



Manual de Valoració de Llocs de Treball de l'Ajuntament de Barcelona

Juliol 2022

Índex

Dificultat Tècnica

A - Coneixement

- A1 - Coneixements per titulació acadèmica oficial
- A2 - Coneixements complementaris
- A3 - Coneixements laborals per experiència

B - Esforç intel·lectual

- B1 - Complexitat tècnica
- B2 - Guiatge

Responsabilitat

C - Responsabilitat orgànica

- C1 - Enquadrament orgànic
- C2 - Component estratègic
- C3 - Recursos humans dirigits
 - C3.1. - Volum de recursos humans dirigits
 - C3.2. - Qualificació de recursos humans dirigits
- C4 - Complexitat directiva
- C5 - Complexitat gerencial

D - Responsabilitat especial

- D1 - Responsabilitat funcional
- D2 - Compromís de signatura en estudis o projectes tècnics
- D3 - Exercici d'autoritat coactiva
- D4 - Seguretat i salut de les persones
- D5 - Transferència de Coneixement
- D6 - Tractament i custòdia d'informació confidencial

Condicions de treball

E - Condicions psico-socials d'execució

- E1 - Criticitat per errades
- E2 - Pressió temporal

F - Condicions físiques

- F1 - Esforç físic
- F2 - Ambient de treball
- F3 - Soroll i vibracions

Dedicació

G - Dedicació

- G1 - Atenció directa intensiva
- G2 - Menyscapte
- G3 - Perillositat
- G4 - Festivitat
- G5 - Nocturnitat
- G6 - Desplaçament
- G7 - Emergències socials
- G8 - Disponibilitat
- G9 - Funcions complementàries de la Guàrdia Urbana
- G10 - Manteniment acreditació submarinista (SPEIS)
- G11 - Desgast instrument
- G12 - Direcció escoles bressol

G13 - Direcció de mercats

G14 - Plena Dedicació

G15 - Intervenció social

G16 - Intervenció d'habitatge

G17 - Inspecció

G18 - Servei de Bens i Servei de Cadastre

Incompatibilitat

H - Incompatibilitat

H - Incompatibilitat

A.1. CONEIXEMENTS PER TITULACIÓ ACADÈMICA OFICIAL

El subfactor valora els coneixements proporcionats per la formació reglada mínima necessària per a exercir les seves funcions.

A.1 Coneixements tècnics 30-90

Valora la formació mínima i indispensable per desenvolupar satisfactòriament les funcions d'acord amb els requisits del lloc de treball. Es refereix a les titulacions acadèmiques oficials requerides per als diferents grups i subgrups de classificació.

Nivell	Descripció	Punts
1. Bàsics	Títol de graduat en educació secundària obligatòria, certificat escolaritat o sense titulació.	30
2. Mitjans	Tècnic Superior de Formació Professional, títol de batxiller o tècnic.	60
3. Superiors	Títol universitari de grau o superior.	90

A.2. CONEIXEMENTS COMPLEMENTARIS

Aquest subfactor valora els coneixements d'especialització i/o ampliació adients per tal d'exercir les funcions pròpies del lloc i que van més enllà de la titulació acadèmica oficial.

A.2 Coneixements complementaris 10-40

Valora els coneixements d'especialització i/o ampliació que van més enllà de la titulació acadèmica oficial adients per tal d'exercir les funcions pròpies del lloc.

Nivell	Descripció	Punts
1. Mínims recomanables	Programes formatius de caràcter instrumental.	10
2. Aprenentatge bàsic	Programes formatius de menys de 100 hores.	20
3. Aprenentatge especialitzat	Programes formatius d'especialització a partir de 100 hores.	30
4. Alta especialització	Programes formatius postuniversitaris.	40

A.3 CONEIXEMENTS LABORALS PER EXPERIÈNCIA

Aquest subfactor valora el temps d'exercici previ de funcions en els àmbits més adequats pel desenvolupament de les funcions del lloc de treball objecte de valoració.

A.3 Coneixements laborals per experiència 10-60

Temps d'exercici previ de funcions en els àmbits més adequats per dur a terme les funcions del lloc de treball objecte de valoració.

Nivell	Descripció	Punts
1. Mínims recomanables	Experiència bàsica	10
2. Bàsics	Entre 3 mesos i 1 any	20
3. Mitjans	Entre 1 i 3 anys	30
4. Alts	Entre 3 i 5 anys	40
5. Molt alts	Entre 5 i 10 anys	50
6. Propis d'expert/a	Més de 10 anys	60

B.1 COMPLEXITAT TÈCNICA

Aquest subfactor està assignant valor en funció de la major o menor dificultat de resoldre els problemes tècnics que són propis del lloc: hi ha feines tècnicament senzilles i d'altres molt complexes, i això és, simplement, el que es valora.

