



FUERO 250
1767-2017

AYUNTAMIENTO DE FUENTE PALMERA (CÓRDOBA)



Expte. GEX Nº: 8132/2019

ACTA NÚM. 23/2019 CORRESPONDIENTE A LA SESIÓN EXTRAORDINARIA, CELEBRADA POR EL PLENO EL DÍA 30 DE DICIEMBRE DE 2.019.

<p style="text-align: center;">ASISTENTES:</p> <p>ALCALDE-PRESIDENTE EN FUNCIONES: SR. FRANCISCO JAVIER RUIZ MORO</p> <p>CONCEJALES ASISTENTES:</p> <p>GRUPO MUNICIPAL DE IZQUIERDA UNIDA - ANDALUCÍA (IU-ANDALUCÍA): SR. ENRIQUE PEDRO GONZÁLEZ MESTRE SRA. MARTA MONTENEGRO ANALES SRA. SONIA ROVIRA DE LA ROSA SR. FRANCISCO JAVIER SÁNCHEZ GUIADO SRA. LAURA SÁNCHEZ SÁNCHEZ SR. SALVADOR BENJAMÍN BAREA CHACÓN</p> <p>GRUPO MUNICIPAL PARTIDO SOCIALISTA OBRERO ESPAÑOL DE ANDALUCÍA (PSOE-A): SR. MANUEL ARJONA MORO</p> <p>GRUPO MUNICIPAL JÓVENES POR LA COLONIA (JpC): SR. JESÚS MARÍA DÍAZ GÓMEZ</p> <p>GRUPO MUNICIPAL PARTIDO POPULAR (PP): SR. MANUEL JIMÉNEZ ALVAREZ</p> <p>CONCEJALES AUSENTES CON EXCUSA: FRANCISCO FERNANDO SÁNCHEZ DOMÍNGUEZ (Concejal Electo PSOE-A) SRA. ÁNGELA MORENO CASTEL (Concejala del grupo Municipal IU-Andalucía) SRA. LAURA VALENZUELA RIVERO (Concejala del grupo Municipal de PSOE-A)</p>	<p>En Fuente Palmera (Córdoba), el día 30 de Diciembre de 2019, se reúnen en el Salón de Sesiones del Ayuntamiento los/as Sres./as. Concejales/as relacionados/as al margen, con el fin de celebrar sesión extraordinaria del Pleno, en primera convocatoria, bajo la presidencia del Alcalde-Presidente, Sr. Francisco Javier Ruiz Moro, asistiendo como Secretario el de la Corporación, Sr. Joaquín Sama Tapia.</p> <p>Siendo las catorce horas y cuarenta y nueve minutos (14:49 horas), y comprobada la existencia del quórum necesario para que se pueda celebrar (10 miembros), la Presidencia abrió la sesión, procediéndose a tratar los asuntos incluidos en el orden del día y adoptándose sobre los mismos los correspondientes acuerdos, en la forma que a continuación se indica:</p>
---	---

Para las intervenciones correspondientes a esta sesión, el funcionario que suscribe se remite a la grabación audiovisual contenida en el soporte electrónico que consta en el expediente de la Sesión del Pleno nº 23/2019 (acuerdo de Pleno de 19 de junio de 2019, punto decimoprimer del orden del día).

PRIMERO: TOMA DE POSESIÓN DE CONCEJAL ELECTO.

Por parte del Sr. Secretario se informa que entiende que persisten las razones personales que excusan la inasistencia de D. Francisco Fernando Sánchez Domínguez.

SEGUNDO: PROPUESTA PRESENTADA POR LA ALCALDÍA-PRESIDENCIA EN FUNCIONES, SOBRE APROBACIÓN DE LA RECTIFICACIÓN DEL REMANENTE DE TESORERÍA Y LOS SALDOS DE DUDOSO COBRO, MEMORIA DE LA CUENTA GENERAL CORRESPONDIENTE AL AÑO 2018. (EXPTE. GEX NÚM. 3752/2019).

El Sr. Secretario da lectura a la propuesta, que literalmente dice:

"PROPUESTA DE RECTIFICACIÓN DEL REMANENTE DE TESORERÍA Y LOS SALDOS DE DUDOSO COBRO, MEMORIA DE LA CUENTA GENERAL CORRESPONDIENTE AL AÑO 2018. (EXPTE. GEX NÚM. 3752/2019).

Código seguro de verificación (CSV):

1211 C543 5739 7059 CD8C



(12)11C54357397059CD8C

Este documento es una copia en papel de un documento electrónico. El original podrá verificarse en www.fuentepalmera.es/sede

Firmado por Secretario SAMA TAPIA JOAQUIN el 14/7/2020

VºBº de Alcalde-Presidente RUIZ MORO FRANCISCO JAVIER el 14/7/2020



FUERO 250
1767-2017

AYUNTAMIENTO DE FUENTE PALMERA (CÓRDOBA)



Expte. GEX Nº: 8132/2019

Visto el expediente GEX nº 3752/2019 relativo a la Cuenta General correspondiente al ejercicio 2018, junto con toda su documentación anexa a la misma, conforme a lo dispuesto en los artículos 208 a 212 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Haciendas Locales.

Visto que el Pleno en sesión del día 22 de octubre de 2.019, examinado el expediente nº 3752/2019 relativo a la Cuenta General correspondiente al ejercicio presupuestario del año 2018, junto con toda su documentación anexa a la misma, aprobaba dicha Cuenta General y rendir Cuenta General aprobada y toda la documentación que la integra a la fiscalización del Tribunal de Cuentas y de la Cámara de Cuentas de Andalucía.

Visto que con posterioridad al citado acuerdo la Intervención de la Corporación ha emitido un informe con fecha 12 de noviembre de 2019 en el que se manifiesta que en el trámite de remisión de la Cuenta General al Tribunal de Cuentas se ha advertido un error en el estado del Remanente de Tesorería incluido en la Memoria debido a un fallo informático interno del programa EPRICAL.

Visto que en reunión celebrada el día 17 de diciembre de 2019, por el grupo JpC se pone de manifiesto la existencia, asimismo, de error en los Saldos de dudoso cobro, ya que en el mismo se indicaba un importe de cero euros, mientras que en el informe de Intervención de 12 de noviembre de 2019 se hace constar un importe de 1.587.349,59.-€.

Visto que por Providencia de Alcaldía se dispuso que por el Servicio de Intervención se redactase la correspondiente propuesta a elevar al Pleno de la Corporación, teniendo previsto celebrar una sesión del mismo el 30 de diciembre, no obstante, la misma se redacta por dicho Servicio como una mera dación de cuentas, y no hace mención a la rectificación indicada en el párrafo anterior.

Visto que, de acuerdo con la normativa mencionada, el Pleno es el órgano competente para la aprobación de la Cuenta General y, en consecuencia, la competencia para resolver corresponde al mismo órgano que en su momento dictó el acto administrativo a rectificar.

Visto lo dispuesto en el artículo 109.2 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, que establece que las Administraciones Públicas podrán rectificar en cualquier momento, de oficio o a instancia de los interesados, los errores materiales, de hecho o aritméticos existentes en sus actos, esta Alcaldía propone al Pleno la adopción del siguiente

ACUERDO:

Primero: Rectificar la Cuenta General correspondiente al ejercicio presupuestario del año 2018, documentación anexa a la misma, conforme a lo dispuesto en la parte dispositiva y, en consecuencia:

- Modificar el estado del Remanente de Tesorería incluido en la Memoria:

Donde dice: "IV. Remanente de Tesorería para Gastos Generales (I - II - III)..... 4.717.970,88"

Debe decir: "IV. Remanente de Tesorería para Gastos Generales (I - II - III)..... 3.130.621,29"

- Modificar los Saldos de Dudoso Cobro incluidos en la Memoria:

Donde dice: "II. Saldos de Dudoso Cobro..... 0,00"

Debe decir: "II. Saldos de Dudoso Cobro..... 1.587.349,59"

Segundo: Notificar el presente acuerdo a la Intervención de la Corporación para su conocimiento y efectos oportunos.

