se trabaja con otros, la tarea es predominantemente individual. No obstante puede suponer la supervisión y control del personal asignado a su equipo o grupo de trabajo.
Responsabilidad por el trabajo propio		70	4	La tarea es de naturaleza compleja, se pueden producir errores con facilidad que resultan muy difíciles de detectar en el transcurso del trabajo, su detección se produce al finalizar el trabajo o posteriormente. De los errores pueden derivarse efectos negativos de importancia media, en pérdidas de tiempos, económicas y de plazo en las correcciones e incluso de imagen para la empresa (que se detecten fácilmente, aunque tengan incidencia) por su incidencia a medio plazo.
Penosidad	Esfuerzo	10	1	Los trabajos a desarrollar no comportan consumo apreciable de energía física, aunque se trate de tareas de carácter manual. Incomodidad liviana por la posición de trabajo. Manipulación de peso próximo a los 2 kg. La tarea se produce en situaciones poco confortables: ej.: atención constante al ordenador, manejo archivadores
	Ambiente			
	Riesgo	10	1	Riesgo débil de accidentes que difícilmente revisten gravedad.
Dedicación	Jornada / Horario			
	Disponibilidad	15	2	Disponibilidad flexible con localización, que incrementa el régimen de la disponibilidad flexible con la posibilidad de estar localizable para llevar a cabo actuaciones que precisen una intervención de urgencia.
	Movilidad	20	3	Viaja de forma esporádica fuera del Municipio
	Incompatibilidad	15	2	Las funciones y características del puesto de trabajo y la información que maneja son incompatibles con el ejercicio de cualquier actividad profesional adicional de carácter privado que se relacione directamente con la que desarrolla en su puesto de trabajo
Experiencia y Conocimiento		120	6	Puesto de tipo técnico cuando se precise tener una experiencia dilatada en una temática variada, correspondiente a diversas funciones o temáticas. Puestos de gestión que abarquen puestos que supongan funciones variadas dentro del entorno de trabajo. El desarrollo satisfactorio de la tarea exige un periodo de adaptación de más de 4 años.
Autonomía		90	5	Las directrices hacen referencia a políticas y a objetivos en puestos de trabajo con funciones regulares a lo largo del tiempo. Se controlan los resultados de la actividad. La toma de decisiones adquiere una importancia central en el puesto; éstas adquieren un contenido complejo, pero las variables que entran en juego tienen un comportamiento, en general, predecible; se tratan asuntos básicamente conocidos. Funciones en las que se tratan asuntos de naturaleza poco cambiante, y se toman decisiones con buen conocimiento de la situación. Habitualmente las decisiones que se toman son de carácter táctico, aunque se participe en la adopción de decisiones de tipo estratégico mediante colaboración y asesoramiento a la gerencia

Complemento Específico	<b>470</b>
------------------------	------------

EMPRESA MUNICIPAL DE LA VIVIENDA DE JEREZ, S. A.



# emuvijesa

Código
Categoría
Grupo
Destino

TS012EV

Ingeniero/a Superior	
A1	
26	

Factores	Subfactores	Implmtd	Grado	Características
Dificultad técnica		90	5	Requiere una alta capacidad de resolución (toma de decisiones). Las tareas requieren actividad mental intensa
Responsabilidad por el trabajo de otros		70	4	El puesto supone el ejercicio del mando sobre varios grupos de trabajo o sobre grupos amplios. Se tiene en cuenta el número de subordinados cuando haya varios equipos reducidos y/o solo exista un grupo homogéneo de personas de tamaño pequeño.
Responsabilidad por el trabajo propio		70	4	La tarea es de naturaleza compleja, se pueden producir errores con facilidad que resultan muy difíciles de detectar en el transcurso del trabajo, su detección se produce al finalizar el trabajo o posteriormente. De los errores pueden derivarse efectos negativos de importancia media, en pérdidas de tiempos, económicas y de plazo en las correcciones e incluso de imagen para la empresa (que se detecten fácilmente, aunque tengan
Penosidad	Esfuerzo	10	1	Los trabajos a desarrollar no comportan consumo apreciable de energía física, aunque se trate de tareas de carácter manual. Incomodidad liviana por la posición de trabajo. Manipulación de peso próximo a los 2 kg. La tarea se produce en situaciones poco confortables: ej.: atención constante al ordenador, manejo archivadores
	Ambiente			
	Riesgo	10	1	Riesgo débil de accidentes que difícilmente revisten gravedad.
Dedicación	Jornada / Horario	5	1	El trabajo se desarrolla en turnos de mañana, y/o fuera del horario habitual.
	Disponibilidad	15	2	Disponibilidad flexible con localización, que incrementa el régimen de la disponibilidad flexible con la posibilidad de estar localizable para llevar a cabo actuaciones que precisen una intervención de urgencia.
	Movilidad	15	2	Viaja de forma frecuente dentro del Municipio
	Incompatibilidad	15	2	Las funciones y características del puesto de trabajo y la información que maneja son incompatibles con el ejercicio de cualquier actividad profesional adicional de carácter privado que se relacione directamente con la que desarrolla en su puesto de trabajo
Experiencia y Conocimiento		90	5	Puestos de tipo técnico cuando se precise experiencia dilatada en una temática variada correspondiente a diversas funciones o temáticas una función o tema. Puestos de gestión que abarquen puestos que supongan funciones variadas dentro del entorno de trabajo. Conocimientos especializados sobre un ámbito o área. El desarrollo de la tarea exige un periodo de adaptación entre 2,5 a 4 años
Autonomía		70	4	Únicamente se encuentran fijados los límites de la función a desarrollar; el llevarla a buen término depende en buena medida de las acciones que se acometen por propia cuenta. Ocasionalmente deben tomarse decisiones profesionales basadas en un conocimiento cierto de la situación. Tareas autónomas en su realización, con periodos de control amplios.

Complemento Específico	460
------------------------	-----

EMPRESA MUNICIPAL DE LA VIVIENDA DE JEREZ, S. A.





# emuvijesa

Código
Categoría
Grupo
Destino

TS002EV

<b>Técnico/a Superior de Gestión y/o atención social</b>	
A1	
22	

Factores	Subfactores	Complmtc	Grado	Características
Dificultad técnica		90	5	Requiere una alta capacidad de resolución (toma de decisiones). Las tareas requieren actividad mental intensa
Responsabilidad por el trabajo de otros		50	3	La tarea implica ejercer mando sobre un grupo reducido, orientando, coordinando y controlando su actividad. Tareas que se realizan en fuerte conexión con otras; trabajo básicamente "de equipo" en el que el puesto analizado coordina internamente las actuaciones de sus miembros.
Responsabilidad por el trabajo propio		70	4	La tarea es de naturaleza compleja, se pueden producir errores con facilidad que resultan muy difíciles de detectar en el transcurso del trabajo, su detección se produce al finalizar el trabajo o posteriormente. De los errores pueden derivarse efectos negativos de importancia media, en pérdidas de tiempos, económicas y de plazo en las correcciones e incluso de imagen para la empresa (que se detecten fácilmente, aunque tengan
Penosidad	Esfuerzo	10	1	Los trabajos a desarrollar no comportan consumo apreciable de energía física, aunque se trate de tareas de carácter manual. Incomodidad liviana por la posición de trabajo. Manipulación de peso próximo a los 2 kg. La tarea se produce en situaciones poco confortables: ej.: atención constante al ordenador, manejo archivadores
	Ambiente			
	Riesgo	10	1	Riesgo débil de accidentes que difícilmente revisten gravedad.
Dedicación	Jornada / Horario	5	1	El trabajo se desarrolla en turnos de mañana y/o fuera del horario habitual.
	Disponibilidad	5	1	Disponibilidad flexible, que se manifiesta en la prestación de servicios por parte del empleado antes o después de la jornada normal de trabajo, mediante la continuación de la jornada una vez finalizado el horario; o la asistencia puntual a actividades programadas. No requiere disponer de medios para la localización del empleado.
	Movilidad	15	2	Viaja de forma frecuente dentro del Municipio
	Incompatibilidad	0	1	Actividad compatible con cualquier actividad
Experiencia y Conocimiento		90	5	Puestos de tipo técnico cuando se precise experiencia dilatada en una temática variada correspondiente a diversas funciones o temáticas una función o tema. Puestos de gestión que abarquen puestos que supongan funciones variadas dentro del entorno de trabajo. Conocimientos especializados sobre un ámbito o área. El desarrollo de la tarea exige un
Autonomía		50	3	Se asumen un conjunto de tareas dentro de una parcela acotada. Estas tareas se efectúan con autonomía en base a instrucciones generales sobre el modo de realizarlas. Las instrucciones se refieren a los resultados y objetivos a alcanzar. Se controlan los puntos clave o a la hora de decidir alternativas. Puestos administrativos cualificados. Funciones en las que existe una disposición personal del tiempo de trabajo. Algunas decisiones se atienen a normas concretas y otras necesitan interpretar normas generales, aplicándolas al caso concreto, con posibilidad de consulta.