Es tracta d'un subfactor molt vinculat als subfactors anteriors en que valorem formació (acadèmica o complementària): si les funcions assignades són de gran dificultat, la formació prèvia hauria de situar-se en la banda superior.

B.1 Complexitat tècnica **10-120**

Aquest subfactor assigna valor en funció de la major o menor dificultat de resoldre els problemes tècnics que són propis del lloc: hi ha feines tècnicament senzilles i d'altres molt complexes.

Nivell	Descripció	Punts
1. Elemental	Les qüestions a resoldre son operatives, de caire més aviat bàsic i sotmeses a protocols predeterminats.	10
2. Baixa	Les qüestions a resoldre estan habitualment força protocolaritzades, sotmeses a procediments amplis i poden, eventualment, requerir un cert estudi previ.	30
3. Mitjana	Les qüestions a resoldre comporten una certa especialització que requereix d'una primera anàlisi i estudi.	60
4. Alta	Les qüestions són fonamentalment tècniques, requerint reflexió i en ocasions un estudi analític profund.	90
5. Molt alta	Les qüestions, a més, incorporen una vessant estratègica i de gestió, requerint solucions innovadores per a la presa de decisions d'alta responsabilitat.	120

B.2 GUIATGE

El subfactor té dues vessants que signifiquen el mateix, una interpretació en negatiu (guiatge o “marcatge”) i una altra en positiu (grau d’iniciativa).

El guiatge es refereix al suport que rep el lloc per part de la seva línia de comandament, en el sentit de la informació que li és proporcionada per a desenvolupar les seves funcions.

La interpretació alternativa seria just la següent: quant menys informació i més “solitud” en la línia jeràrquica, major hauria de ser el grau d’iniciativa concedit a aquest mateix lloc de treball.

B.2 Guiatge 10-50

Orientació que rep el lloc de treball per part de la seva línia de comandament, en el sentit de la informació que li és proporcionada per a desenvolupar les seves funcions.

Nivell	Descripció	Punts
1. Marcat	Instruccions detallades i marge estret per a la decisió pròpia.	10
2. Acotat	Instruccions en general no detallades i directrius operatives.	20
3. Limitat	Directrius i criteris tècnics per a l'acompliment dels objectius del servei/àrea.	30
4. Moderat	Directrius estratègiques i tècniques per a l'acompliment dels objectius del Servei/Àrea.	40
5. Puntual	Directrius polítiques que han de ser concretades en objectius per al Servei/Àrea.	50

C.1 ENQUADRAMENT ORGÀNIC

Aquest subfactor es refereix al punt exacte d'ubicació dels llocs en la línia jeràrquica, mitjançant la determinació del nivell del lloc del qual depenen.

L'enquadrament orgànic dóna una idea de la transcendència del lloc en funció del nivell orgànic al qual està adscrit.

L'escala de valoració està determinada per l'organigrama de l'organització.

Aquest subfactor valora el comandament rebut per un lloc de treball, més que l'exercit pel lloc.

C.1 Enquadrament orgànic **10-110**

Es refereix al punt exacte de ubicació dels llocs en la línia jeràrquica, mitjançant la determinació del nivell del lloc del qual depenen directament.

Nivell	Descripció	Punts
1. Operatiu	El lloc valorat està comandat jeràrquicament per un/a cap de nivell operatiu: un/a cap de departament o cap d'unitat.	10
2. Intermig	El lloc valorat està comandat per un/a cap de nivell intermig: cap de secció o subsecció.	30
3. Directiu	El lloc valorat depèn d'un/a directiu/iva no polític/a: Subdirecció, cap de servei o cap d'oficina.	50
4. Alta Direcció	El lloc de treball depèn d'un lloc d'alta direcció: Gerent o Director de Serveis.	70
5. Directiu Polític i Habilitació Nacional	El lloc valorat depèn d'un/a directiu/va - polític/a: Coordinador/a General de la Corporació i Coordinador/a d'Àrea. Igualment es valorarà els llocs que presentin el seu enquadrament orgànic caracteritzat per un estatus especial atès que, en alguns àmbits de competència, no necessàriament depenen del nivell directiu polític (Secretari/ària, Interventor/a, Tresorer/a).	90
6. Polític	El lloc depèn d'un electe de la Corporació: President o President delegat.	110

C.2 COMPONENT ESTRATÈGIC

Aquest subfactor valora la naturalesa estratègica del servei que es comanda, tant en el sentit d'àrees o departaments que acostumen a ser sempre estratègics (presidència), com en el cas de serveis que passen a ser estratègics per al mandat d'un equip de govern per a un període concret (adaptació a les noves tecnologies, nou pla en matèria d'educació, etc.).

Tot i que el conjunt de serveis que presta i dóna l'Ajuntament són importants, no tots formen part dels objectius estratègics d'un pla de mandat o del programa d'un equip de govern concret. Per tant, hem d'entendre que molts d'aquests es trobaran ubicats al nivell 1 d'aquest subfactor.