En Fuente Palmera (Córdoba), en la fecha indicada en la firma electrónica.
Firmado El Alcalde-Presidente en Funciones: Enrique Pedro González Mestre"

Código seguro de verificación (CSV):

1211 C543 5739 7059 CD8C



(12)11C54357397059CD8C

Este documento es una copia en papel de un documento electrónico. El original podrá verificarse en www.fuentepalmera.es/sede

Firmado por Secretario SAMA TAPIA JOAQUIN el 14/7/2020

VºBº de Alcalde-Presidente RUIZ MORO FRANCISCO JAVIER el 14/7/2020



FUERO 250
1767-2017

AYUNTAMIENTO DE FUENTE PALMERA (CÓRDOBA)



Expte. GEX Nº: 8132/2019

Sometida a votación la propuesta, resulta aprobada por unanimidad de los diez miembros de la Corporación presentes.

TERCERO: PROPUESTA PRESENTADA POR LA ALCALDÍA-PRESIDENCIA EN FUNCIONES, RELATIVA A LA APROBACIÓN DEL PLAN ANUAL NORMATIVO DEL AYUNTAMIENTO DE FUENTE PALMERA PARA EL AÑO 2020. (EXPTE. GEX NÚM. 8192/2019).

El Sr. Secretario da lectura a la propuesta, que literalmente dice:

"PROPUESTA DE ALCALDIA-PRESIDENCIA PARA LA APROBACIÓN DEL PLAN NORMATIVO ANUAL 2020.

EXPOSICION DE MOTIVOS

El artículo 132 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, establece la figura del Plan Anual Normativo, como instrumento de planificación normativa de las Administraciones Públicas, que contiene la previsión de las iniciativas legales o reglamentarias que se prevea tramitar y, en su caso, aprobar, en el año siguiente.

Este instrumento, que tiene por objeto aumentar la transparencia y la predictibilidad del ordenamiento jurídico, trata de asegurar que la iniciativa normativa se ejerza de manera coherente con el resto de normas que resulten de aplicación, coadyuvando así a garantizar el cumplimiento del principio de seguridad jurídica y confianza legítima. Al mismo tiempo, se incrementa la transparencia en el ejercicio de la iniciativa normativa al permitir con la publicación de su contenido que tanto el resto de Administraciones Públicas, como los ciudadanos, puedan conocer con antelación qué normas tiene previsto aprobar una determinada Administración.

En el Plan Anual Normativo para el año 2020 se incluye la aprobación de un Reglamento Orgánico Municipal, entre otras iniciativas, que pretenden la simplificación y ordenación de la reglamentación municipal existente.

Por todo lo anterior, se propone para su aprobación los siguientes,

ACUERDOS:

Primero. Aprobar el Plan Anual Normativo del Ayuntamiento de Fuente Palmera para el año 2020, que literalmente dice:

"Plan Anual Normativo.-

- Reglamento Orgánico Municipal.
- Aprobación de Textos Refundidos de la normativa municipal existente, integrando las modificaciones efectuadas en los textos inicialmente aprobados.
- Adaptación Ordenanzas Municipales al Decreto 73/2012, de 22 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento de Residuos de Andalucía.
- Adecuación de las Ordenanzas reguladoras de la ocupación de vía pública, ferias, cementerio, comercio ambulante, contaminación acústica e instalaciones municipales.
- Aprobación definitiva de la modificación del Reglamento regulador del Consejo Sectorial de Desarrollo Económico de Fuente Palmera.
- Aprobación definitiva de la modificación del Reglamento de la Agrupación Local del Voluntariado de Protección Civil de Fuente Palmera."

Segundo. Ordenar su publicación en el Portal de Transparencia Municipal.

Código seguro de verificación (CSV):

1211 C543 5739 7059 CD8C



(12)11C54357397059CD8C

Este documento es una copia en papel de un documento electrónico. El original podrá verificarse en www.fuentepalmera.es/sede

Firmado por Secretario SAMA TAPIA JOAQUIN el 14/7/2020

VºBº de Alcalde-Presidente RUIZ MORO FRANCISCO JAVIER el 14/7/2020



FUERO 250
1767-2017

AYUNTAMIENTO DE FUENTE PALMERA (CÓRDOBA)



Expte. GEX Nº: 8132/2019

En Fuente Palmera (Córdoba), en la fecha indicada en la firma electrónica.
Firmado El Alcalde-Presidente en Funciones: Enrique Pedro González Mestre"

Sometida a votación la propuesta, resulta aprobada por unanimidad de los diez miembros de la Corporación presentes.

CUARTO: PROPUESTA PRESENTADA POR LA ALCALDÍA-PRESIDENCIA EN FUNCIONES, RELATIVA A LA APROBACIÓN DE LOS CRITERIOS PARA LA VALORACIÓN DE LOS PUESTOS DE TRABAJO DE ESTE AYUNTAMIENTO. (EXPTE. GEX NÚM. 8221/2019).

El Sr. Secretario da lectura a la propuesta, que literalmente dice:

"PROPUESTA PRESENTADA POR ALCALDIA-PRESIDENCIA RELATIVA A LA APROBACIÓN DE LOS CRITERIOS PARA LA VALORACIÓN DE LOS PUESTOS DE TRABAJO DE ESTE AYUNTAMIENTO.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

En el pasado Pleno del día 12 de Septiembre se procedió a la denuncia del Capítulo VIII del Acuerdo Marco entre el Ayuntamiento de la Colonia de Fuente Palmera y el personal a su servicio, publicado en el B.O.P Nº 62 del 11 de abril de 2007, relativo a los Criterios de Valoración de Puestos de Trabajo establecidos.

Visto el certificado del acta emitido por el Secretario del Comité de Empresa, relativo a la reunión mantenida el día 31 de octubre entre los representantes de los trabajadores y el equipo de gobierno, primer punto, en el que se aprueba, por la unanimidad de las partes negociadoras, es decir, Equipo de Gobierno y Representantes de Personal los criterios que se van a aplicar en la Valoración de Puestos de Trabajo, que literalmente dice:

"DON ANTONIO CARRASCO CARMONA, COMO SECRETARIO DEL COMITE DE EMPRESA DEL AYUNTAMIENTO DE FUENTE PALMERA

CERTIFICO

PRIMERO.- Que en la reunión mantenida entre la representación sindical y representación de la empresa, el pasado 31 de Octubre de 2019 resultó aprobado el siguiente acuerdo que relaciono a continuación:

1. Aprobación de los Criterios de Valoración de Puestos de Trabajo

Visto que es necesario aprobar los criterios que se van a aplicar en la Valoración de Puestos de Trabajo y tras la denuncia parcial del articulado que regulaba los mismos en el acuerdo Marco, estos quedan como siguen:

"Los factores de Valoración de los puestos de trabajo.