Complemento Específico	<b>395</b>
------------------------	------------

EMPRESA MUNICIPAL DE LA VIVIENDA DE JEREZ, S. A.



emuvijesa

Código
Categoría
Grupo
Destino

TM003EV

<b>Arquitecto/a técnico</b>	
A2	
23	

Factores	Subfactores	Complmtc	Grado	Características
Dificultad técnica		70	4	Requiere un alto nivel de concentración y atención. Las tareas suponen actividad mental compleja
Responsabilidad por el trabajo de otros		50	3	La tarea implica ejercer mando sobre un grupo reducido, orientando, coordinando y controlando su actividad. Tareas que se realizan en fuerte conexión con otras; trabajo básicamente "de equipo" en el que el puesto analizado coordina internamente las actuaciones de sus miembros.
Responsabilidad por el trabajo propio		70	4	La tarea es de naturaleza compleja, se pueden producir errores con facilidad que resultan muy difíciles de detectar en el transcurso del trabajo, su detección se produce al finalizar el trabajo o posteriormente. De los errores pueden derivarse efectos negativos de importancia media, en pérdidas de tiempos, económicas y de plazo en las correcciones e incluso de imagen para la empresa (que se detecten fácilmente, aunque tengan incidencia) por su incidencia a medio plazo.
Penosidad	Esfuerzo	10	1	Los trabajos a desarrollar no comportan consumo apreciable de energía física, aunque se trate de tareas de carácter manual. Incomodidad liviana por la posición de trabajo. Manipulación de peso próximo a los 2 kg. La tarea se produce en situaciones poco confortables: ej.: atención constante al ordenador, manejo archivadores
	Ambiente			
	Riesgo	25	2	Existe riesgo apreciable de accidentes y se pueden dar accidentes o enfermedades.
Dedicación	Jornada / Horario	5	1	El trabajo se desarrolla en turnos de mañana y/o fuera del horario habitual.
	Disponibilidad	15	2	Disponibilidad flexible con localización, que incrementa el régimen de la disponibilidad flexible con la posibilidad de estar localizable para llevar a cabo actuaciones que precisen una intervención de urgencia
	Movilidad	15	2	Viaja de forma frecuente dentro del Municipio
	Incompatibilidad	0	1	Actividad parcialmente compatible con actividad
Experiencia y Conocimiento		90	5	Puestos de tipo técnico cuando se precise experiencia dilatada en una temática variada correspondiente a diversas funciones o temáticas una función o tema. Puestos de gestión que abarquen puestos que supongan funciones variadas dentro del entorno de trabajo. Conocimientos especializados sobre un ámbito o área. El desarrollo de la tarea exige un periodo de adaptación entre 2,5 a 4 años
Autonomía		70	4	Únicamente se encuentran fijados los límites de la función a desarrollar; el llevarla a buen término depende en buena medida de las acciones que se acometen por propia cuenta. Ocasionalmente deben tomarse decisiones profesionales basadas en un conocimiento cierto de la situación. Tareas autónomas en su realización, con períodos de control amplios.

Complemento Específico	<b>420</b>
------------------------	------------

EMPRESA MUNICIPAL DE LA VIVIENDA DE JEREZ, S. A.



# emuvijesa

Código
Categoría
Grupo
Destino

TM002EV

<b>Técnico/a medio de gestión y/o atención social</b>	
A2	
19	

Factores	Subfactores	Complmt	Grado	Características
Dificultad técnica		70	4	Requiere un alto nivel de concentración y atención. Las tareas suponen actividad mental compleja
Responsabilidad por el trabajo de otros		50	3	La tarea implica ejercer mando sobre un grupo reducido, orientando, coordinando y controlando su actividad. Tareas que se realizan en fuerte conexión con otras; trabajo básicamente "de equipo" en el que el puesto analizado coordina internamente las actuaciones de sus miembros.
Responsabilidad por el trabajo propio		70	4	La tarea es de naturaleza compleja, se pueden producir errores con facilidad que resultan muy difíciles de detectar en el transcurso del trabajo, su detección se produce al finalizar el trabajo o posteriormente. De los errores pueden derivarse efectos negativos de importancia media, en pérdidas de tiempos, económicas y de plazo en las correcciones e incluso de imagen para la empresa (que se detecten fácilmente, aunque tengan incidencia) por su incidencia a medio plazo.
Penosidad	Esfuerzo	10	1	Los trabajos a desarrollar no comportan consumo apreciable de energía física, aunque se trate de tareas de carácter manual. Incomodidad liviana por la posición de trabajo. Manipulación de peso próximo a los 2 kg. La tarea se produce en situaciones poco confortables: ej.: atención constante al ordenador, manejo de archivadores
	Ambiente	10	1	La tarea se realiza en un ambiente poco confortable: atención continua, situaciones de tensión, variaciones de temperatura, alto nivel sonoro,...
	Riesgo	10	1	Riesgo débil de accidentes que difícilmente revisten gravedad.
Dedicación	Jornada / Horario	5	1	El trabajo se desarrolla en turnos de mañana y/o fuera del horario habitual.
	Disponibilidad	5	1	Disponibilidad flexible, que se manifiesta en la prestación de servicios por parte del empleado antes o después de la jornada normal de trabajo, mediante la continuación de la jornada una vez finalizado el horario; o la asistencia puntual a actividades programadas. No requiere disponer de medios para la localización del empleado.
	Movilidad			
	Incompatibilidad	0	1	Actividad compatible con cualquier actividad
Experiencia y Conocimiento		90	5	Puestos de tipo técnico cuando se precise experiencia dilatada en una temática variada correspondiente a diversas funciones o temáticas una función o tema. Puestos de gestión que abarquen puestos que supongan funciones variadas dentro del entorno de trabajo. Conocimientos especializados sobre un ámbito o área. El desarrollo de la tarea exige un periodo de adaptación entre 2,5 a 4 años
Autonomía		50	3	Se asumen un conjunto de tareas dentro de una parcela acotada. Estas tareas se efectúan con autonomía en base a instrucciones generales sobre el modo de realizarlas. Las instrucciones se refieren a los resultados y objetivos a alcanzar. Se controlan los puntos clave o a la hora de decidir alternativas. Puestos administrativos cualificados. Funciones en las que existe una disposición personal del tiempo de trabajo. Algunas decisiones se atienen a normas concretas y otras necesitan interpretar normas generales, aplicándolas al caso concreto, con posibilidad de consulta.

Complemento Específico	<b>370</b>
------------------------	------------

EMPRESA MUNICIPAL DE LA VIVIENDA DE JEREZ, S. A.



# emuvijesa

Código
Categoría
Grupo
Destino

TM004EV

<b>Técnico/a medio Trabajador/a social</b>	
A2	
19	

Factores	Subfactores	Complmtc	Grado	Características
Dificultad técnica		70	4	Requiere un alto nivel de concentración y atención. Las tareas suponen actividad mental compleja
Responsabilidad por el trabajo de otros		50	3	La tarea implica ejercer mando sobre un grupo reducido, orientando, coordinando y controlando su actividad. Tareas que se realizan en fuerte conexión con otras; trabajo básicamente "de equipo" en el que el puesto analizado coordina internamente las actuaciones de sus miembros.
Responsabilidad por el trabajo propio		70	4	La tarea es de naturaleza compleja, se pueden producir errores con facilidad que resultan muy difíciles de detectar en el transcurso del trabajo, su detección se produce al finalizar el trabajo o posteriormente. De los errores pueden derivarse efectos negativos de importancia media, en pérdidas de tiempos, económicas y de plazo en las correcciones e incluso de imagen para la empresa (que se detecten fácilmente, aunque tengan
Penosidad	Esfuerzo	10	1	Los trabajos a desarrollar no comportan consumo apreciable de energía física, aunque se trate de tareas de carácter manual. Incomodidad liviana por la posición de trabajo. Manipulación de peso próximo a los 2 kg. La tarea se produce en situaciones poco confortables: ej.: atención constante al ordenador, manejo archivadores
	Ambiente			
	Riesgo	10	1	Riesgo débil de accidentes que difícilmente revisten gravedad.
Dedicación	Jornada / Horario	5	1	El trabajo se desarrolla en turnos de mañana y/o fuera del horario habitual.
	Disponibilidad	5	1	Disponibilidad flexible, que se manifiesta en la prestación de servicios por parte del empleado antes o después de la jornada normal de trabajo, mediante la continuación de la jornada una vez finalizado el horario; o la asistencia puntual a actividades programadas. No requiere disponer de medios para la localización del empleado.
	Movilidad	15	2	Viaja de forma frecuente dentro del Municipio.
	Incompatibilidad	0	1	Actividad compatible con cualquier actividad
Experiencia y Conocimiento		90	5	Puestos de tipo técnico cuando se precise experiencia dilatada en una temática variada correspondiente a diversas funciones o temáticas una función o tema. Puestos de gestión que abarquen puestos que supongan funciones variadas dentro del entorno de trabajo. Conocimientos especializados sobre un ámbito o área. El desarrollo de la tarea exige un periodo de adaptación entre 2,5 a 4 años
Autonomía		50	3	Se asumen un conjunto de tareas dentro de una parcela acotada. Estas tareas se efectúan con autonomía en base a instrucciones generales sobre el modo de realizarlas. Las instrucciones se refieren a los resultados y objetivos a alcanzar. Se controlan los puntos clave o a la hora de decidir alternativas. Puestos administrativos cualificados. Funciones en las que existe una disposición personal del tiempo de trabajo. Algunas decisiones se atienen a normas concretas y otras necesitan interpretar normas generales, aplicándolas al caso concreto, con posibilidad de consulta.

Complemento Específico	<b>375</b>
------------------------	------------

EMPRESA MUNICIPAL DE LA VIVIENDA DE JEREZ, S. A.