Excepcionalment, és possible que obtingui puntuació en aquest subfactor algun lloc de treball que no incorpori comandament orgànic però que estigui situat a prop de l'alta direcció política i que assumeixi un mandat corporatiu amb un alt component estratègic.

C.2 Component estratègic 0-120

Valora la naturalesa estratègica de l'àmbit que es comanda jeràrquicament.

Nivell	Descripció	Punts
1. Baix	L'activitat comandada jeràrquicament no es defineix pel seu caràcter estratègic.	0
2. Mitjà	L'activitat comandada jeràrquicament contribueix a la consecució dels objectius estratègics de l'Organització.	30
3. Ampli	L'activitat comandada jeràrquicament serveix de manera decisiva a la consecució dels objectius estratègics del programa de Govern.	60
4. Molt ampli	L'activitat comandada jeràrquicament es defineix per impulsar i desenvolupar directrius vinculades a objectius estratègics establerts en el Pla de Mandat de la Institució.	90
4. Màxim	L'activitat comandada jeràrquicament es defineix per impulsar i desenvolupar directrius macroestratègiques polítiques vinculades a objectius estratègics establerts en el Pla de Mandat de la Institució.	120

C.3 RECURSOS HUMANS DIRIGITS

Aquest subfactor de comandament jeràrquic valora la direcció jeràrquica directa o indirecta de persones, en funció tant del volum com de la qualificació dels recursos humans dirigits.

El subfactor es plantejaria, doncs i a tall d'exemple, en el sentit de que poc personal però amb alta qualificació puntuaria més o menys igual que molt personal amb baixa qualificació.

En cas de que no predomini un nivell de qualificació sobre els altres i davant d'un repartiment equitatiu, el criteri seria optar per la qualificació més alta.

C.3.1 Volum dels recursos humans dirigits

0-40

Assigna valor en funció del nombre de persones que depenen jeràrquicament del lloc que estem valorant.

Nivell	Descripció	Punts
0. Inexistent	El lloc de treball no comanda jeràrquicament recursos humans.	0
1. Mitjà	Es comanda jeràrquicament un equip humà amb un volum que pot arribar fins a les 250 persones.	10
2. Gran	Es comanda jeràrquicament un equip humà amb un volum que pot anar de 251 fins a 1000 persones.	20
3. Molt gran	Es comanda jeràrquicament un equip humà amb un volum que pot anar de 1001 fins a 3000 persones.	30
4. Macro - estructura o gerència	Es comanda jeràrquicament una estructura del màxim tamany: un equip humà amb un volum que supera les 3001 persones o una gerència, o bé s'exerceix una influència equiparable pel fet d'ocupar un lloc d'habilitació nacional.	40

C.3 QUALIFICACIÓ DE RECURSOS HUMANS DIRIGITS

Aquest subfactor de comandament jeràrquic valora la direcció jeràrquica directa o indirecta de persones, en funció tant del volum com de la qualificació dels recursos humans dirigits.

El subfactor es plantejaria, doncs i a tall d'exemple, en el sentit de que poc personal però amb alta qualificació puntuaria més o menys igual que molt personal amb baixa qualificació.

En cas de que no predomini un nivell de qualificació sobre els altres i davant d'un repartiment equitatiu, el criteri seria optar per la qualificació més alta.

C.3.2 Qualificació de recursos humans dirigits

Té en compte la qualificació dels llocs que integren l'equip de treball assignat jeràrquicament al lloc valorat, ponderant la puntuació obtinguda a l'anterior factor.

Nivell	Descripció	Punts
0. Inexistent	El lloc de treball no comanda jeràrquicament recursos humans.	0
1. Baixa	L'equip humà es compon fonamentalment de professionals operatius de nivell bàsic.	1xC.3.1
2. Mitjana	L'equip humà dirigit es compon fonamentalment de professionals operatius qualificats de nivell intermedi.	2xC.3.1
3. Alta	L'equip humà dirigit es compon parcialment de professionals tècnics amb titulació universitària, juntament amb altres professionals.	3xC.3.1
4. Molt alta	L'equip humà dirigit es compon fonamentalment de professionals tècnics amb titulació universitària.	4xC.3.1

C.4 COMPLEXITAT DIRECTIVA

Aquest subfactor de comandament jeràrquic valora la complexitat que suposa el lloc de directiu municipal.

C.4. Complexitat directiva

Aquest subfactor de comandament jeràrquic valora la complexitat que suposa el lloc de directiu municipal.