Los factores son los distintos criterios que se fijan para valorar los puestos de trabajo, constituyen el conjunto de aptitudes, responsabilidades, funciones o condiciones que pueden estar presentes en los puestos de trabajo y son los elementos a valorar en cada puesto en función de la ponderación e intensidad en la que se presenten en el mismo. Cada uno de estos factores puede dividirse a su vez en dos o más subfactores y en algunos casos aparecen los correctores de grado que modulan la valoración de los mismos.

El sistema de valoración agrupa los indicadores en dos bloques que conforman cuatro grupos:

1. **Indicadores relacionados con las actividades y funciones del desempeño del puesto de trabajo.**
Son indicadores relevantes en el estudio de la psicología del trabajo.
 - a. Indicadores de **diferenciación horizontal**, según las funciones que desarrollan, acotando su dificultad, responsabilidad, complejidad, formalización, alcance y profundidad.
 - b. Indicadores de **diferenciación vertical**, según el grado de especialización requerido y posicionamiento en la organización para coordinar, dirigir, supervisar y controlar distintos puestos de trabajo y/o las distintas divisiones de unidades del trabajo con el fin de obtener las metas organizacionales.
2. **Indicadores relacionados con las condiciones en las que se prestan las funciones y desempeño del puesto de trabajo.**
 - a. Indicadores relacionados con la tipología de la **dedicación**.

Código seguro de verificación (CSV):

1211 C543 5739 7059 CD8C



(12)11C54357397059CD8C

Este documento es una copia en papel de un documento electrónico. El original podrá verificarse en www.fuentepalmera.es/sede

Firmado por Secretario SAMA TAPIA JOAQUIN el 14/7/2020

VºBº de Alcalde-Presidente RUIZ MORO FRANCISCO JAVIER el 14/7/2020



Expte. GEX Nº: 8132/2019

- b. Indicadores relacionados con un desempeño del puesto en **condiciones adversas**.
- 3. Para la **valoración de los factores** se utiliza una técnica mixta, en la que se combinan las técnicas de puntos por factor, fundamentalmente, en los factores de puesto de trabajo y la técnica de estimaciones objetivas en los factores relacionados con las condiciones en las que se desempeña el puesto de trabajo.
- 4. **Ponderación de los factores:** no todos los factores tienen la misma importancia o valor relativo, por lo que se asigna un peso a cada uno de los factores. Una vez ponderados, se determina el grado en que los factores están presentes en los puestos. Para ello se ha descompuesto cada subfactor en una serie de grados o anclajes y se ha asignado a cada uno de ellos una puntuación.
- 5. Para cada factor se da en los siguientes apartados una **definición de su significado y la descripción de los diferentes anclajes**. Reviste gran importancia analizar, detenidamente, el lenguaje descriptivo utilizado para exponer cada factor, de tal manera que pueda llegarse a una exacta comprensión de las exigencias de los puestos en función de estos criterios de medida.

Modalidades de factores de valoración de puestos de trabajo.

- 1.1. **Factores específicos de puesto de trabajo.** Se refiere y describe las condiciones propias del puesto de trabajo por la complejidad, dificultad, responsabilidad y cometidos del puesto de trabajo.
 - 1.1.a. **Factores específicos de horizontalidad** de los puestos de trabajo. Estos factores se encuentran presentes en todos los puestos de trabajo de la organización aunque con intensidades distintas, lo que permite una diferenciación entre ellos. Son, por tanto factores base y aplicables al colectivo de empleados.
 - 1.1.b. **Factores específicos de verticalidad** de los puestos de trabajo. Estos factores están presentes en aquellos puestos de trabajo que por sus singularidades solo se encuentran presentes en aquellos que requieren establecer una diferenciación jerárquica. Son, por tanto, factores singularizantes de algunos puestos de trabajo.

Tabla de factores	
Diferenciación horizontal	Diferenciación vertical
Dificultad Técnica:	Posición jerárquica:
<ul style="list-style-type: none"> • Conocimientos • Variabilidad y diversidad de las funciones • Amplitud de las funciones <ul style="list-style-type: none"> • Complejidad • Autonomía • Experiencia 	<ul style="list-style-type: none"> • Posición en el organigrama • Angulo de autoridad

- 1.2. **Factores del específico por condiciones en las que se desarrolla el trabajo.** El puesto de trabajo desarrolla sus funciones según unas condiciones laborales específicas como pueden ser plena dedicación, trabajo a turnos, en festivos o con penosidad o peligrosidad, en este epígrafe se consignan las condiciones laborales del puesto de trabajo.

Conceptualización de los factores específicos de horizontalidad de los puestos de trabajo.

- a) **Dificultad Técnica.** Este es un concepto complejo que considera para su valoración los siguientes subconceptos:
 - a.1) **Conocimientos:** Este subfactor mide la formación teórica necesaria para el desempeño de las funciones del puesto. Los conocimientos se asignan en función de los estudios requeridos, tanto generales como específicos, y referidos tanto a una especialidad concreta como gerenciales. Al analizar este factor se deben considerar las exigencias en cuanto a conocimientos del puesto de trabajo en sí, evitando valorar a la persona que lo ocupa. Asimismo, no se deben considerar los conocimientos que el ocupante del puesto ha alcanzado, ya que estos pueden no coincidir exactamente con los requeridos por el puesto.
 - Actualización de los conocimientos:** define el grado en el que el puesto de trabajo necesita de una permanente actualización en conocimientos, técnicas o métodos, herramientas de trabajo y competencias

Código seguro de verificación (CSV):

1211 C543 5739 7059 CD8C



(12)11C54357397059CD8C

Este documento es una copia en papel de un documento electrónico. El original podrá verificarse en www.fuentepalmera.es/sede

Firmado por Secretario SAMA TAPIA JOAQUIN el 14/7/2020

VºBº de Alcalde-Presidente RUIZ MORO FRANCISCO JAVIER el 14/7/2020



Expte. GEX Nº: 8132/2019

para desempeñar con eficacia el puesto de trabajo, dada la rápida evolución de determinados campos y disciplinas.

Descriptorios del nivel de conocimientos y grado actualización	
1 <input type="checkbox"/>	Agrupación Profesional sin requisito de titulación.
2 <input type="checkbox"/>	Agrupación Profesional sin requisito de titulación. Se requieren ciertos conocimientos.
3 <input type="checkbox"/>	Agrupación Profesional sin requisito de titulación. Se requieren ciertos conocimientos y grado de actualización esporádica.
4 <input type="checkbox"/>	Agrupación Profesional sin requisito de titulación. Se requieren ciertos conocimientos y grado de actualización regular.
5 <input type="checkbox"/>	Nivel de formación requerida para el subgrupo de clasificación C2. Título de Graduado en Educación Secundaria Obligatoria o equivalente.
6 <input type="checkbox"/>	Nivel de formación requerida para el subgrupo de clasificación C1. Título de Bachillerato, F.P. Grado Superior o Titulación Equivalente.
7 <input type="checkbox"/>	Nivel de formación requerida para el subgrupo de clasificación B. Título de Técnico Superior o equivalente.
8 <input type="checkbox"/>	Nivel de formación requerida para el subgrupo de clasificación A2. Título de Grado Universitario o Titulación Equivalente.
9 <input type="checkbox"/>	Nivel de formación requerida para el subgrupo de clasificación A1. Título de Grado Universitario o Titulación Equivalente. Nivel de formación requerido para la Habilitación Estatal (Secretario-Interventor)
10 <input type="checkbox"/>	Nivel de formación requerido para la Habilitación Estatal. (Secretarios e Interventores)

a.2) Variabilidad o formalización de las funciones a realizar, expresa el grado de estructuración en que los procesos y procedimientos de las funciones del puesto están predeterminados por estandarización, regularidad y diversidad. Los niveles inferiores suelen realizar funciones formalizadas, simples, lineales y regulares, mientras que los superiores suelen realizar funciones heterogéneas, diversas, de escasa formalización y ramificadas.