# emuvijesa

Código
Categoría
Grupo
Destino

SE001EV

Secretaría Gerencia	
A2/ C1	
19/18	

Factores	Subfactores	Complmto	Grado	Características
Dificultad técnica		70	4	Requiere un alto nivel de concentración y atención. Las tareas suponen actividad mental compleja
Responsabilidad por el trabajo de otros		50	3	La tarea implica ejercer mando sobre un grupo reducido, orientando, coordinando y controlando su actividad. Tareas que se realizan en fuerte conexión con otras; trabajo básicamente "de equipo" en el que el puesto analizado coordina internamente las actuaciones de sus miembros.
Responsabilidad por el trabajo propio		50	3	pueden derivarse efectos negativos de regular importancia. La corrección de los errores no es difícil, supone una repetición parcial del trabajo con las pérdidas de horas y dilatación de plazos correspondiente. La importancia de los errores viene dada por su trascendencia directa al ciudadano/usuario.
Penosidad	Esfuerzo	10	1	Los trabajos a desarrollar no comportan consumo apreciable de energía física, aunque se trate de tareas de carácter manual. Incomodidad liviana por la posición de trabajo. Manipulación de peso próximo a los 2 kg. La tarea se produce en situaciones poco confortables: ej.: atención constante al ordenador, manejo archivadores
	Ambiente	10	1	La tarea se realiza en un ambiente poco confortable: atención continua, situaciones de tensión, variaciones de temperatura, alto nivel sonoro,...
	Riesgo	10	1	Riesgo débil de accidentes que difícilmente revisten gravedad.
Dedicación	Jornada / Horario	5	1	El trabajo se desarrolla en turnos de mañana, y/o fuera del horario habitual.
	Disponibilidad	20	3	Disponibilidad flexible con localización, que incrementa el régimen de la disponibilidad flexible con la posibilidad de estar localizable para llevar a cabo actuaciones que precisen una intervención de urgencia.
	Movilidad	5	1	Viaja de forma esporádica dentro del Municipio
	Incompatibilidad	15	2	Las funciones y características del puesto de trabajo y la información que maneja son incompatibles con el ejercicio de cualquier tipo de actividad profesional adicional de carácter privado que se relacione directamente con la que desarrolla en su puesto de trabajo.
Experiencia y Conocimiento		50	3	Puestos de tipo administrativo, de gestión o técnicos en los que se precise una experiencia en el aprendizaje de la aplicación de una casuística legal, dentro de una función o en el aprendizaje y empleo de programas técnicos o normas de tipo técnico que exijan una dilatada experiencia. El desarrollo satisfactorio de la tarea exige un período de adaptación entre 9 meses a 1,5 años.
Autonomía		50	3	Se asumen un conjunto de tareas dentro de una parcela acotada. Estas tareas se efectúan con autonomía en base a instrucciones generales sobre el modo de realizarlas. Las instrucciones se refieren a los resultados y objetivos a alcanzar. Se controlan los puntos clave o a la hora de decidir alternativas. Puestos administrativos cualificados. Funciones en las que existe una disposición personal del tiempo de trabajo; puestos de mantenimiento sin programación detallada de los trabajos a realizar. Algunas decisiones se atienen a normas concretas y otras necesitan interpretar normas generales, aplicándolas al caso concreto, con posibilidad de consulta.

Complemento Específico	345
------------------------	-----

EMPRESA MUNICIPAL DE LA VIVIENDA DE JEREZ, S. A.



# emuvijesa

Código
Categoría
Grupo
Destino

TE011EV

<b>Administrativo/a de coordinación</b>	
C1	
18	

Factores	Subfactores	Complmtc	Grado	Características
Dificultad técnica		50	3	Requiere capacidad de síntesis, deducción y visión global. Las tareas obligan con frecuencia moderada a resolver situaciones con varias opciones de elección. Suponen una actividad mental de complejidad media
Responsabilidad por el trabajo de otros		50	3	La tarea implica ejercer mando sobre un grupo reducido, orientando, coordinando y controlando su actividad. Tareas que se realizan en fuerte conexión con otras; trabajo básicamente "de equipo" en el que el puesto analizado coordina internamente las actuaciones de sus miembros.
Responsabilidad por el trabajo propio		30	2	La tarea tiene algo de complejidad y si el modo de realizarla es inadecuado, pueden derivarse efectos negativos de poca importancia. Los errores y descuidos normalmente pueden ser detectados dentro de la unidad y suponen una repetición parcial del trabajo o dilatación de plazos
Penosidad	Esfuerzo	10	1	Los trabajos a desarrollar no comportan consumo apreciable de energía física, aunque se trate de tareas de carácter manual. Incomodidad liviana por la posición de trabajo. Manipulación de peso próximo a los 2 kg. La tarea se produce en situaciones poco confortables: ej.: atención constante al ordenador, manejo de archivadores
	Ambiente			
	Riesgo	10	1	Riesgo débil de accidentes que difícilmente revisten gravedad.
Dedicación	Jornada / Horario	5	1	El trabajo se desarrolla en turnos de mañana, y/o fuera del horario
	Disponibilidad	5	1	Disponibilidad flexible, que se manifiesta en la prestación de servicios por parte del empleado antes o después de la jornada normal de trabajo, mediante la continuación de la jornada una vez finalizado el horario; o la asistencia puntual a actividades programadas. No requiere disponer de medios para la localización del empleado.
	Movilidad	15	2	Viaja de forma frecuente dentro del Municipio.
	Incompatibilidad	0	1	Actividad compatible con cualquier actividad
Experiencia y Conocimiento		50	3	Puestos de tipo administrativo, de gestión o técnicos en los que se precise una experiencia en el aprendizaje de la aplicación de una casuística legal, dentro de una función o en el aprendizaje y empleo de programas técnicos o normas de tipo técnico que exijan una dilatada experiencia. El desarrollo satisfactorio de la tarea exige un período de adaptación entre 9 meses a 1,5 años.
Autonomía		30	2	Se encuentra definido lo que hay que hacer, así como las instrucciones para desarrollarlo están definidas en sus aspectos generales, de tal forma que se debe actuar por propia cuenta dentro de un ámbito de autonomía reducido solucionando los pequeños incidentes. En caso de duda se puede consultar previamente aunque no siempre ni de forma inmediata. Se controla el resultado de la tarea

Complemento Específico	<b>255</b>
------------------------	------------

EMPRESA MUNICIPAL DE LA VIVIENDA DE JEREZ, S. A.



# emuvijesa

Código
Categoría
Grupo
Destino

TE012EV

Administrativo/a	
C1	
16	

Factores	Subfactores	Complmtc	Grado	Características
Dificultad técnica		50	3	Requiere capacidad de síntesis, deducción y visión global. Las tareas obligan con frecuencia moderada a resolver situaciones con varias opciones de elección. Suponen una actividad mental de complejidad media
Responsabilidad por el trabajo de otros		30	2	Aunque se trabaja con otros, la tarea es predominantemente individual. No obstante puede suponer la supervisión y control del personal asignado a su equipo o grupo de trabajo.
Responsabilidad por el trabajo propio		30	2	La tarea tiene algo de complejidad y si el modo de realizarla es inadecuado, pueden derivarse efectos negativos de poca importancia. Los errores y descuidos normalmente pueden ser detectados dentro de la unidad y suponen una repetición parcial del trabajo o dilatación de plazos
Penosidad	Esfuerzo	10	1	Los trabajos a desarrollar no comportan consumo apreciable de energía física, aunque se trate de tareas de carácter manual. Incomodidad liviana por la posición de trabajo. Manipulación de peso próximo a los 2 kg. La tarea se produce en situaciones poco confortables: ej.: atención constante al ordenador, manejo de archivadores
	Ambiente			
	Riesgo	10	1	Riesgo débil de accidentes que difícilmente revisten gravedad.
Dedicación	Jornada / Horario	5	1	El trabajo se desarrolla en turnos de mañana, y/o fuera del horario
	Disponibilidad	5	1	Disponibilidad flexible, que se manifiesta en la prestación de servicios por parte del empleado antes o después de la jornada normal de trabajo, mediante la continuación de la jornada una vez finalizado el horario; o la asistencia puntual a actividades programadas. No requiere disponer de medios para la localización del empleado.
	Movilidad	15	2	Viaja de forma frecuente dentro del Municipio.
	Incompatibilidad	0	1	Actividad compatible con cualquier actividad
Experiencia y Conocimiento		50	3	Puestos de tipo administrativo, de gestión o técnicos en los que se precise una experiencia en el aprendizaje de la aplicación de una casuística legal, dentro de una función o en el aprendizaje y empleo de programas técnicos o normas de tipo técnico que exijan una dilatada experiencia. El desarrollo satisfactorio de la tarea exige un período de adaptación entre 9 meses a 1,5 años.
Autonomía		30	2	Se encuentra definido lo que hay que hacer, así como las instrucciones para desarrollarlo están definidas en sus aspectos generales, de tal forma que se debe actuar por propia cuenta dentro de un ámbito de autonomía reducido solucionando los pequeños incidentes. En caso de duda se puede consultar previamente aunque no siempre ni de forma inmediata. Se controla el resultado de la tarea

Complemento Específico	235
------------------------	-----

EMPRESA MUNICIPAL DE LA VIVIENDA DE JEREZ, S. A.



# emuvijesa

Código
Categoría
Grupo
Destino

AU008EV

<b>Auxiliar Administrativo/a de coordinación</b>	
C2	
16	

Factores	Subfactores	Complmtc	Grado	Características
Dificultad técnica		50	3	Requiere capacidad de síntesis, deducción y visión global. Las tareas obligan con frecuencia moderada a resolver situaciones con varias opciones de elección. Suponen una actividad mental de complejidad media
Responsabilidad por el trabajo de otros		30	2	Aunque se trabaja con otros, la tarea es predominantemente individual. No obstante puede suponer la supervisión y control del personal asignado a su equipo o grupo de trabajo.
Responsabilidad por el trabajo propio		30	2	La tarea tiene algo de complejidad y si el modo de realizarla es inadecuado, pueden derivarse efectos negativos de poca importancia. Los errores y descuidos normalmente pueden ser detectados dentro de la unidad y suponen una repetición parcial del trabajo o dilatación de plazos
Penosidad	Esfuerzo	10	1	Los trabajos a desarrollar no comportan consumo apreciable de energía física, aunque se trate de tareas de carácter manual. Incomodidad liviana por la posición de trabajo. Manipulación de peso próximo a los 2 kg. La tarea se produce en situaciones poco confortables: ej.: atención constante al ordenador, manejo de archivadores
	Ambiente			
	Riesgo	10	1	Riesgo débil de accidentes que difícilmente revisten gravedad.
Dedicación	Jornada / Horario			
	Disponibilidad	5	1	Disponibilidad flexible, que se manifiesta en la prestación de servicios por parte del empleado antes o después de la jornada normal de trabajo, mediante la continuación de la jornada una vez finalizado el horario; o la asistencia puntual a actividades programadas. No requiere disponer de medios para la localización del empleado.
	Movilidad	20	3	Viaja de forma esporádica fuera del Municipio.
	Incompatibilidad	0	1	Actividad compatible con cualquier actividad
Experiencia y Conocimiento		50	3	Puestos de tipo administrativo, de gestión o técnicos en los que se precise una experiencia en el aprendizaje de la aplicación de una casuística legal, dentro de una función o en el aprendizaje y empleo de programas técnicos o normas de tipo técnico que exijan una dilatada experiencia. El desarrollo satisfactorio de la tarea exige un período de adaptación entre 9 meses a 1,5 años.
Autonomía		30	2	Se encuentra definido lo que hay que hacer, así como las instrucciones para desarrollarlo están definidas en sus aspectos generales, de tal forma que se debe actuar por propia cuenta dentro de un ámbito de autonomía reducido solucionando los pequeños incidentes. En caso de duda se puede consultar previamente aunque no siempre ni de forma inmediata. Se controla el resultado de la tarea

Complemento Especifico	<b>235</b>
------------------------	------------

EMPRESA MUNICIPAL DE LA VIVIENDA DE JEREZ, S. A.