Nivell	Descripció	Punts 0-70
0	El lloc de treball no és directiu.	0
1	Tenir un equip mínim de 5 persones	10
2	<p>Complir els criteris del nivell anterior, i dependre d'una Gerència.</p> <p>I complir, com a mínim, algun dels següents criteris:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Gestionar un pressupost mínim de 100M€ o administrar un de 200M€. • Tenir més de 200 persones a càrrec. • Actuació transversal (coordinar una funció transversal a aplicar en altres gerències de diferents àrees) + criticitat de l'actuació (amb decisió d'impacte pressupostari o polític) o en l'àmbit dels serveis jurídics centrals o de la Gerència Municipal • Tenir una o més direccions en dependència 	40
3	<p>Complir els criteris dels nivells anteriors, i</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dependre d'una gerència d'àrea o sector, i • Tenir direccions en dependència, i • Actuació transversal (coordinar una funció transversal a aplicar en altres gerències de diferents àrees) + criticitat de l'actuació (amb decisió d'impacte pressupostari o polític) o en l'àmbit de la Gerència Municipal. 	70

C.5 COMPLEXITAT GERENCIAL

Aquest subfactor de comandament jeràrquic valora la complexitat que suposa el lloc de gestió de més alt nivell, el gerencial, d'acord amb característiques socioeconòmiques, pressupostàries, i d'ubicació en l'organigrama municipal.

C.5. Complexitat gerencial

Aquest subfactor de comandament jeràrquic valora la complexitat que suposa el lloc de gestió de més alt nivell, el gerencial, d'acord amb característiques socioeconòmiques, pressupostàries, i d'ubicació en l'organigrama municipal.

Nivell	Descripció	Punts 0-90
0	El lloc de treball no és gerencial	0
1	Gerències amb gestió de menys de 5 M€ de pressupost anual	15
2	Districtes amb menys de 180.000 habitants o taxa de pobresa/risc d'exclusió inferior al 25%. Gerències d'Instituts i Gerències sectorials amb una gestió inferior a 25 M€ de pressupost anual (i més de 5M€)	30
3	Districtes amb més de 180.000 habitants o taxa de pobresa/risc d'exclusió superior al 25%. Gerències d'Instituts i Gerències sectorials amb més de 25M€ de pressupost anual.	45
4	Gerències d'àmbit transversal	60
5	Gerències d'Àrea i assimilades	75
6	Gerència Municipal	90

D.1. RESPONSABILITAT FUNCIONAL

Aquest subfactor es defineix per la responsabilitat que tenen alguns llocs de treball sobre determinades funcions d'altres llocs, en raó estricta de la naturalesa de la feina.

És un subfactor incompatible amb la jerarquia formal, és a dir, en cap cas el podem assignar a un càrrec de comandament jeràrquic, perquè justament està pensat per compensar als llocs base que incorporen responsabilitat funcional.

El model d'assignació ve molt predeterminat, segons una anàlisi prèvia d'aquestes situacions de comandament funcional detectades en la pràctica. El nivell màxim (quan es comanda funcionalment una unitat), hauria d'obligar a una lògica reflexió organitzativa.

D.1 Responsabilitat funcional 0-20

Responsabilitat que tenen alguns llocs de treball sobre determinades funcions d'altres llocs, en raó estricta de la naturalesa de la feina sense responsabilitat jeràrquica

Nivell	Descripció	Punts
0. No es presenta		0
1. Característica	S'assigna i supervisa la feina d'altres llocs de treball.	10
2. Departamental	Es comanda un equip de treball sense assignació de càrrec jeràrquic.	20

D.2 COMPROMÍS PER SIGNATURA EN PROJECTES/INFORMES TÈCNICS

El subfactor valora la responsabilitat tècnica que assumeix un/una professional quan té l'obligació de comprometre's pel contingut d'un informe o un projecte mitjançant la seva signatura.

El subfactor té en compte tant l'origen o font del compromís (la mateixa organització, una delegació formal o bé per imperatiu legal) com el tipus de responsabilitat que pot generar (interna i/o externa, personal i nominativa i reversibilitat).

D.2 Compromís de signatura en projectes/informes tècnics**0-20**

La responsabilitat tècnica que assumeix un/a professional quan té l'obligació de comprometre's pel contingut d'un informe o un projecte mitjançant la seva signatura.

Nivell	Descripció	Punts
0. No es presenta	El lloc de treball valorat no assumeix aquest tipus de responsabilitat.	0
1. Facultatiu	La signatura no és obligatòria legalment però sí facultativa, per tant, tot i que aporta valor i legitima l'actuació.	10
2. Preceptiu	La signatura és regulada per normativa i té conseqüències jurídiques directes. Implica l'exercici de competència administrativa.	20

D.3 EXERCICI D'AUTORITAT COACTIVA

Aquest subfactor està dissenyat per valorar l'exercici legítim de tasques de caire coactiu per l'especial dificultat que implica saber fer un ús proporcionat i directe de la força en relació al grau de conflictivitat que comporti la situació.

En el cas de l'Ajuntament de Barcelona, el subfactor valora essencialment llocs de treball amb funcions de vigilància i custòdia activa de béns, equipaments i/o instal·lacions.

D.3 Exercici d'autoritat coactiva **0-20**

Saber fer un ús proporcionat de la força en relació amb el grau de conflictivitat que comporti la situació.