Descriptorios del nivel de Variedad	
1 <input type="checkbox"/>	Muy escasa variedad de actividades, repetitivas y regulares.
2 <input type="checkbox"/>	Escasa variedad de actividades, repetitivas y regulares.
3 <input type="checkbox"/>	Poca variedad de actividades.
4 <input type="checkbox"/>	Alguna variedad de actividades.
5 <input type="checkbox"/>	Media variedad de actividades.
6 <input type="checkbox"/>	Bastante variedad de actividades.
7 <input type="checkbox"/>	Elevada variedad de actividades.
8 <input type="checkbox"/>	Notable variedad de actividades con escasa regularidad.
9 <input type="checkbox"/>	Muy notable variedad de actividades con escasa regularidad.
10 <input type="checkbox"/>	Destacada variedad de actividades, heterogéneas y variables.

a.3) Amplitud. Se refiere a las actividades y funciones desarrollados por los puestos de trabajo pueden tener un ciclo de proceso o resolución inmediato, corto, medio o de larga duración.

Descriptorios del nivel de Amplitud	
1 <input type="checkbox"/>	Actividades de ciclo inmediato.
2 <input type="checkbox"/>	Actividades de ciclo inmediato / corto.
3 <input type="checkbox"/>	Actividades de ciclo corto.
4 <input type="checkbox"/>	Actividades de ciclo corto / medio.
5 <input type="checkbox"/>	Actividades de ciclo medio.
6 <input type="checkbox"/>	Actividades de ciclo medio / largo.

Código seguro de verificación (CSV):

1211 C543 5739 7059 CD8C



(12)11C54357397059CD8C

Este documento es una copia en papel de un documento electrónico. El original podrá verificarse en www.fuentepalmera.es/sede

Firmado por Secretario SAMA TAPIA JOAQUIN el 14/7/2020

VºBº de Alcalde-Presidente RUIZ MORO FRANCISCO JAVIER el 14/7/2020



Expte. GEX Nº: 8132/2019

Descriptorios del nivel de Amplitud	
7 <input type="checkbox"/>	Actividades de ciclo largo.
8 <input type="checkbox"/>	Actividades de ciclo bastante largo.
9 <input type="checkbox"/>	Actividades de ciclo muy largo.
10 <input type="checkbox"/>	Actividades de ciclo destacadamente largo.

a.4) Autonomía. Indica el grado de libertad que se posee en un puesto de trabajo para determinar los objetivos, medios, técnicas y control del mismo. **Supervisión recibida.** Nivel de supervisión y control que recibe el puesto para el desempeño de sus funciones, abarcando un rango desde la supervisión estrecha ejercida por un solo puesto al que reporta, hasta una supervisión general de orden estratégico y con reportes a diversos puestos y/o autoridades, por desarrollar su desempeño en diversos ámbitos interrelacionados e incluso a nivel global de la organización.

Descriptorios del nivel de Autonomía		
1 <input type="checkbox"/>	Mínima	Toda acción no prevista en los procedimientos estandarizados es referida a su superior. El puesto se halla sometido a un control regular y a una supervisión estrecha.
2 <input type="checkbox"/>	Muy baja	La mayoría de las acciones no previstas en los procedimientos estandarizados son referidas a su superior. El puesto se halla sometido a un control regular y a una supervisión estrecha.
3 <input type="checkbox"/>	Baja	Decisiones simples sobre temas de rutina, por ejemplo cambios en la secuencia de las tareas, siendo referido al superior cualquier asunto que resulte problemático. Normalmente sometido a un control discontinuo de carácter periódico o irregular.
4 <input type="checkbox"/>	Moderada	Decisiones de complejidad moderada sobre temas de rutina, por ejemplo cambios en la secuencia de las tareas, siendo referido al superior cualquier asunto que resulte problemático. Normalmente sometido a un control discontinuo de carácter periódico o irregular.
5 <input type="checkbox"/>	Media	Procedimientos estandarizados y metas definidas por otros, teniendo libertad para modificar las prácticas y procedimientos para conseguir los resultados perseguidos. Normalmente sometido a un control de resultados a la finalización de los proyectos, trabajos u operaciones importantes.
6 <input type="checkbox"/>	Alta	Procedimientos estandarizados y con algunas metas definidas conjuntamente, teniendo libertad para modificar las prácticas y procedimientos para conseguir los resultados perseguidos. Normalmente sometido a un control de resultados a la finalización de los proyectos, trabajos u operaciones importantes.
7 <input type="checkbox"/>	Muy alta	Se indican los objetivos a conseguir a partir de unas orientaciones generales, pudiendo crear normas y procedimientos para alcanzarlos. Reporta a un superior cuando las decisiones obligan a modificar los objetivos acordados, en cuya fijación el titular del puesto normalmente colabora. Sometido a un control del cumplimiento de objetivos con revisiones periódicas a corto plazo.
8 <input type="checkbox"/>	Destacada	Reporta al superior en asuntos que afectan a la política general de la organización. Normalmente establece objetivos en su esfera de actuación dentro de la política general de la organización, en cuya fijación el titular del puesto normalmente colabora, siendo responsable de la fijación de la política de su propia unidad, servicio o departamento. Sometido a un control del cumplimiento de objetivos con periodicidad a medio plazo.
9 <input type="checkbox"/>	Sobresaliente	Reporta al superior en asuntos que afectan a la política general de la organización. Establece objetivos en su esfera de actuación dentro de la política general de la organización, en cuya fijación el titular del puesto normalmente colabora, siendo responsable de la fijación de la política de su propia unidad, servicio o departamento. Sometido a un control del cumplimiento de objetivos con periodicidad a medio plazo.
10 <input type="checkbox"/>	Máxima	Reporta solo a la máxima autoridad u órgano equivalente para asuntos de carácter estratégico y clave en la organización. Normalmente es el responsable de definir y proponer las políticas generales de la organización y coordinar la ejecución de éstas. Supervisión general de orden estratégico y con reportes a diversos puestos y/o autoridades, por desarrollar su desempeño en diversos ámbitos interrelacionados e incluso a nivel global de la organización.

Código seguro de verificación (CSV):

1211 C543 5739 7059 CD8C



(12)11C54357397059CD8C

Este documento es una copia en papel de un documento electrónico. El original podrá verificarse en www.fuentepalmera.es/sede

Firmado por Secretario SAMA TAPIA JOAQUIN el 14/7/2020

VºBº de Alcalde-Presidente RUIZ MORO FRANCISCO JAVIER el 14/7/2020



Expte. GEX Nº: 8132/2019

a.5) Complejidad, se refiere a la dificultad en la solución de problemas. Nivel de exigencia que se requiere en el puesto de trabajo en la aplicación de los conocimientos adquiridos, la experiencia y la capacidad de valoración, enjuiciamiento y resolución de los problemas planteados. El rango de solución de problemas puede ir desde la aplicación directa de instrucciones para el desempeño del puesto a la utilización de técnicas de elevado razonamiento lógico para resolver un amplio rango de problemas.