# emuvijesa

Código
Categoría
Grupo
Destino

AU002EV

Auxiliar Administrativo/a	
C2	
15	

Factores	Subfactores	Complmtc	Grado	Características
Dificultad técnica		30	2	Requiere memoria y asociación. Tareas rutinarias con cierta variación que requieren una cierta concentración mental
Responsabilidad por el trabajo de otros		30	2	Aunque se trabaja con otros, la tarea es predominantemente individual. No obstante puede suponer la supervisión y control del personal asignado a su equipo o grupo de trabajo.
Responsabilidad por el trabajo propio		30	2	La tarea tiene algo de complejidad y si el modo de realizarla es inadecuado, pueden derivarse efectos negativos de poca importancia. Los errores y descuidos normalmente pueden ser detectados dentro de la unidad y suponen una repetición parcial del trabajo o dilatación de plazos
Penosidad	Esfuerzo	10	1	Los trabajos a desarrollar no comportan consumo apreciable de energía física, aunque se trate de tareas de carácter manual. Incomodidad liviana por la posición de trabajo. Manipulación de peso próximo a los 2 kg. La tarea se produce en situaciones poco confortables: ej.: atención constante al ordenador, manejo de archivadores
	Ambiente			
	Riesgo	10	1	Riesgo débil de accidentes que difícilmente revisten gravedad.
Dedicación	Jornada / Horario			
	Disponibilidad	5	1	Disponibilidad flexible, que se manifiesta en la prestación de servicios por parte del empleado antes o después de la jornada normal de trabajo, mediante la continuación de la jornada una vez finalizado el horario; o la asistencia puntual a actividades programadas. No requiere disponer de medios para la localización del empleado.
	Movilidad	20	3	Viaja de forma esporádica fuera del Municipio.
Incompatibilidad		0	1	Actividad compatible con cualquier actividad
Experiencia y Conocimiento		30	2	Tareas de tipo administrativo en las que se precise una experiencia apreciable en la tramitación de expedientes de una cierta variedad dentro de un campo funcional que no supongan interpretaciones de normas o reglamentos. Exigen una experiencia dilatada para el desarrollo en el puesto concreto. El desarrollo satisfactorio de la tarea exige un período de adaptación entre 3 y 9 meses.
Autonomía		30	2	Se encuentra definido lo que hay que hacer, así como las instrucciones para desarrollarlo están definidas en sus aspectos generales, de tal forma que se debe actuar por propia cuenta dentro de un ámbito de autonomía reducido solucionando los pequeños incidentes. En caso de duda se puede consultar previamente aunque no siempre ni de forma inmediata. Se controla el resultado de la tarea

Complemento Especifico	195
------------------------	-----

EMPRESA MUNICIPAL DE LA VIVIENDA DE JEREZ, S. A.



# emuvijesa

Código
Categoría
Grupo
Destino
Compl. atención público

SU001EV

<b>Ordenanza</b>	
E	
13	
SI	

Factores	Subfactores	Complmtc	Grado	Características
Dificultad técnica		30	2	Requiere memoria y asociación. Tareas rutinarias con cierta variación que requieren una cierta concentración mental
Responsabilidad por el trabajo de otros		10	1	Las tareas asociadas al puesto, a pesar de ser individuales en su mayor parte, pueden suponer cierta coordinación para el trabajo en equipo, de manera que muy excepcionalmente suponga cierta supervisión sobre tareas básicas y muy concretas de otros puestos.
Responsabilidad por el trabajo propio		30	2	La tarea tiene algo de complejidad y si el modo de realizarla es inadecuado, pueden derivarse efectos negativos de poca importancia. Los errores y descuidos normalmente pueden ser detectados dentro de la unidad y suponen una repetición parcial del trabajo o dilatación de plazos
Penosidad	Esfuerzo	10	1	Los trabajos a desarrollar no comportan consumo apreciable de energía física, aunque se trate de tareas de carácter manual. Incomodidad liviana por la posición de trabajo. Manipulación de peso próximo a los 2 kg. La tarea se produce en situaciones poco confortables: ej.: atención constante al ordenador, manejo de archivadores
	Ambiente	10	1	La tarea se realiza en un ambiente poco confortable: variaciones de temperatura, alto nivel sonoro, actividad normal a la intemperie, en
	Riesgo	25	2	Existe riesgo apreciable de accidentes y se pueden dar accidentes o enfermedades.
Dedicación	ornada / Horario	5	1	El trabajo se desarrolla en turnos de mañana, y/o fuera del horario
	Disponibilidad			
	Movilidad	15	2	Viaja de forma frecuente dentro del Municipio
	Incompatibilidad	0	1	Actividad compatible con cualquier actividad
Experiencia y Conocimiento		30	2	Tareas de tipo administrativo en las que se precise una experiencia apreciable en la tramitación de expedientes de una cierta variedad dentro de un campo funcional que no supongan interpretaciones de normas o reglamentos. Exigen una experiencia dilatada para el desarrollo en el puesto concreto. El desarrollo satisfactorio de la tarea exige un período de adaptación entre 3 y 9 meses.
Autonomía		30	2	Se encuentra definido lo que hay que hacer, así como las instrucciones para desarrollarlo están definidas en sus aspectos generales, de tal forma que se debe actuar por propia cuenta dentro de un ámbito de autonomía reducido solucionando los pequeños incidentes. En caso de duda se puede consultar previamente aunque no siempre ni de forma inmediata. Se controla el resultado de la tarea

Complemento Específico	<b>195</b>
------------------------	------------

EMPRESA MUNICIPAL DE LA VIVIENDA DE JEREZ, S. A.



# emuvijesa

Código
Categoría
Grupo
Destino

TE003EV

<b>Encargado/a especialista</b>	
C1	
18	

Factores	Subfactores	Complmtc	Grado	Características
Dificultad técnica		50	3	Requiere capacidad de síntesis, deducción y visión global. Las tareas obligan con frecuencia moderada a resolver situaciones con varias opciones de elección. Suponen una actividad mental de complejidad media
Responsabilidad por el trabajo de otros		50	3	La tarea implica ejercer mando sobre un grupo reducido, orientando, coordinando y controlando su actividad. Tareas que se realizan en fuerte conexión con otras; trabajo básicamente "de equipo" en el que el puesto analizado coordina internamente las actuaciones de sus miembros.
Responsabilidad por el trabajo propio		30	2	La tarea tiene algo de complejidad y si el modo de realizarla es inadecuado, pueden derivarse efectos negativos de poca importancia. Los errores y descuidos normalmente pueden ser detectados dentro de la unidad y suponen una repetición parcial del trabajo o dilatación de plazos
Penosidad	Esfuerzo	10	1	Los trabajos a desarrollar no comportan consumo apreciable de energía física, aunque se trate de tareas de carácter manual. Incomodidad liviana por la posición de trabajo. Manipulación de peso próximo a los 2 kg. La tarea se produce en situaciones poco confortables: ej.: atención constante al ordenador, manejo de archivadores
	Ambiente			
	Riesgo	10	1	Riesgo débil de accidentes que difícilmente revisten gravedad.
Dedicación	Jornada / Horario	5	1	El trabajo se desarrolla en turnos de mañana, y/o fuera del horario habitual.
	Disponibilidad	5	1	Disponibilidad flexible, que se manifiesta en la prestación de servicios por parte del empleado antes o después de la jornada normal de trabajo, mediante la continuación de la jornada una vez finalizado el horario; o la asistencia puntual a actividades programadas. No requiere disponer de medios para la localización del empleado.
	Movilidad	5	1	Viaja de forma esporádica dentro del Municipio
	Incompatibilidad	0	1	Actividad compatible con cualquier actividad
Experiencia y Conocimiento		70	4	Puestos de tipo Administrativo, de gestión o técnico cuando se precise experiencia dilatada en una temática variada correspondiente a una función o tema. Puestos de gestión que abarquen puestos que supongan subfunciones dentro de la función. Conocimientos sobre un ámbito profesional. El desarrollo satisfactorio de la tarea exige un período de adaptación entre 1,5 años a 2,5 años.
Autonomía		50	3	Se asumen un conjunto de tareas dentro de una parcela acotada. Estas tareas se efectúan con autonomía en base a instrucciones generales sobre el modo de realizarlas. Las instrucciones se refieren a los resultados y objetivos a alcanzar. Se controlan los puntos clave o a la hora de decidir alternativas. Puestos administrativos cualificados. Funciones en las que existe una disposición personal del tiempo de trabajo. Algunas decisiones se atienen a normas concretas y otras necesitan interpretar normas generales, aplicándolas al caso concreto, con posibilidad de consulta.

Complemento Específico	<b>285</b>
------------------------	------------

EMPRESA MUNICIPAL DE LA VIVIENDA DE JEREZ, S. A.



emuvijesa

**ADAPTACION  
RELACION PUESTOS DE TRABAJO  
EMUVIJESA**

2023

EMPRESA MUNICIPAL DE LA VIVIENDA DE JEREZ, S. A.