Nivell	Descripció	Punts
0. No es presenta	El lloc de treball valorat no assumeix aquest tipus de responsabilitat.	0
1. Limitat	Funcions de contenció de situacions de conflicte en l'àmbit de l'atenció a les persones, així com les pròpies de vigilància, custòdia activa i manteniment de l'ordre.	10
2. Característic	Les situacions a les que s'enfronta l'ocupant del lloc poden arribar a ser conflictives i poden requerir d'un ús excepcional de la força, sempre d'acord amb les possibilitats legals.	20

D.4 RESPONSABILITAT SOBRE LA SEURETAT I LA SALUT DE LES PERSONES

Aquest subfactor valora un rol decisiu consistent en la vigilància de la seguretat i la salut dels/de les treballadors/res en l'exercici de les seves funcions.

S'ha de fer esment que es valora una actuació de vigilància directa i protagonista en la prevenció, més enllà de la que correspon a qualsevol treballador/a per definició i per normativa.

Es pretén ressaltar la importància del rol de vigilància i prevenció de la seguretat i la salut per a aquells col·lectius amb activitats amb elevada probabilitat d'accidentabilitat.

D.4 Responsabilitat sobre la seguretat i la salut de les persones **0-20**

Vigilància directa de la seguretat i salut dels treballadors en l'exercici de les seves funcions..

Nivell	Descripció	Punts
0. No es presenta	El lloc de treball valorat no assumeix aquest tipus de responsabilitat.	0
1. Funcional	El lloc té una responsabilitat en funció del seu rol de vigilància i prevenció de riscos o bé la pròpia d'un comandament o responsable d'equips que ha de vetllar per la seguretat i la salut de les persones que els integren.	10
2. Qualificada	Per comandament o responsabilitat directa d'equip que fa obra, instal·lacions o activitats perilloses/insalubres	20

D.5 TRANSFERÈNCIA DE CONEIXEMENT

Aquest subfactor s'ha incorporat per valorar un determinat rol assignat a alguns llocs de treball: el de formar i tutoritzar a d'altres, siguin col·laboradors/ores interns/es o externs/es.

Pel què fa als llocs base, s'han de valorar atenent a l'assignació formal d'aquest rol, superant d'aquesta manera la seva tradicional vinculació amb l'antiguitat o la disponibilitat de les persones per assumir-lo. En relació als llocs de comandament, cal valorar-los considerant la inherent funció de traspàs de coneixement d'aquesta tipologia de llocs.

Així i per tant, el factor està concebut per a figures tant de referència professional tècnica i/o d'oficialia com pels casos de comandament, essencialment els de caràcter tècnic.

D.5 Transferència de coneixement 0-30

Formar i tutoritzar a d'altres com a dipositari/ària d'un coneixement expert.

Nivell	Descripció	Punts
0. Bàsic	El lloc de treball valorat assumeix aquest tipus de responsabilitat, exigible a qualsevol d'ells.	0
1. Orientador/a	Transferència de coneixement qualificat en un àmbit de treball.	10
2. Tutoritzadora	Transferència de coneixement qualificat propi de llocs de treball amb funcions analítiques, d'estudi i reflexió d'una certa complexitat teòrica.	20
3. Formadora	Transferència de coneixement expert en fòrums especialitzats del sector professional corresponent al lloc de treball.	30

D.6 TRACTAMENT I CUSTÒDIA D'INFORMACIÓ CONFIDENCIAL

Aquest subfactor es refereix a la responsabilitat especial d'alguns llocs de treball per l'accés i adequat sigil o discreció, en l'ús d'informació confidencial, entesa com aquella informació institucional o de caràcter personal de la que es disposa en funció del càrrec o del lloc de treball.

D.6 Per tractament i custòdia d'informació confidencial 0-30

Responsabilitat per l'accés a informació confidencial, i el sigil i la discreció respecte d'aquesta.

Nivell	Descripció	Punts
0. No es presenta	El lloc de treball no assumeix aquest tipus de responsabilitat.	0
1. Alt	Llocs de treball que tenen accés i obligació de secret professional en relació a la informació sobre dades de caràcter personal protegides legalment, però no considerades d'especial protecció.	10
2. Restringit - Tècnic	Llocs de treball que tenen accés i obligació de secret professional en relació amb la informació estratègica característica de la confiança tècnic - professional, o dades pròpies dels drets fonamentals de la persona considerades d'especial protecció.	20
3. Restringit - Estatègic	Llocs de treball que tenen accés i obligació de secret professional en relació amb la informació estratègica característica de la confiança i secret polític.	30

E.1 CRITICITAT PER ERRADES

Aquest subfactor està relacionat amb el fet d'assumir pressió psicològica per la transcendència, impacte i el grau de subsanabilitat de les errades.

S'ha de valorar la casuística habitual, evitant les referències més extremes.