Tabla de Descriptores del nivel de Complejidad con 10 niveles de dificultad.

a.6) Experiencia. Expresa el tiempo necesario para adquirir los conocimientos, habilidades y competencias necesarias para desempeñar el puesto de trabajo en condiciones de eficacia. No se registra en este factor la experiencia que posee el informante u ocupante del puesto, sino, no hablamos del ocupante del puesto sino del puesto mismo, independientemente de quien lo ocupe.

Tabla de Descriptores del nivel de Experiencia con 10 niveles de tiempo de experiencia.

Código seguro de verificación (CSV):

1211 C543 5739 7059 CD8C



(12)11C54357397059CD8C

Este documento es una copia en papel de un documento electrónico. El original podrá verificarse en www.fuentepalmera.es/sede

Firmado por Secretario SAMA TAPIA JOAQUIN el 14/7/2020

VºBº de Alcalde-Presidente RUIZ MORO FRANCISCO JAVIER el 14/7/2020



Expte. GEX Nº: 8132/2019

b) Valoración de los factores de valoración horizontal.

La valoración de los factores horizontales se realiza de la siguiente forma:

- b.1) A cada uno de los factores se les asigna un valor ponderado. Excepto a los factores de Conocimientos, amplitud y experiencia cuya ponderación viene determinada por mecanismos de investigación del sistema aplicado en esta valoración.
- b.2) Cada uno de estos factores es valorado de 0 a 10 de acuerdo a los anclajes o descriptores del factor.
- b.3) La puntuación final se obtiene del sumatorio de la multiplicación de cada anclaje por el valor de ponderación.

Resumen puntuaciones dificultad técnica	1	2	1 x 2
	Puntos	Ponderación	Resultado
Conocimientos y actualización		30	
Variedad		5	
Amplitud		20	
Complejidad		20	
Experiencia		10	
Autonomía		15	
Nivel de dificultad técnica		100	
		Nivel asignado	

b.4) La puntuación final se encuentra dentro del intervalo correspondiente de los niveles de dificultad técnica establecidos, convirtiendo el nivel en un valor monetario que retribuye el nivel de dificultad técnica del puesto.

Conceptualización de los Factores específicos de verticalidad de los puestos de trabajo.

Estos factores son de exclusiva aplicación a los puestos con mando.

a) Factores de aplicación a puestos con responsabilidad orgánica.

1) **Posición en el organigrama.** Valora el nivel jerárquico en el que se encuentra posicionado el puesto, para ello se deberán establecer los niveles jerárquicos de la organización. Dentro del organigrama, el nivel 1, equivale a la máxima posición jerárquica, siendo su puntuación resultante en los Factores de Verticalidad el número 10 y así, sucesivamente, hasta los niveles más bajos de la organización. La Posición en el organigrama será puntuable únicamente si existe personal a cargo.

Valor de la posición orgánica:	4	5	6	7	8	9	10
Nivel de C. Destino del puesto de trabajo	16-18	19	20-22	23-24	25-27	28-29	30

2) **Ángulo de autoridad.** Personas a las que se dirige de manera directa o indirecta, ya que existen puestos de trabajo que deben dirigir a otros que a su vez dirigen. La posición jerárquica aumenta el espectro de autoridad en la medida que se ocupa una posición más elevada. La puntuación a asignar en los Factores de Verticalidad vendrá definida en función de si se dirige a las personas de:

Valor del Ángulo de autoridad:	4	5	6	7	8	9	10
(Dirige...)	<input type="checkbox"/> Coordinación	<input type="checkbox"/> Grupo/ Brigada	<input type="checkbox"/> Neg./ Dpto.	<input type="checkbox"/> Una Sección	<input type="checkbox"/> Un Servicio	<input type="checkbox"/> Un Área	<input type="checkbox"/> La Organización

b) Valoración de los factores de valoración vertical. Se procede de igual manera que en la valoración de los factores horizontales. Obteniéndose en este caso una puntuación final que se encuentra dentro del intervalo correspondiente de los niveles de responsabilidad orgánica, convirtiendo el nivel en un valor monetario que retribuye el nivel de verticalidad del puesto de trabajo en la organización.

Código seguro de verificación (CSV):

1211 C543 5739 7059 CD8C



(12)11C54357397059CD8C

Este documento es una copia en papel de un documento electrónico. El original podrá verificarse en www.fuentepalmera.es/sede

Firmado por Secretario SAMA TAPIA JOAQUIN el 14/7/2020

VºBº de Alcalde-Presidente RUIZ MORO FRANCISCO JAVIER el 14/7/2020



Expte. GEX Nº: 8132/2019

Resumen puntuaciones dirección y supervisión	1	2	1 x 2
	Puntos	Ponderación	Resultado
Posición orgánica			40
Ángulo de autoridad			60
Total puntos obtenidos			100
		Nivel asignado	

Factores del específico por condiciones en las que se desarrolla el trabajo.

Complementos por desempeño de trabajo en horario o jornada distinta de la habitual.

c) Complemento por dedicación superior a la jornada ordinaria:

El complemento de dedicación superior a la jornada ordinaria retribuye la prestación de servicios públicos durante una jornada superior a la ordinaria.

Los puestos de trabajo con régimen de mayor dedicación podrán realizar su prolongación de jornada conforme a una bolsa de horas a libre disposición de la corporación en función de las necesidades del servicio o la organización de las actividades a realizar.

1. Cálculo del Complemento por dedicación superior a la jornada ordinaria:

Complemento por mayor dedicación		
SB+CD+CE anual (excluido concepto de dedicación)	= (precio hora * N)	= Cuantía mensual
Nº horas anuales	14 meses	
N = nº de horas de mayor dedicación asignadas al puesto		

En ningún caso el personal que tenga asignado el factor de mayor dedicación percibirá cuantía económica alguna en concepto de "gratificación por servicios extraordinarios" ni disponibilidad.

Si, circunstancialmente, se requiriera una prestación de servicios superior a las determinadas, estas prestaciones de servicios se compensarán, por tiempo de descanso.

Este complemento se revisará anualmente para comprobar si el grado asignado es el que corresponde, de lo contrario se ajustará al grado correspondiente.

d) Complemento de Disponibilidad Horaria.

la disponibilidad horaria retribuye la prestación de servicios públicos en régimen de frecuentes o regulares alteraciones en los horarios de trabajo, suponiendo un eventual aumento de jornada, para adaptar los tiempos de trabajo a las especiales características de determinados servicios, puestos o cargos.

El complemento de disponibilidad horaria tendrá las siguientes modalidades:

- DH1.** Corresponde a los puestos de trabajo para los que la prestación de los servicios públicos en horarios distintos a los ordinarios **afecte hasta un 5% de promedio de la jornada** diaria de trabajo o el equivalente en cómputo semanal, mensual, trimestral semestral o anual.
- DH2.** Corresponde a los puestos de trabajo para los que la prestación de los servicios públicos en horarios distintos a los ordinarios **afecte hasta un 10% de promedio de la jornada** diaria de trabajo o el equivalente en cómputo semanal, mensual, trimestral semestral o anual.
- DH3.** Corresponde a los puestos de trabajo para los que la prestación de los servicios públicos en horarios distintos a los ordinarios **afecte hasta un 15% de promedio de la jornada** diaria de trabajo o el equivalente en cómputo semanal, mensual, trimestral semestral o anual.



Tabla Salarial del Complemento de Disponibilidad.