# emuvijesa

## MEMORIA

Los puestos de trabajo son, junto a las personas, los elementos esenciales para la organización y gestión de los recursos humanos en cualquier centro de trabajo.

En este sentido, la Relación de Puestos de Trabajo (RPT) constituye el instrumento técnico a través del cual EMUVIJESA decide sobre la ordenación y la planificación de los recursos humanos de los que dispone, para cumplir con todas y cada una de las actividades que integran su objeto social.

La relación de puestos de trabajo es, por definición, un conjunto de documentos dinámicos, sujetos a permanente cambio y con vocación de adaptación a los sucesivos escenarios y necesidades que deba afrontar, en cada momento, esta sociedad.

La gestión de los recursos humanos debe radicar en la integración entre las personas considerando su formación, experiencia, características y aptitudes, y los puestos de trabajo, entendidos como unidades elementales de la estructura que cubren todas las funciones propias de la actividad de la empresa.

La RPT actualmente aplicada en esta Entidad, devino como resultado de la firma del acuerdo suscrito entre la Presidenta de la misma y el representante de los trabajadores el día 1 de Agosto de 2014 (BOP nº 178 de 17 de Septiembre de 2017). Conforme al mismo, los trabajadores de esta Entidad quedaban adheridos al Acuerdo-Convenio sobre las condiciones de trabajo comunes del personal funcionario y laboral del Ayuntamiento de Jerez (BOP nº 234 de 23 Diciembre de 2013). De acuerdo con ello, la relación de puestos de trabajo de esta sociedad se llevó a cabo mediante la adaptación de los puestos o categorías existentes a su equivalencia en la RPT municipal.

Esta última, después de tantos años de su puesta en marcha y en aras a la mejora constante y necesaria de los servicios públicos municipales, así como comprobada la necesidad de crear algunos puestos, modificar elementos de otros y eliminar los que se consideran que no resultan necesarios, fue objeto de modificación para su adaptación a la evolución de la organización municipal y de los servicios públicos al igual que lo ha sido la RPT de esta Entidad en los años 2018 y 2020 para su adecuación a la realidad de su estructura orgánica.

Esta adaptación organizativa para el desarrollo de las funciones reales asumidas en cada puesto de trabajo, ha llevado a nuevas valoraciones del complemento específico, para que cumpla con el verdadero objetivo de dicho complemento; cual es, retribuir las condiciones particulares de los puestos de trabajo en atención a su especial dificultad



# emuvijesa

técnica, dedicación, incompatibilidad, responsabilidad, peligrosidad o penosidad. De hecho la última valoración del mismo para determinadas categorías fue acordada por la Junta de Gobierno Local el día 13 de Agosto de 2020 (BOP nº 180 de 18 de Septiembre de ese año)

A ello se suma el hecho de que el Ayuntamiento acordó el pasado 29 de Octubre de 2021 (BOP Nº 220 de 18 de Noviembre) a través de su Junta de Gobierno Local la modificación del artículo 24.2 de su Reglamento Regulator de la RPT, incluyendo un nuevo complemento, "*complemento específico adicional por atención al público*" aplicable a las categorías C1, C2 y E y cuya aplicación en el ámbito de esta Entidad se desarrolla en el punto II de esta memoria.

En este marco, el acuerdo laboral vigente en esta Entidad, dispone en su punto cuarto, que cualquier modificación en las condiciones salariales y de empleo que afecte a los empleados del Ayuntamiento, tanto si trae causa del Acuerdo- Convenio, como si su origen es la Relación de Puestos de Trabajo, será de aplicación a los trabajadores de EMUVIJESA.

A partir de este punto, y teniendo como objetivo el que la Relación de Puestos de Trabajo de EMUVIJESA refleje la verdadera estructura organizativa existente, así como que la valoración de los puestos que integran dicha estructura, se adapte a las funciones y contenido propio de la sociedad a la que pertenecen, se ha procedido a analizar cada uno de ellos y sus correspondientes factores, de manera que a partir de los criterios aplicados a la RPT municipal, se ha procedido a la revisión de la valoración que tenían con la finalidad de ajustarla lo más posible a la realidad objetiva de sus funciones.

En este sentido, para la estimación del complemento específico de cada puesto se ha desarrollado una metodología de trabajo que se detalla a continuación, a partir, como hemos indicado, del sistema de valoración de puestos que ha llevado a cabo el Ayuntamiento en su última modificación conforme a la normativa vigente, que permite llegar a un complemento específico a partir de una serie de factores concretos y universales para todos los puestos de la organización.

Este documento contiene el método de valoración del complemento específico a partir del utilizado a nivel municipal, pero aplicado a las circunstancias y el trabajo que se desarrolla en EMUVIJESA; así como una ficha por cada uno de los puestos de trabajo que configuran la estructura organizativa de esta Entidad, además de una referencia al nuevo complemento específico adicional por atención al público (Compl. x atención pco.) y al complemento de destino.

En cada una de estas fichas figura la denominación del puesto o categoría, código identificativo, grupo según la titulación, complemento de destino, si correspondería o no



# emuvijesa

el nuevo complemento específico por atención al público así como el desglose de la valoración de cada uno de los factores que integran el complemento específico que se propone.

## I.- ADAPTACION DE LA ESTRUCTURA ORGANICA

En materia de personal, las relaciones de puestos de trabajo se configuran como instrumentos básicos para la estructuración de los recursos humanos y la ordenación de los puestos de trabajo, de acuerdo con las necesidades de los servicios, conteniendo todos los puestos que se consideran necesarios para el buen funcionamiento de la entidad y en base a la organización de la estructura funcional que responda a la planificación que desde la potestad de organización determine la Gerencia, en base a las competencias que tiene reconocidas en los Estatutos Sociales.

Así, a lo largo de estos años de vigencia de la RPT, el organigrama con que cuenta esta Entidad ha puesto de manifiesto el hecho de que determinados puestos de cuadros de mando, como Jefaturas de Unidad, han venido desarrollando funciones propias de Jefaturas de Departamento, sea por la complejidad de los trabajos, sea por la responsabilidad de las decisiones, el nivel de implicación y disponibilidad, el grado de experiencia y conocimiento, lo que nos lleva a la necesidad de proponer el modificar la RPT vigente, mediante la creación de dos Jefaturas de Departamento que recojan en sus cometidos las funciones esenciales para el desarrollo de nuestro objeto social, que se están realizando, que vienen a sustituir a la contemplada Jefatura de Departamento Económico-Comercial.

De igual modo, en un nivel estructural inferior, la RPT ha de recoger la existencia de un puesto de trabajo estrechamente vinculado a la Gerencia de esta Entidad, denominado Secretaría de Gerencia, que en sus funciones dista mucho de la mera labor administrativa, pues requiere capacidad de organización, coordinación y trabajo, así como una alta disponibilidad y servicio directo hacia la Gerencia, gozando de la confianza de esta.

Es por ello que en 2018 se acordó la modificación de este documento desapareciendo la Jefatura de Departamento Económico-Comercial e incluyéndose las fichas de tres nuevos puestos de trabajo identificados con los códigos JD003EV – JD004EV, referidos a las Jefaturas de Departamento y el código SE001EV, con el que se identifica la Secretaria de



# emuvijesa

Gerencia, que permitirán que la Entidad funcione con la máxima eficiencia, eficacia y sostenibilidad.

De igual modo, como resultado de este carácter dinámico de la Relación de Puestos de Trabajo de la Empresa Municipal de la Vivienda, en 2020 se aprobó su modificación, justificada por la necesidad de su adaptación a la actual estructura organizativa, esencial tanto para la adecuación de las funciones que actualmente desarrolla determinado personal como para el desarrollo funcional del objeto social de la Entidad, mediante la incorporación a la misma a nivel organizativo de la categoría de encargado/a especialista (TE003EV).





# emuvijesa

## II.- VALORACIÓN DEL COMPLEMENTO ESPECÍFICO

### A.-METODOLOGÍA:

Como hemos indicado, se parte del método aplicado a nivel municipal, en el que para una mejor valoración de los puestos, se ha considerado aumentar en un grado más cada uno de los factores que se valoran y que se derivan de las aptitudes y rasgos necesarios que se requieren para realizar con éxito las funciones que configuran el puesto de trabajo, facilitando de este modo una mejor valoración objetiva de los puestos.

Se estructura de la siguiente manera:

- En primer lugar, se explica en qué consiste cada factor. Una vez hecha la descripción general de cada factor, éste se desglosa según una creciente delimitación en grados, ahora siete.
- Para profundizar en el análisis de las funciones y facilitar la asignación de los grados, en cada factor se incluyen una serie de cuadros en los cuales se señalan las variables o elementos cuyas combinaciones acrecientan o disminuyen las dificultades de los factores.
- A cada uno de los grados se le asigna un tramo de puntuación. En cada una de las fichas correspondiente a cada puesto se reflejan las distintas puntuaciones de los factores desglosadas en los grados correspondientes.

### B.- ENUMERACIÓN DE LOS FACTORES:

El conjunto de los factores considerados, definidos a nivel municipal como universales, afectarían a la totalidad de trabajos existentes en esta Entidad, si bien es cierto que la intensidad de los factores está en proporción directa con la tarea a desarrollar en la misma.

Los factores son los siguientes:

1. DIFICULTAD TÉCNICA
2. RESPONSABILIDAD POR EL TRABAJO PROPIO
3. RESPONSABILIDAD POR EL TRABAJO DE OTROS
4. PENOSIDAD
  - ESFUERZO



# emuvijesa

- AMBIENTE
  - RIESGO
5. DEDICACIÓN
- HORARIO
  - DISPONIBILIDAD
  - MOVILIDAD
  - INCOMPATIBILIDAD
6. EXPERIENCIA Y CONOCIMIENTOS
7. AUTONOMÍA

— Los factores que se valoran en la presente Memoria, se derivan de las aptitudes y rasgos necesarios que se requieren para realizar con éxito las funciones que configuran el puesto de trabajo concreto dentro de la organización de EMUVIJESA.