E.1. Criticitat per errades 0-20

Valora les conseqüències derivades dels errors i la possibilitat de subsanació.

Nivell	Descripció	Punts
0. No es presenta	El lloc de treball no està sotmès a aquest subfactor de forma prou significativa.	0
1. Mitjana	Els errors humans no intencionats del lloc tenen conseqüències greus per a l'organització però, en general, són detectables i subsanables.	10
2. Alta	Els errors humans no intencionats del lloc tenen conseqüències greus per a l'organització o els seus clients i son difícilment detectables i/o subsanables.	20

E.2 PRESSIÓ TEMPORAL

Aquest subfactor valora l'estrès pel treball estretament vinculat a l'acompliment de terminis de lliurament i la impossibilitat d'ajornar el moment de lliurament.

E.2 Pressió temporal 0-20

Valora la pressió psicològica que suposa el treball sotmès a terminis.

Nivell	Descripció	Punts
0. No es presenta	El lloc de treball no està sotmès a aquest subfactor de forma prou significativa.	0
1. Moderada	Treball vinculat al compliment de terminis (d'execució/liurament) no ajornables malgrat que poden ser previstos mitjançant planificació.	10
2. Alta	Treball vinculat al compliment de terminis (d'execució/liurament) no ajornables que no poden ser previstos mitjançant planificació.	20

F.1 ESFORÇ FÍSIC

El subfactor es defineix pel treball físic que comporta l'exercici de determinades activitats, com ara pel desplaçament de pesos, per l'adopció de postures forçades, etc. El subfactor s'ha concebut per valorar l'esforç que té lloc de manera quotidiana, és a dir, diàriament o gairebé, no valorant aquells esforços físics que es produeixen de forma ocasional.

F.1 Esforç físic 0-20

El subfactor valora el desplaçament de pesos, l'adopció de postures forçades,... en l'exercici de les funcions pròpies del lloc.

Nivell	Descripció	Punts
0. No es presenta	El lloc de treball valorat no està sotmès de forma quotidiana a aquesta condició.	0
1. Marginal	L'esforç físic que comporta el restar dret, el desplaçament a peu o en bicicleta i el propi de la càrrega física d'equips o vestimenta feixuga.	5
2. Apreciable	L'esforç físic que comporta el desplaçament de pesos (materials o persones) o les postures forçades, és quotidià, tot i que acostuma a ser una part de la jornada, no superant la meitat d'aquesta.	10
3. Notable	L'esforç físic que comporta el desplaçament de pesos (materials o persones) o les postures forçades, és quotidià i ocupa la major part de la jornada.	15
4. Intens	L'esforç físic que comporta el desplaçament de pesos (materials o persones) o les postures forçades, és quotidià, ocupa la major part de la jornada i és especialment intens.	20

F.2 AMBIENT DE TREBALL

L'ambient de treball és el subfactor dedicat a valorar l'entorn físic on es realitzen les funcions pròpies del lloc, en funció de les característiques peculiars que el puguin fer dur o especialment desagradable.

La gradació del subfactor es desplega a partir del tipus de condició ambiental desagradable o insalubre, així com del temps aproximat d'exposició a aquesta condició.

F.2 Ambient de treball 0-10

El subfactor valora l'entorn físic on es realitzen les funcions pròpies del lloc, en funció de les característiques peculiars que el puguin fer dur o especialment desagradable

Nivell	Descripció	Punts
0. Confortable	El lloc de treball valorat no està sotmès a aquesta condició.	0
1. Regular	L'ambient de treball es caracteritza per condicions climàtiques dures (de temperatura, humitat o lluminositat) i/o per condicions desagradables (de brutícia i males olors) tot i que acostuma a presentarse només una part de la jornada, no superant la meitat d'aquesta.	5
2. Dur	L'ambient de treball es caracteritza per condicions climàtiques dures (de temperatura, humitat o lluminositat) i/o per condicions desagradables (de brutícia i males olors) durant la major part de la jornada.	10

F.3. SOROLL I VIBRACIONS

El subfactor està concebut per donar valor a aquells llocs de treball sotmesos a soroll i/o a vibracions.

F.3 Soroll i vibracions **0-10**

El subfactor està concebut per donar valor a aquells llocs de treball sotmesos a soroll i/o a vibracions de manera significativa.

Nivell	Descripció	Punts
0. Absents	El lloc de treball valorat no està sotmès a aquesta condició.	0
1. Apreciables	El lloc de treball està sotmès, quotidianament, a sorolls i/o vibracions de moderada intensitat.	5
2. Forts	El lloc de treball està sotmès, quotidianament, a sorolls i/o vibracions de marcada intensitat.	10

G - Dedicació

G.1 Atenció directa intensiva**G.1 Atenció directa intensiva**

S'atribueix a les dotacions de llocs de treball del grup C sense comandament que tenen assignades funcions d'atenció directa intensiva a OAC, atenció al contribuent de l'IMH, OMIC, CSS, PIAD, SARA, l'Oficina de Prestacions Econòmiques de l'IMSS, als frontals de les oficines d'habitatge, atenció i gestió usuaris IMHAB, Troballes i OIT.