COMPLEMENTO DE DISPONIBILIDAD						
Euros / mes						
Código	GRADO	A1	A2	C1	C2	AP
DH1	Disponibilidad 5% jornada	100	80	60	40	20
DH2	Disponibilidad 10% jornada	120	100	80	60	40
DH3	Disponibilidad 15% jornada	240-140	220-120	200 - 100	180-80	160-60

Código seguro de verificación (CSV):

1211 C543 5739 7059 CD8C



(12)11C54357397059CD8C

Este documento es una copia en papel de un documento electrónico. El original podrá verificarse en www.fuentepalmera.es/sede

Firmado por Secretario SAMA TAPIA JOAQUIN el 14/7/2020

VºBº de Alcalde-Presidente RUIZ MORO FRANCISCO JAVIER el 14/7/2020



Expte. GEX Nº: 8132/2019

c) Flexibilidad horaria:

Consiste en la prestación de servicios públicos en régimen de flexibilidad horaria, debida a frecuentes o regulares alteraciones en los horarios de trabajo, sin que suponga un aumento de jornada, para adaptar los tiempos de trabajo a las especiales características de determinados servicios, puestos o cargos. Se obtendrá la media de flexibilidad horaria en el último año y se consignará en el apartado flexibilidad horaria de la tabla adjunta.

El complemento de flexibilidad horaria tendrá las siguientes modalidades:

- a) FH1. Corresponde a los puestos de trabajo para los que la prestación de servicios públicos en régimen de flexibilidad horaria, debida a frecuentes o regulares alteraciones en los horarios de trabajo afecte hasta un 5% de promedio de la jornada diaria de trabajo o el equivalente en cómputo semanal, mensual, trimestral semestral o anual.
- b) FH2. Corresponde a los puestos de trabajo para los que la prestación de servicios públicos en régimen de flexibilidad horaria, debida a frecuentes o regulares alteraciones en los horarios de trabajo afecte hasta un 10% de promedio de la jornada diaria de trabajo o el equivalente en cómputo semanal, mensual, trimestral semestral o anual.
- c) FH3. Corresponde a los puestos de trabajo para los que la prestación de servicios públicos en régimen de flexibilidad horaria, debida a frecuentes o regulares alteraciones en los horarios de trabajo afecte hasta un 15% de promedio de la jornada diaria de trabajo o el equivalente en cómputo semanal, mensual, trimestral semestral o anual.

Tabla salarial del complemento de flexibilidad.

COMPLEMENTO DE FLEXIBILIDAD						
Euros / mes						
Código	GRADO	A1	A2	C1	C2	AP
FH1	Flexibilidad 5% tiempo	25	25	25	25	25
FH2	Flexibilidad 10% tiempo	50	50	50	50	50
FH3	Flexibilidad 15% tiempo	75	75	75	75	75

f) Complemento de Turnicidad

Complemento que compensa a los trabajadores por las mayores incomodidades que conllevan los cambios de horarios de trabajo con carácter periódico y habitual, y que repercuten en el estado psicofísico y en el deterioro de la regularidad de los hábitos de la vida del trabajador (individual, social y familiar).

Se considera trabajo a turno toda forma de organización del trabajo según la cual la prestación de los servicios públicos de un mismo puesto de trabajo se realiza de manera sucesiva, según un cierto ritmo continuo o discontinuo y en horas diferentes durante un periodo determinado de días o semanas. Cuando se trate de procesos de trabajos continuos durante las 24 horas del día, en la organización del trabajo para determinar los turnos se tendrá en cuenta la rotación en el puesto de trabajo y que ningún trabajador estará en el turno de noche más de dos semanas consecutivas, salvo adscripción voluntaria que no podrá entenderse como definitiva o permanente. No obstante, en las circunstancias previstas en el artículo 32 del Real Decreto 1561/1995 sobre jornadas especiales de trabajo, dicho periodo de referencia podrá ampliarse hasta los límites temporales señalados en dicho artículo.

- a) T16: Los puestos de trabajo sujetos a un régimen de turno de mañana y/o tarde y noche y se fijará según las necesidades de la organización y los servicios a prestar.

a.1. Tabla Salarial del Complemento de Turnicidad.

COMPLEMENTO DE TURNICIDAD
Euros / mes

Código seguro de verificación (CSV):

1211 C543 5739 7059 CD8C



(12)11C54357397059CD8C

Este documento es una copia en papel de un documento electrónico. El original podrá verificarse en www.fuentepalmera.es/sede

Firmado por Secretario SAMA TAPIA JOAQUIN el 14/7/2020

VºBº de Alcalde-Presidente RUIZ MORO FRANCISCO JAVIER el 14/7/2020



Expte. GEX Nº: 8132/2019

Código	GRADO	
T16	Turnicidad	50

g) Complemento de Jornada Partida.

Este complemento retribuye la prestación de servicios públicos en régimen de jornada partida de mañana y tarde, con el cómputo anual ordinario. Este complemento tendrá las siguientes modalidades:

- α.1.1. El complemento **JP1T** corresponde a los puestos de trabajo en régimen de jornada partida para los que la prestación de los servicios públicos afecte a una tarde a la semana.
- α.1.2. El complemento **JP2T** corresponde a los puestos de trabajo en régimen de jornada partida para los que la prestación de los servicios públicos afecte a **dos tardes** a la semana.
- α.1.3. El complemento **JP3T** corresponde a los puestos de trabajo en régimen de jornada partida para los que la prestación de los servicios públicos afecte a **tres tardes** a la semana.
- α.1.4. El complemento **JP4T** corresponde a los puestos de trabajo en régimen de jornada partida para los que la prestación de los servicios públicos afecte a **cuatro tardes** a la semana.
- α.1.5. El complemento **JP5T** corresponde a los puestos de trabajo en régimen de jornada partida para los que la prestación de los servicios públicos afecte a **cinco tardes** a la semana.

1. Tabla Salarial del Complemento de jornada partida.

COMPLEMENTO POR JORNADAS PARTIDAS					
Nº Jornadas partidas semanales	Euros / mes				
	A1	A2	C1	C2	AP
5	17	17	17	17	17
4	14	14	14	14	14
3	11	11	11	11	11
2	8	8	8	8	8
1	5	5	5	5	5

f) Complemento de nocturnidad.

Se considera trabajo nocturno el que se realiza entre las 22 horas de la noche y las 6 de la mañana. La jornada de trabajo nocturno no podrá exceder de 8 horas de promedio diario, en un periodo de referencia de 15 días. Los puestos de trabajo que conlleven la realización de trabajo nocturno en una parte igual o superior a un tercio de la jornada de trabajo en cómputo diario o el equivalente en cómputo mensual o anual tendrán asignado un complemento de nocturnidad. Cuando, excepcionalmente, sea necesaria la prestación de los servicios públicos durante el periodo nocturno en una parte inferior a un tercio de la jornada en cómputo diario o el equivalente en cómputo anual o mensual, esta prestación de servicios se compensará o se retribuirá con la cuantía y del modo en que se determine. El complemento de nocturnidad podrá tener las siguientes modalidades:

NP: Los puestos de trabajo sujetos a un régimen de nocturnidad para los que la prestación de servicios públicos esté establecida para un periodo de tiempo igual o superior a un medio de la jornada fija, en cómputo diario, semanal, mensual o anual distribuido según las necesidades de organización del trabajo de cada servicio.

La distribución del tiempo de trabajo nocturno para cada una de las modalidades de nocturnidad se fijará según las necesidades de la organización y los servicios a prestar.

a.1. Tabla Salarial del Complemento de Nocturnidad.