La determinación del contenido y número de grado de cada uno de los factores, en nuestro caso, es reflejo de la existente y ya aplicada nueva modificación de la RPT del Ayuntamiento, con el matiz de su adaptación en algunos casos a la realidad de esta Entidad en cuanto a la definición de alguno de ellos.

### **C.- VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO- CÁLCULO DEL COMPLEMENTO ESPECÍFICO:**

La aplicación de la metodología de valoración supone el desarrollo de un proceso en el que, para cada uno de los puestos identificados, se obtendrá una valoración final. Esta valoración surgirá de conferir, para cada uno de los factores o subfactores identificados, la valoración asociada al grado correspondiente para cada uno de los puestos definidos. Este grado será identificado a partir de las funciones que cada puesto desarrolla y tiene asignadas dentro de la Entidad, si bien considerando que existe una interconectividad entre todas las actividades o funciones que se desempeñan en la misma, que hace que no estemos ante puestos estancos.

Obtenida la valoración final para cada puesto de trabajo, ésta será multiplicada por un factor numérico que será el elemento de valoración económico que el Ayuntamiento de Jerez determine que posee cada uno de los puntos otorgados y que se aplica como referente para el personal de esta Entidad. Como resultado de esta operación, se obtendrá el **Complemento Específico** para cada puesto, que se añadirá al sueldo base, complemento de destino y prorrateo de pagas extraordinarias, y que determinará, la retribución económica de los puestos de trabajo existentes en esta Entidad.



emuvijesa

### III.- VALORACIÓN DEL COMPLEMENTO ESPECIFICO ADICIONAL POR ATENCIÓN AL PÚBLICO

Los años de aplicación de la RPT han puesto de manifiesto la necesidad de que esta distinga de algún modo, entre aquellos puestos de trabajo que implican permanente y casi por completo la atención al público, de aquellos otros que no tienen ese cometido entre sus funciones principales.

Esto nos lleva a la consideración de que no puede tener la misma valoración un puesto cuyo trabajo durante la jornada laboral implique la atención a la ciudadanía frente a aquellos que si bien, puntualmente, pueden atender al público, sus funciones son principalmente de oficina.

Esta distinción se ha de centrar en el personal con categorías C1, C2 y E que son, en esencia, los/as trabajadores/as que son lo que pueden reunir por la estructura organizativa este requisito de atención al público en jornada laboral completa y permanente para la tramitación de expedientes y solicitudes.

Ahora bien, el complemento específico adicional por atención al público (Compl. x atención pco.) condiciona el derecho a su percepción por el/a trabajador/a a:

- \* Que efectivamente y como se ha expuesto el puesto de trabajo conlleve la atención al público en jornada laboral completa y permanente para la tramitación de expedientes y solicitudes.

- \* Que exista una asistencia mensual a su puesto de trabajo, devengándose proporcionalmente, en caso contrario, por días efectivamente trabajados.

Tal como ocurre para la valoración económica del complemento específico para el que es el Ayuntamiento de Jerez el que determina la equivalencia económica de los puntos otorgados y que se aplica como referente para el personal de esta Entidad, la cuantía económica de referencia para este nuevo complemento será la que tiene fijada el Consistorio para sus trabajadores/as para cada ejercicio, si bien la que actualmente se aplica es la cuantía fijada para el ejercicio 2021 (100€/mes)



emuvijesa

## COMPLEMENTO ESPECÍFICO

### 1º FACTOR:- Dificultad Técnica

Valora el nivel de esfuerzo mental que hay que realizar en el puesto de trabajo y la dificultad de las tareas a desempeñar dentro de la empresa.

El contenido con el cual trabaja la mente concreta son los objetos sensibles y tangibles, considerados en sí mismos y en sus conexiones o relaciones mutuas.

Las operaciones mentales se realizan mediante procesos de asociación, por comparación, discernimiento, clasificación, adecuación., de los datos concretos, y este contenido se enriquece conforme crece el número de objetos o datos y así, se podrán dividir en:

- Generales: los objetos y los datos se sitúan en un contexto global donde quedan situados;
- Temporales: los objetos y los datos quedan encuadrados en un proceso de tiempo que une el pasado a la previsión del futuro.
- La mente abstracta capacita para comprender y operar conceptos abstractos o ideales, que trascienden el espacio y el tiempo y se sitúan al nivel de conceptos universales.

Se divide en 7 grados:

10	1	Requiere una concentración mínima. Tareas simples y rutinarias que requieren escaso esfuerzo mental
30	2	Requiere memoria y asociación. Tareas rutinarias con cierta variación que requieren una cierta concentración mental
50	3	Requiere capacidad de síntesis, deducción y visión global. Las tareas obligan con frecuencia moderada a resolver situaciones con varias opciones de elección. Suponen una actividad mental de complejidad media
70	4	Requiere un alto nivel de concentración y atención. Las tareas suponen actividad mental compleja
90	5	Requiere una alta capacidad de resolución (toma de decisiones). Las tareas requieren actividad mental intensa
120	6	Requiere realizar procesos intelectuales complejos (análisis, inducción, etc.). Las tareas suponen actividad mental intensa
160	7	Requiere realizar procesos intelectuales muy complejos. Exige una actividad mental muy intensa y requiere la correlación de tareas y funciones.



# emuvijesa

## 2º FACTOR:- Responsabilidad por trabajo de otros

Este factor lo que aprecia es la gravedad, impacto que para el titular del puesto suponen las consecuencias de las realizaciones de los puestos de trabajo que puedan depender de él.

Valora por tanto, la responsabilidad en la consecución de los resultados de su unidad mediante la organización y dirección del trabajo de las personas que puedan depender de él dentro de la empresa.

Se divide en 7 grados:

10	1	Las tareas asociadas al puesto, a pesar de ser individuales en su mayor parte, pueden suponer cierta coordinación para el trabajo en equipo, de manera que muy excepcionalmente suponga cierta supervisión sobre tareas básicas y muy concretas de otros puestos.
30	2	Aunque se trabaja con otros, la tarea es predominantemente individual. No obstante puede suponer la supervisión y control del personal asignado a su equipo o grupo de trabajo.
50	3	La tarea implica ejercer mando sobre un grupo reducido, orientando, coordinando y controlando su actividad. Tareas que se realizan en fuerte conexión con otras; trabajo básicamente "de equipo" en el que el puesto analizado coordina internamente las actuaciones de sus miembros.
70	4	El puesto supone el ejercicio del mando sobre varios grupos de trabajo o sobre grupos amplios. Se tiene en cuenta el número de subordinados cuando haya varios equipos reducidos y/o solo exista un grupo homogéneo personas de tamaño pequeño.
90	5	Mando sobre un equipo directivo en el que la dinámica de trabajo sea de carácter cooperativo. Se tiene en cuenta el número de subordinados cuando haya varios equipos, alcanzando un tamaño medio.
120	6	El puesto implica el mando jerárquico, con responsabilidad de dirección, coordinación y organización, sobre varios grupos de subordinados que supongan un número importante.
160	7	El puesto implica el mando jerárquico, con responsabilidad final de dirección, coordinación y organización, sobre varios grupos de subordinados que supongan un número importante. Gran relevancia del puesto como coordinador de actuaciones de diferentes grupos de trabajo.

## 3º FACTOR:- Responsabilidad por trabajo propio

En este factor se valora la gravedad, impacto e imputabilidad de las consecuencias de las realizaciones del puesto de trabajo según su desempeño alcance una mayor o menor nivel de excelencia, a partir de la excelencia mínima exigible al puesto.

Se valoran tres elementos sucesivos.



# emuvijesa

- La gravedad: el nivel de repercusión económica, temporal, organizativa, institucional o social que la actividad del puesto puede tener en la marcha o resultados de la empresa.
- El impacto: la mayor o menor inmediata relación de causa-efecto entre las tareas realizadas o las decisiones tomadas y la constatación de las consecuencias.
- La imputabilidad: la mayor o menor probabilidad de que sea precisamente al ocupante de ese puesto a quien le sean achacadas estas consecuencias.

En resumen, en este factor se valora el nivel de repercusión global (económica operativa, de imagen, etc.), que tienen las actividades del puesto respecto de los objetivos de la empresa.

Se divide en 7 grados:

10	1	El trabajo requiere un cuidado normal en su realización para evitar errores. Los errores que pueden cometerse son fácilmente detectables y en el caso que se produzcan apenas tienen repercusión.
30	2	La tarea tiene algo de complejidad y si el modo de realizarla es inadecuado, pueden derivarse efectos negativos de poca importancia. Los errores y descuidos normalmente pueden ser detectados dentro de la unidad y suponen una repetición parcial del trabajo o dilatación de plazos
50	3	La tarea tiene cierta complejidad y si el modo de realizarla es inadecuado, pueden derivarse efectos negativos de regular importancia. La corrección de los errores no es difícil, supone una repetición parcial del trabajo con las pérdidas de horas y dilatación de plazos correspondiente. La importancia de los errores viene dada por su trascendencia directa al ciudadano/usuario.
70	4	La tarea es de naturaleza compleja, se pueden producir errores con facilidad que resultan muy difíciles de detectar en el transcurso del trabajo, su detección se produce al finalizar el trabajo o posteriormente. De los errores pueden derivarse efectos negativos de importancia media, en pérdidas de tiempos, económicas y de plazo en las correcciones e incluso de imagen para la empresa (que se detecten fácilmente, aunque tengan incidencia) por su incidencia a medio plazo.
90	5	De las actuaciones incorrectas se pueden derivar perjuicios de bastante importancia que pueden causar pérdidas económicas, de imagen. Funciones que implican el tratamiento de cuestiones especialmente delicadas, de carácter complejo y frecuentemente ambiguas en su resolución. De actuaciones incorrectas pueden derivarse efectos graves y afectar a medio plazo a la empresa. Se trata de puestos funcionales.
120	6	De las actuaciones incorrectas se pueden derivar perjuicios de mucha importancia que pueden causar pérdidas económicas, de imagen. Incluso repercutir en una mala actuación de otras unidades orgánicas o entes externos. Funciones que implican el tratamiento de cuestiones especialmente delicadas, de carácter complejo y frecuentemente ambiguas en su resolución
160	7	De actuaciones incorrectas pueden derivarse perjuicios de mucha importancia que pueden causar pérdidas económicas o de imagen. Funciones que implican el tratamiento de cuestiones especialmente delicadas, de carácter muy complejo. De actuaciones incorrectas pueden derivarse efectos graves y afectar a medio y largo plazo al futuro de Emuvijesa.



emuvijesa

#### 4º FACTOR:- Penosidad

El ambiente se refiere a las condiciones ambientales físicas: aire, temperatura, sonoridad, luminosidad, etc.