Nivell	Descripció
1	Plus atenció directa intensiva en Oficina de troballes i OIT. Grup C
2	Plus atenció directa intensiva CSS, EAIA, PIAD, SARA, frontals de les oficines d'habitatge, atenció i gestió usuaris IMHAB i Oficina de prestacions econòmiques. Grup C
3	Plus atenció directa intensiva en OAC, atenció al contribuent de l'IMH i OMIC. Grup C

G.2 Menyscapte

G.2. Menyscapte

Menyscapte: s'atribueix a les dotacions de llocs de treball que requereixin en el desenvolupament de la seva activitat la manipulació d'efectius amb valor econòmic (com targetes de transport, diners per dietes, o d'altres) o valors dipositats als serveis d'hisenda (menyscapte de caixa d'hisenda).

Nivell	Descripció
1. Menyscapte de diners	Maneig i custòdia d'efectius amb valor econòmic, com targetes de transport, diners per dietes, o d'altres
2. Menyscapte caixa hisenda	Responsabilitat per quadrament de caixa

G.3 Perillositat

G.3. Perillositat

S'atribueix a les dotacions de llocs de treball que exigeixen la prestació regular d'activitats d'especial o clara perillositat o toxicitat. Es diferencia la Perillositat en llocs de treball de categories laborals o funcionaries de l'escala d'administració especial de les classes tècnica superior, mitjana i auxiliar, de la Perillositat de Cossos Especials de les de les classes de Guàrdia Urbana i SPEIS (incloent-hi els llocs de TM en Infermeria del SPEIS i exceptuant els llocs de TM SPEIS i TS SPEIS).

Nivell	Descripció
1. Perillositat	L'activitat del lloc implica risc de patir danys, en general de caràcter lleu, els quals no comporten hospitalització, baixa de llarga durada o intervenció quirúrgica.
2. Perillositat cossos especials	L'activitat del lloc implica risc de patir danys, en general de caràcter greu (que poden comportar hospitalització i/o baixa de llarga durada i/o intervenció quirúrgica).

G. 4 Festivitat

El subfactor valora la penalitat que comporta per a l'ocupant haver de treballar durant els dissabtes, els diumenges i els dies festius.

G.4. Festivitat

S'atribueix a les dotacions de llocs de treball que requereixin de manera regular durant l'any el desenvolupament parcial de la seva activitat en dies festius.

Nivell	Descripció
1	Per a mitjanes anuals d'1 a 5 festius
2	Per a mitjanes anuals de 6 a 10 festius
3	Per a mitjanes anuals d'11 a 15 festius
4	Per a mitjanes anuals de 16 a 20 festius
5	Per a mitjanes anuals de 21 a 25 festius
6	Per a mitjanes anuals de 26 a 30 festius
7	Per a mitjanes anuals de 31 a 35 festius
8	Per a mitjanes anuals de més de 36 festius
9	Aplicació específica GU
10	Aplicació específica SPCPEIS
11	Aplicació específica Unitat C de la GU
12	Aplicació específica Unitat D de la GU
Canvi de festius per feiners	
13	Torn mati i tarda
14	Torn de nit

G.5 Nocturnitat

El subfactor valora la penalitat que comporta el treball en horari de nit.

G.5 Nocturnitat

S'atribueix a les dotacions de llocs de treball que requereixin de manera regular durant l'any el desenvolupament parcial de la seva activitat en horari de nit (considerat entre les 22h i les 6h).

Nivell	Descripció
1	Per a mitjanes diàries de 2 hores
2	Per torn de tarda encavalcat de GU
3	Per a mitjanes diàries entre 2 i 4 hores
4	Per a mitjanes diàries entre 2 i 4 hores i unitat D (aplicació a GU i SPCPEIS)
5	Per a mitjanes diàries entre 4 i 6 hores
6	Per a mitjanes diàries entre 4 i 6 hores (aplicació a GU i SPCPEIS)
7	Per a mitjanes diàries superiors a 6 hores
8	Torn nit GU amb lliurança suplementària
9	Torn de nit sense lliurança complementària i Unitat C
10	Aplicació específica torns del SPCPEIS

G.6 Desplaçament

G.6 Desplaçament

S'atribueix a les dotacions de llocs de treball ubicades en centres de treball no coberts per la xarxa urbana de transports, així com, de manera específica, per a les dotacions ocupades per personal amb minusvalidesa, quan el corresponent transport urbà utilitzable per al trasllat al seu centre de treball no disposi de mesures d'accessibilitat adequades.

Nivell	Descripció
Desplaçament	Desplaçament a ubicacions que no estan cobertes per la xarxa urbana de transports.