COMPLEMENTO DE NOCTURNIDAD		
Código	Euros / mes	
	GRADO	
NP	Nocturnidad	120

Código seguro de verificación (CSV):

1211 C543 5739 7059 CD8C



(12)11C54357397059CD8C

Este documento es una copia en papel de un documento electrónico. El original podrá verificarse en www.fuentepalmera.es/sede

Firmado por Secretario SAMA TAPIA JOAQUIN el 14/7/2020

VºBº de Alcalde-Presidente RUIZ MORO FRANCISCO JAVIER el 14/7/2020



Expte. GEX Nº: 8132/2019

Complementos singulares de puesto de trabajo.

Los puestos de trabajo en los que concurren factores o condiciones distintas de las que hayan servido para su clasificación en uno de los grupos del complemento base, o en los que aquellos factores se presenten con mayor intensidad, así como, a los que se les reconozcan otras singularidades debidas a la especial naturaleza de los mismos, tendrán asignados complementos singulares de puesto, de acuerdo a los apartados siguientes.

g) Complemento de Festividad.

Se consigna en aquellos puestos que deben realizar de forma regular y habitual jornadas laborales en los días establecidos oficialmente como festivos. Los puestos de trabajo sujetos a la prestación de servicios públicos en domingos y festivos tendrán atribuido este complemento, que se asignarán según las necesidades del servicio y la organización del trabajo.

1. Tabla Salarial del Complemento de Festividad:

COMPLEMENTO DE FESTIVIDAD						
Euros / mes						
Grado	días festivos	A1	A2	C1	C2	AP
F1	5-7	31	28	25	22	19
F2	8-10	41	38	35	32	29
F3	11-13	51	48	45	42	39
F4	14-16	56	53	50	47	44
F5	17-19	61	58	55	52	49
F6	20-22	66	63	60	57	54
F7	23-25	71	68	65	62	59
F8	26-28	76	73	70	67	64
F9	29-31	81	78	75	72	69

h) Complemento de Atención al Público.

Los puestos de trabajo que conlleven la realización de trabajo de atención al público en una parte igual o superior a un tercio de la jornada de trabajo en cómputo diario o el equivalente en cómputo mensual o anual tendrán asignado un complemento de atención al público. El complemento de atención al público podrá tener las siguientes modalidades:

- α) **AP1:** Los puestos de trabajo que desarrollen la función de atención al público durante un periodo de **tiempo igual o superior a un tercio de la jornada**, en cómputo diario, semanal, mensual o anual distribuido según las necesidades de organización del trabajo de cada servicio.
- β) **AP2:** Los puestos de trabajo que desarrollen la función de atención al público durante un periodo de **tiempo igual o superior a un medio de la jornada**, en cómputo diario, semanal, mensual o anual distribuido según las necesidades de organización del trabajo de cada servicio.
- γ) **AP3:** Los puestos de trabajo que desarrollen la función de atención al público durante un periodo de **tiempo igual o superior a dos tercios de la jornada**, en cómputo diario, semanal, mensual o anual distribuido según las necesidades de organización del trabajo de cada servicio.

1. Tabla Salarial del Complemento de Atención al Público:

COMPLEMENTO POR ATENCIÓN AL PÚBLICO						
Euros / mes						
Código	GRADO	A1	A2	C1	C2	AP
ATP1	33% jornada	30	30	30	30	30
ATP2	50% jornada	70	70	70	70	70
ATP3	75% jornada	120	120	120	120	120

i) Complemento singular de puesto de trabajo por Responsabilidad:

Corresponden a aquellos puestos de trabajo en los que la prestación de los servicios públicos conlleve una mayor intensidad respecto de los factores de responsabilidad o cualificación o de mando o jefatura. Para la valoración de los factores anteriores se tendrán en cuenta los recursos humanos y los medios materiales de

Código seguro de verificación (CSV):

1211 C543 5739 7059 CD8C



(12)11C54357397059CD8C

Este documento es una copia en papel de un documento electrónico. El original podrá verificarse en www.fuentepalmera.es/sede

Firmado por Secretario SAMA TAPIA JOAQUIN el 14/7/2020

VºBº de Alcalde-Presidente RUIZ MORO FRANCISCO JAVIER el 14/7/2020



FUERO 250
1767-2017

AYUNTAMIENTO DE FUENTE PALMERA (CÓRDOBA)



Expte. GEX Nº: 8132/2019

las unidades o centros a las que se hallen adscritos los puestos de trabajo su dependencia jerárquica con relación a la estructura organizativa y la complejidad y la naturaleza de las tareas a desempeñar.

a) Responsabilidad por desempeño de las funciones públicas necesarias de Secretaría de la Corporación (HN1). Retribuye todos los factores y peculiaridades propias de quienes desempeñan los puestos de función pública necesaria de secretaria de la Corporación municipal (la dirección general de los servicios jurídico-administrativos y de funcionamiento de los órganos políticos, así como la dedicación necesaria para el desempeño de las funciones encomendadas).

b) Responsabilidad por desempeño de las funciones públicas necesarias de Intervención de la Corporación (HN2). Retribuye todos los factores y peculiaridades propias de quienes desempeñan los puestos de función pública necesaria de intervención de la Corporación municipal (la dirección general de los servicios económico-financieros y de fiscalización y control, así como la dedicación necesaria para el desempeño de las funciones encomendadas.)

c) Responsabilidad por desempeño de las funciones públicas necesarias de la Vicesecretaria, Viceinterventor (HN3) Retribuye todos los factores y peculiaridades propias de quienes desempeñan los puestos de función pública necesaria de la Vicesecretaria, Viceintervención de la Corporación municipal.

d) Responsabilidad por desempeño de funciones públicas necesarias de los Servicios Especiales de Seguridad Pública (RSSP): Retribuye todos los factores y peculiaridades propias de quienes desempeñan los puestos de función pública y de supervisión necesaria en el área de Seguridad Pública.

1) Tabla salarial de factores de Responsabilidad Singular.

COMPLEMENTO POR RESPONSABILIDAD SINGULAR		
Código	Descripción	Euros
HN1	Responsabilidad Singular Secretario/a	300
HN2	Responsabilidad Singular Interventor/a	300
HN3	Responsabilidad Singular Vice-Secretario/a, Vice-Interventor/a	150
RSSP	Responsabilidad Singular Seguridad Pública	150

j) Complemento de Obras Públicas y Servicios

Los puestos de trabajo, cuyo contenido, entre otros, sea la realización de tareas de campo relacionadas con las obras públicas e industria y servicios, tendrán asignado un complemento de obra. Su cálculo será una cuantía en relación a su desempeño.

1) Tabla salarial del Complemento Obras Públicas.

COMPLEMENTO DE OBRAS PÚBLICAS		
Euros / mes		
Código	GRADO	
OP	Fontanero, Oficial Albañil, Oficial Encargado de Obras, Carpintero Mantenimiento, Peón Albañil, Sepulturero, Maquinista Barredor, Electricista, Maquinista Conductor, Conductor Mecánico	130

Complementos de puesto por condiciones adversas.