Se valoran las dificultades físicas del trabajo y de su entorno, tanto aquellas que afectan de modo permanente o habitual al trabajo, como los riesgos de afección que sean actuales y con un índice de probabilidad significativo.

Este factor aprecia la incomodidad y molestia que representa para el titular del puesto el tipo de horario en el que se desarrolla su trabajo como exigencia del mismo.

No se tienen en cuenta, en cambio, las dificultades que se presenten de forma esporádica, ni los riesgos debidos a la comisión de errores no admisibles en el nivel de competencia profesional exigible para el puesto.

Se valoran, por ejemplo, el trabajo a la intemperie, los esfuerzos físicos, la penosidad o la peligrosidad. En un nivel más bajo, también se valoran condiciones como la ergonomía, los desplazamientos, la contaminación acústica, la atención continua, etc.

Estas condiciones si son malas, no sólo reclaman un mayor esfuerzo y una mayor fuerza de voluntad, sino que pueden convertirse en peligrosas para la salud corporal del trabajador. Éste puede sufrir lesiones graves o fatales, en caso de enfermedades profesionales o de accidente.

El no cumplimiento de la legalidad, en principio, no debiera de ser contemplado, puesto que supone situaciones que debieran ser eliminadas mediante acciones de mejora de la calidad de vida en el trabajo y el cumplimiento estricto de la legalidad. Se incluye, sin embargo, porque las situaciones no siempre son las deseables, y porque pueden existir imponderables aún después de usar medidas correctoras y de protección personal.

No se considerará a efectos de valoración de este factor, si existe una compensación económica específica a tal efecto.

Se divide en 3 subfactores y cada subfactor a su vez en 3 grados:

##### Esfuerzo

10	1	Los trabajos a desarrollar no comportan consumo apreciable de energía física, aunque se trate de tareas de carácter manual. Incomodidad liviana por la posición de trabajo. Manipulación de peso próximo a los 2 kg. La tarea se produce en situaciones poco confortables: ej.: atención
----	---	--



# emuvijesa

		constante al ordenador, manejo de archivadores.
25	2	Actividades manuales, mentales o intelectuales que comportan consumo apreciable de energía y que generan cierta fatiga tanto mental como corporal, en definitiva energética. Permanecer de pie. Muchas horas de trabajo con el ordenador.
40	3	Actividades manuales que exigen esfuerzo considerable y continuado, que generan fatiga física importante... Trabajos que se realizan en postura incómoda de manera permanente, aunque existan momentos de descanso. Tareas en las que el esfuerzo físico ocupa un lugar preferente.

## Ambiente

10	1	La tarea se realiza en un ambiente poco confortable: atención continua, situaciones de tensión, variaciones de temperatura, alto nivel sonoro,...
25	2	El trabajo se realiza en un ambiente fuertemente molesto que supera ampliamente los límites del confort, puestos especiales en depuradoras, vertederos.
40	3	Situaciones ambientales excepcionalmente duras. El estar sometido a las mismas durante largo tiempo supone riesgo evidente de que se produzca un deterioro funcional permanente de la salud.

## Riesgo

10	1	Riesgo débil de accidentes que difícilmente revisten gravedad.
25	2	Existe riesgo apreciable de accidentes y se pueden dar accidentes o enfermedades.
40	3	Riesgo importante de que se produzcan accidentes o enfermedad.
50	4	Riesgo muy importante de accidentes o enfermedad, incluso de gravedad.

## 5º Factor: Dedicación

Valora la incomodidad y molestia por el horario en que se desarrolla el trabajo, el grado de disponibilidad del trabajador, la movilidad geográfica y la incompatibilidad del puesto.

Se divide en 4 subfactores:

Respecto al subfactor "**jornada/horario**" para que sea valorado y cuantificado como un complemento retributivo, se tienen en cuenta la jornada/horario como condición específica del puesto, siempre que tales elementos materiales resulten inherentes a la propia definición del puesto de trabajo y, por tanto, predicables de todos aquellos que lo ocupan.

El subfactor "**jornada/horario**" valora la mayor o menor exigencia en cuanto al régimen horario del puesto sin entrar en la consideración de los distintos regímenes horarios, sino





# emuvijesa

en la posible dedicación más allá del marco horario ordinario del puesto de trabajo. Consta de 4 grados.

La **disponibilidad** es un subfactor que se valora en la Relación de Puestos de Trabajo como un elemento que dota la especial dedicación que se debe exigir a determinados puestos de trabajo y que no responde a criterios arbitrarios, sino a la prestación cualificada de la efectiva disposición del empleado con respecto a Emuvijesa.

El complemento de disponibilidad se aplica a un puesto de trabajo que por sus características especiales requiere “disponibilidad habitual” fuera del horario asignado al puesto, sin que la misma responda a una actividad extraordinaria, sino a una característica especial del concreto puesto de trabajo y, por tanto, valorado y compensado con un subfactor. Se valora en 6 grados.

En lo referido a la **movilidad geográfica**, es un subfactor que evalúa los viajes de forma esporádica o frecuente dentro del municipio e incluso a otro municipio.

En relación con la **incompatibilidad**, este subfactor evalúa el grado exclusividad que se le exige al puesto de trabajo en el desempeño de sus funciones, con carácter general se estará a lo dispuesto por la Ley 53/1987, de 26 de diciembre, de Incompatibilidades del Personal de las Administraciones Públicas, modificado por la disposición final tercera de la 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.

## Jornada/horario

5	1	El trabajo se desarrolla en turnos de mañana y/o fuera del horario habitual.
20	2	El trabajo se desarrolla por la mañana y la tarde.
30	3	El trabajo se desarrolla habitualmente por la mañana y tarde con inclusión a realizar en algunos festivos y domingos
40	4	El trabajo se desarrolla por la mañana, la tarde e incluso, habitualmente, festivos y fines de semana.

## Disponibilidad

5	1	Disponibilidad flexible, que se manifiesta en la prestación de servicios por parte del empleado antes o después de la jornada normal de trabajo, mediante la continuación de la jornada una vez finalizado el horario; o la asistencia puntual a actividades programadas. No requiere disponer de medios para la localización del empleado.
15	2	Disponibilidad flexible con localización, que incrementa el régimen de la disponibilidad flexible con la posibilidad de estar localizable para llevar a cabo actuaciones que precisen una intervención de urgencia.
20	3	Disponibilidad repetitiva, que se produce de manera periódica de determinado empleado. El empleado debe estar localizable y poder acudir al puesto de trabajo en un tiempo razonable, a cualquier hora del día.



# emuvijesa

25	4	Disponibilidad no programada en el que el horario de presencia se fija según las necesidades y está sometido a variaciones que no siempre pueden ser programadas.
30	5	Disponibilidad que se produce en el trabajador/a de un puesto de trabajo durante todo el año, permaneciendo localizable para acudir al puesto en caso de ser requerido/a
45	6	Gran disponibilidad, que se produce en un mismo ocupante de un puesto de trabajo durante todo el año, salvo permisos, vacaciones o licencias. En todo caso, deberá permanecer localizable y dispuesto a acudir al puesto de trabajo.

## Movilidad

5	1	Viaja de forma esporádica dentro del Municipio
15	2	Viaja de forma frecuente dentro del Municipio
20	3	Viaja de forma esporádica fuera del Municipio
30	4	Viaja de forma frecuente fuera del Municipio

## Incompatibilidad

0	1	Al puesto de trabajo le son de aplicación los principios generales de la Ley de Incompatibilidades, si bien y sin menoscabo de lo anterior, no se consideran a priori limitaciones al desarrollo de una iniciativa privada o laboral o pública, siempre que esta fuera compatible con el cumplimiento de los deberes públicos en el Ayuntamiento y no sea comprometida la imparcialidad o independencia.
15	2	Las funciones y características del puesto de trabajo y la información que maneja son incompatibles con el ejercicio de cualquier tipo de actividad profesional adicional de carácter privado que se relacione directamente con la que desarrolla en su puesto de trabajo.
30	3	En aras a procurar la máxima dedicación a las funciones que le son propias y la objetividad en la actuación, así como por las singulares características del puesto de trabajo, las funciones que se desempeñan son incompatibles con el ejercicio de cualquier tipo de actividad pública o privada.

## 6º FACTOR:-Experiencia y conocimientos:

El factor Experiencia valora el período de tiempo que es preciso para que una persona con capacidad normal y en posesión de unos conocimientos que le permitan desarrollar las funciones del puesto, pueda tener un conocimiento correcto de las distintas tareas que abarca y de las distintas particularidades que pueda presentar, realizando una actividad satisfactoria.



# emuvijesa

El factor Conocimientos valora el grado de formación que debe tener el titular del puesto para hacer frente a la tarea y desempeñar con éxito las funciones, problemas y responsabilidades que conlleva la realización habitual de esa actividad.