Estos complementos se aplicarán a aquellos puestos en los que concurren de manera continuada condiciones adversas que hagan más gravosa la prestación de los servicios públicos.

k) Complemento por Peligrosidad¹

1

Código seguro de verificación (CSV):

1211 C543 5739 7059 CD8C



(12)11C54357397059CD8C

Este documento es una copia en papel de un documento electrónico. El original podrá verificarse en www.fuentepalmera.es/sede

Firmado por Secretario SAMA TAPIA JOAQUIN el 14/7/2020

VºBº de Alcalde-Presidente RUIZ MORO FRANCISCO JAVIER el 14/7/2020



Expte. GEX Nº: 8132/2019

Se consignará cuando existan en el puesto: condiciones extremas o riesgos que engendren peligrosidad que se derive de la propia actividad o funciones del puesto. Aprecia el elevado riesgo de sufrir accidentes y contracción de enfermedades profesionales durante el desempeño de la actividad. Se consideran peligrosas las actividades susceptibles de producir lesión física inmediata. Se retribuye por la gravedad del posible accidente o por su elevada probabilidad. Responden a condiciones especiales de los puestos declarados peligrosos. Son reguladas por los distintos departamentos de Salud y Seguridad en el Trabajo. Tanto el Gobierno como la Unión Europea tienen un seguimiento cada vez más estrecho, especialmente desde la promulgación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (RCL 1995, 3053) y sus normas de desarrollo.

En este factor se introducen dos elementos de corrección. La peligrosidad se caracteriza: por la intensidad del riesgo y por la frecuencia de exposición a ese riesgo. De esta forma combinando ambos elementos de corrección se generan cuatro grados distintos de peligrosidad.

g.1) Tabla salarial del factor de peligrosidad.

COMPLEMENTO DE PELIGROSIDAD						
Código	GRADO	Euros / mes				
		A1	A2	C1	C2	AP
PL1	Riesgo moderado y exposición ocasional	50	50	50	50	50
PL2	Riesgo moderado y exposición frecuente	75	75	75	75	75
PL3	Riesgo alto y exposición ocasional	125	125	125	125	125
PL4	Riesgo alto y exposición frecuente	200	200	200	200	200

I) Complemento de Penosidad²

Se retribuye por: el desgaste de energía física, (carga física) en condiciones que así lo aconsejen. Así como la ejecución del trabajo en condiciones de manipulado o almacenamiento de productos con capacidad de originar riesgos graves para personas o bienes, por explosión, combustión, radiación u otros de análoga importancia y la manipulación o riesgo de exposición a productos tóxicos. También el desarrollo de trabajos en condiciones de calidad ambiental nociva pueden ser incorporados a este epígrafe. Cuando el ambiente sonoro y el nivel de ruido, la iluminación y las condiciones relacionadas con la visión del lugar de trabajo, las condiciones de temperatura y humedad, la ventilación y la calidad del aire y la existencia de vibraciones en el lugar de trabajo así lo aconsejen.

En este factor se introducen dos elementos de corrección. La penosidad se caracteriza: por la intensidad o incomodidad de las condiciones penosas y, por la frecuencia de exposición a condiciones de penosidad. De esta forma combinando ambos elementos de corrección se generan cuatro grados distintos de penosidad.

1. Tabla Salarial del factor de penosidad.

COMPLEMENTO DE PENOSIDAD						
Código	GRADO	Euros / mes				
		A1	A2	C1	C2	AP
PN1	Penosidad moderada y exposición ocasional	10	10	10	10	10
PN2	Penosidad moderada y exposición frecuente	15	15	15	15	15
PN3	Penosidad alta y exposición	20	20	20	20	20

En este apartado es necesario señalar que se deberán articular los medios y medidas necesarias para prevenir o evitar la peligrosidad asociada al puesto de trabajo. Remunerar por un trabajo en condiciones peligrosas nunca es aconsejable. Lo importante es prevenir y evitar las condiciones que producen el riesgo o la peligrosidad.

2

En este apartado es necesario señalar que se deberán articular los medios y medidas necesarias para prevenir o evitar la penosidad asociada al puesto de trabajo. Remunerar por un trabajo en condiciones penosas nunca es aconsejable. Lo importante es prevenir y evitar las condiciones que producen el riesgo o la penosidad.

Código seguro de verificación (CSV):

1211 C543 5739 7059 CD8C



(12)11C54357397059CD8C

Este documento es una copia en papel de un documento electrónico. El original podrá verificarse en www.fuentepalmera.es/sede

Firmado por Secretario SAMA TAPIA JOAQUIN el 14/7/2020

VBº de Alcalde-Presidente RUIZ MORO FRANCISCO JAVIER el 14/7/2020



FUERO 250
1767-2017

AYUNTAMIENTO DE FUENTE PALMERA (CÓRDOBA)



Expte. GEX Nº: 8132/2019

	ocasional					
PN4	Penosidad alta y exposición frecuente	25	25	25	25	25

Cálculo del complemento específico del puesto de trabajo.

Una vez valorados de manera independiente los distintos factores, el resultado retributivo consistirá en la adición de los distintos factores que correspondan al puesto de trabajo”

Concluyéndose en este punto se aprueba por la unanimidad de las partes negociadoras, es decir, Equipo de Gobierno y Representantes de Personal.”

SEGUNDO.- Los asistentes a dicha reunión se detallan a continuación:
Por el Ayuntamiento:

- Alcalde: Francisco Javier Ruiz Moro
- Concejala Delegada de Personal: Marta Montenegro Anales.

Por los Representantes de los trabajadores:

- Presidente del Comité de Empresa: Francisco Fernando Sánchez Domínguez.
- Secretario del Comité de Empresa: Antonio Carrasco Carmona
- Araceli Díaz Guisado.
- Francisco Javier Pradas Jiménez.
- Encarna Arroyo Portero.
- Delegación de Personal Funcionario: Francisco Moro Díaz.

Lo que firmo yo como Secretario en Fuente Palmera (Córdoba) en la fecha indicada en la firma electrónica)”

Por todo lo expuesto anteriormente se propone la adopción del siguiente

ACUERDO:

Primero. Aprobar los criterios para la Valoración de los Puestos de Trabajo de este Ayuntamiento, anteriormente transcritos, y aprobados de manera consensuada y unánime con los representantes de los trabajadores.

Segundo. Dar traslado a la representación de los trabajadores y a la Secretaría e Intervención municipal, continuando el procedimiento por sus propios trámites.

Tercero. Notificar el presente acuerdo a ICSA, para su conocimiento y efectos.

En Fuente Palmera (Córdoba), en la fecha indicada en la firma electrónica.
Firmado El Alcalde-Presidente en Funciones: Enrique Pedro González Mestre”

En el debate del punto se pone de manifiesto que se celebrará en su momento una reunión de todos los grupos con la empresa ICSA, una vez se complete la tramitación y emitan los informes de Secretaria y de Intervención.

Sometida a votación la propuesta, resulta aprobada por unanimidad de los diez miembros de la Corporación presentes.

Y no habiendo más asuntos en el orden del día, la Presidencia levantó la sesión siendo las quince horas y seis minutos (15:06 horas), de la que doy fe, como Secretario de la Corporación, mediante el presente acta, extendida con su Visto Bueno, en el lugar y fecha ut supra.

Vº Bº del Alcalde-Presidente: Francisco Javier Ruiz Moro

Firmado por el Secretario: Joaquín Sama Tapia

DILIGENCIA.- Para hacer constar que el presente acta ha sido aprobada por unanimidad de los diez miembros de la Corporación presentes en la sesión ordinaria de Pleno celebrada el día 9 de Julio de 2020. Doy fe.

El Secretario General.-

Fdo.: Joaquín Sama Tapia

Código seguro de verificación (CSV):

1211 C543 5739 7059 CD8C



(12)11C54357397059CD8C

Este documento es una copia en papel de un documento electrónico. El original podrá verificarse en

www.fuentepalmera.es/sede

Firmado por Secretario SAMA TAPIA JOAQUIN el 14/7/2020

VºBº de Alcalde-Presidente RUIZ MORO FRANCISCO JAVIER el 14/7/2020