Para alcanzar el nivel adecuado exigible en el desarrollo de las tareas de un puesto, en la mayoría de los casos, además de los conocimientos y titulaciones imprescindibles para el acceso al mismo, es habitual que el titular del puesto deba adquirir, para el desarrollo de las tareas del puesto una serie de conocimientos específicos suplementarios, algunos técnicos y otros de otra índole.

Estos conocimientos suplementarios en algunos casos se adquieren mediante un aprendizaje que abarca no solo los conocimientos técnicos imprescindibles para el desarrollo de las tareas del puesto, sino también la terminología, el contexto en que se sitúa el puesto, así como, en el aprendizaje de las habilidades profesionales técnicas o gestoras concretas del puesto.

Este factor valora el tiempo necesario y el nivel de dificultad que hay que superar para adquirir los conocimientos y habilidades necesarios para el correcto desempeño del puesto en el nivel exigible. Asimismo, este factor valora el tiempo durante el cual es necesario desempeñar el puesto hasta conocer las relaciones y los aspectos singulares del mismo dentro de la Institución para desarrollarlo satisfactoriamente.

Se divide en 7 grados:

10	1	Tareas de tipo administrativo de asistencia a otros puestos o desarrollando tareas, generalmente concretas, en procedimientos o procesos reglados con el empleo de la informática a nivel de usuario en programas actualmente de uso corriente. Tareas manuales generalmente de asistencia a otro puesto o trabajos por cuenta propia de preparación o acabados no precisos ni dominio de una habilidad propiamente dicha. Su aprendizaje puede estimarse inferior a tres meses en condiciones normales.
30	2	Tareas de tipo administrativo en las que se precise una experiencia apreciable en la tramitación de expedientes de una cierta variedad dentro de un campo funcional que no supongan interpretaciones de normas o reglamentos. Exigen una experiencia dilatada para el desarrollo en el puesto concreto. Tareas manuales que suponen la posesión de una cierta habilidad manual y planificación técnica. El desarrollo satisfactorio de la tarea exige un período de adaptación entre 3 y 9 meses.
50	3	Puestos de tipo administrativo, de gestión o técnicos en los que se precise una experiencia en el aprendizaje de la aplicación de una casuística legal, dentro de una función o en el aprendizaje y empleo de programas técnicos o normas de tipo técnico que exijan una dilatada experiencia. El desarrollo satisfactorio de la tarea exige un período de adaptación entre 9 meses a 1,5 años.
70	4	Puestos de tipo Administrativo, de gestión o técnico cuando se precise experiencia dilatada en una temática variada correspondiente a una función o tema. Puestos de gestión que abarquen puestos que supongan subfunciones dentro de la función. Conocimientos sobre un ámbito profesional. El desarrollo satisfactorio de la tarea exige un período de adaptación entre 1,5 años a 2,5 años.



emuvijesa

90	5	Puestos de tipo técnico cuando se precise experiencia dilatada en una temática variada correspondiente a diversas funciones o temáticas una función o tema. Puestos de gestión que abarquen puestos que supongan funciones variadas dentro del entorno de trabajo. Conocimientos especializados sobre un ámbito o área. El desarrollo de la tarea exige un periodo de adaptación entre 2,5 a 4 años
120	6	Puesto de tipo técnico cuando se precise tener una experiencia dilatada en una temática variada, correspondiente a diversas funciones o temáticas. Puestos de gestión que abarquen puestos que supongan funciones variadas dentro del entorno de trabajo. El desarrollo satisfactorio de la tarea exige un periodo de adaptación de más de 4 años.
160	7	Puesto de tipo técnico cuando se precise tener una experiencia muy dilatada en diversas temáticas dentro de la profesión. Puestos de dirección de varias delegaciones y/o áreas. El desarrollo satisfactorio de la tarea exige un periodo de adaptación de 6 años.

### 7º FACTOR:-Autonomía:

Hay tareas que por su sencillez, por estar perfectamente definidas, o por la presencia permanente de un mando que dice lo que hay que hacer, sólo exigen que la persona que las realiza siga un camino marcado. Por el contrario, hay puestos de trabajo en los que por la forma en la que están definidos se exige un mayor grado de autonomía para trazar el camino a seguir.

Este factor valora la amplitud del ciclo temporal del encargo y supervisión del trabajo por parte del superior jerárquico en condiciones medias de competencia directiva del puesto superior y de productividad del puesto subordinado. Dicho de otra forma, se va a valorar más un puesto cuanto más largo sea el tiempo que transcurra entre el encargo de una tarea por parte del superior y su supervisión.

Se valora el grado de exigencia en la capacitación personal para la auto planificación, auto organización y autocontrol de las tareas encomendadas al puesto de trabajo.

Se divide en 7 grados:

10	1	Por la simplicidad o repetitividad de la tarea, por la existencia de instrucciones precisas, o por la presencia directa y permanente de un superior, se encuentran claramente definidas las tareas a realizar y el modo de efectuarlas. Puestos administrativos de carácter auxiliar. Tareas de cierta cualificación, pero realizadas en base a instrucciones detalladas y precisas. En caso de duda siempre existe la posibilidad de la consulta inmediata.
30	2	Se encuentra definido lo que hay que hacer, así como las instrucciones para desarrollarlo están definidas en sus aspectos generales, de tal forma que se debe actuar por propia cuenta dentro de un ámbito de autonomía reducido solucionando los pequeños incidentes. En caso de duda se puede consultar previamente aunque no siempre ni de forma inmediata. Se controla el resultado de la tarea.



# emuvijesa

50	3	Se asumen un conjunto de tareas dentro de una parcela acotada. Estas tareas se efectúan con autonomía en base a instrucciones generales sobre el modo de realizarlas. Las instrucciones se refieren a los resultados y objetivos a alcanzar. Se controlan los puntos clave o a la hora de decidir alternativas. Puestos administrativos cualificados. Funciones en las que existe una disposición personal del tiempo de trabajo. Algunas decisiones se atienen a normas concretas y otras necesitan interpretar normas generales, aplicándolas al caso concreto, con posibilidad de consulta.
70	4	Únicamente se encuentran fijados los límites de la función a desarrollar; el llevarla a buen término depende en buena medida de las acciones que se acometen por propia cuenta. Ocasionalmente deben tomarse decisiones profesionales basadas en un conocimiento cierto de la situación. Tareas autónomas en su realización, con períodos de control amplios.
90	5	Las directrices hacen referencia a políticas y a objetivos en puestos de trabajo con funciones regulares a lo largo del tiempo. Se controlan los resultados de la actividad. La toma de decisiones adquiere una importancia central en el puesto; éstas adquieren un contenido complejo, pero las variables que entran en juego tienen un comportamiento, en general, predecible; se tratan asuntos básicamente conocidos. Funciones en las que se tratan asuntos de naturaleza poco cambiante, y se toman decisiones con buen conocimiento de la situación. Habitualmente las decisiones que se toman son de carácter táctico, aunque se participe en la adopción de decisiones de tipo estratégico mediante colaboración y asesoramiento a la gerencia.
120	6	Se desarrolla una función con amplia autonomía y cuyo ejercicio depende básicamente de la impronta personal. La toma de decisiones adquiere una importancia central en el puesto, siendo los asuntos a decidir de contenido complejo e influido por variables poco predecibles. Estos asuntos son diversos entre sí y frecuentemente poco conocidos.
160	7	Se desarrolla una función con total autonomía y cuyo ejercicio depende básicamente de la impronta personal. Directrices referidas a políticas y objetivos. El control es realizado sobre los resultados y forma global en el nivel político.



emuvijesa

#### IV.- VALORACIÓN DEL COMPLEMENTO DE DESTINO

Respecto al **Complemento de Destino**, se han seguido los criterios de valoración establecidos inicialmente en el Reglamento Regulador de la Relación, Provisión, Valoración y Retribución de los Puestos de Trabajo del Ayuntamiento de Jerez de la Frontera, por lo que no se opera ningún cambio de criterio valorativo con respecto a los puestos similares que contiene la RPT inicial y es propuesta, con la única excepción de la Gerencia, cuyo complemento se ha adaptado a la realidad de las funciones que detenta.

En tal sentido, teniendo en cuenta el nivel máximo y mínimo correspondiente a cada grupo de titulación, destacar que los criterios de valoración en su día considerados son:

##### **1.- Criterio de especialización**

Se trata de la exigencia de especialización para el ejercicio del puesto de trabajo. Así, para valorar este criterio debe ser necesaria la exigencia de estudios de especialización o la habilitación para actividades profesionales o técnicas, de carácter complementario a la titulación académica exigida para la selección. O puede ser necesaria la actualización continua de conocimientos de carácter jurídico o técnico. O puede exigirse determinada cualificación profesional para la resolución de tareas de carácter superior.

##### **2.- Criterio de responsabilidad**

Se trata de puestos de trabajo que su desempeño lleva consigo una especial responsabilidad. Esta responsabilidad en unos casos puede tener carácter penal, en otros por la gestión de fondos públicos, o en otros por la gestión de organismos autónomos o empresas públicas.

##### **3.- Criterio de competencia**

Se trata de puestos de trabajo que desempeñan competencias específicas en un determinado órgano administrativo.

##### **4.- Criterio de mando**

Se trata de la facultad de dar órdenes, como superior jerárquico, para la realización de tareas, ya sea del personal a su cargo, como de otro personal al que deba coordinar.



emuvijesa

#### **5.- Criterio de complejidad territorial y funcional**

Se trata de puestos de trabajo con especial complejidad por el ámbito territorial en su desempeño, o por la complejidad funcional de los servicios en que esté situado el puesto.

— Por último, destacar en relación con este complemento, que cuando a un puesto de trabajo puedan acceder de manera indistinta empleados pertenecientes a grupos correlativos, el nivel de complemento de destino asignable se determinará de tal manera que la aplicación de los criterios arriba formulados partan del nivel de complemento de destino mínimo garantizado a los del grupo de mejor titulación sin que pueda sobrepasar el nivel máximo posible de los de inferior titulación.