G.7 Emergències socials

G.7 Emergències socials

Factor que retribueix l'exigència de manera regular d'una disponibilitat fora de la seva jornada per activar-se en cas d'emergències de ciutat. S'entén com a emergències socials tota amenaça, situació catastròfica o contingència greu, de caràcter natural o excepcional, que pugui suposar un estat de risc o perill greu per a la convivència ciutadana, per a les persones o per als béns. En aquesta situació tota la plantilla que percep el plus d'emergències socials estarà obligada a posar-se en contacte per qualsevol mitjà amb els seus caps i personar-se a la seva unitat si s'escau i es posarà a disposició del comandament corresponent. En aquest sentit, tota la plantilla està obligada a facilitar i actualitzar les seves dades personals, adreça i telèfon de contacte.

Nivell	Descripció
Emergències socials	El lloc exigeix de manera regular una disponibilitat fora de la seva jornada per activar-se en cas d'emergències de ciutat

G.8 Disponibilitat

G.8 Disponibilitat

S'atribueix a les dotacions de llocs de treball de la Guàrdia Urbana que estiguin integrades a les unitats C i D i protecció i exigeixen de manera regular una disponibilitat obligada fora de la seva jornada per activar-se en cas de necessitats del servei; i a les dotacions de llocs de treball assignades a la flota de vehicles, que exigeixen de manera regular una disponibilitat flexible de la seva jornada per donar servei a l'Alcaldia i Tinències.

Nivell	Descripció
1	Disponibilitat conductors d'Alcaldia i Tinències
2	Disponibilitat unitats C i D GU

G.9 Funcions complementàries de la Guàrdia Urbana i SPEIS

G.9 Funcions complementàries de la Guàrdia Urbana

S'atribueix a les dotacions de llocs de treball de sergent/a de la Guàrdia Urbana; que realitzin la funció de cap de torn, brigada o servei; i a les dotacions de caporal/a que realitzen la funció de cap d'equip. També incorpora les dotacions de la Guàrdia Urbana que presten serveis de protecció de càrrecs, per les condicions i tipologia del servei.

S'atribueix a les dotacions de llocs de treball de cap de guàrdia que requereixin de manera regular el trencament horari per a la realització de les guàrdies; de llocs de treball de sotsoficial, que requereixin de manera regular el trencament horari de la seva jornada per coordinar els parcs; i a les dotacions de llocs de treball de sotsoficial, que requereixin de manera regular el trencament horari de 16 guàrdies de la seva jornada per treballar en jornada de 8 hores; i per als llocs de cap d'unitat de l'SPEIS que requereixin de manera regular el trencament horari de la seva jornada per la realització d'un màxim de 360 h anuals en concepte de guàrdies de nivell 4 i 5; i per als sergents que realitzin la funció de cap de torn en les seves guàrdies i de caporals que realitzen les de cap d'equip.

Nivell	Descripció
1	Sergent cap de torn, brigada o servei
2	Caporal cap d'equip
3	Complement unitat de protecció
4	Trencament de jornada de sotsoficial/a
5	Trencament de jornada de sergent/a
6	Trencament de jornada de caporal/a
7	Trencament de jornada de bomber/a
8	Trencament de jornada de TM Infermeria SPCPEIS
9	SPEIS - Cap de parc
10	SPEIS - Cap d'unitat
11	SPEIS - Cap de torn
12	SPEIS - Distribució de jornada

G10 - Manteniment acreditació submarinista (SPEIS)**G10 - Manteniment acreditació submarinista (SPEIS)**

S'atribueix a les dotacions operatives de les categories de l'SPEIS que desenvolupen tasques de submarinista, per tal de compensar el temps que destinen, fora del seu horari laboral, al manteniment de la seva titulació oficial.

Nivell	Descripció
1	Manteniment de l'acreditació de submarinista

G11 - Desgast instrument**G11 - Desgast instrument**

S'atribueix a les dotacions de llocs de treball de la Banda Municipal que requereixin l'ús d'un instrument musical de propietat.

Nivell	Descripció
1	Desgast instrument tipus 1
2	Desgast instrument tipus 2
3	Solista banda

G12 - Direcció escoles bressol**G12 - Direcció escoles bressol**

S'atribueix a les dotacions de llocs de treball de direcció d'escola bressol en funció del nombre de grups i d'acord amb la normativa d'aplicació.

Nivell	Descripció
1	8 grups
2	9 grups
3	10 grups

G13 - Direcció de mercats**G13 - Direcció de mercats**

S'atribueix a les dotacions rotatives de llocs de treball de direcció de mercats municipals en funció de la complexitat temporal o estructural de l'equipament.

Nivell	Descripció
1	Direccions tipus 1
2	Direccions tipus 2
3	Direccions tipus 3
4	Direccions tipus 4
5	Direccions tipus 5

G14 - Plena Dedicació**G14 - Plena Dedicació**

Dedicació grup A, C i E. S'atribueix a les dotacions de llocs de treball que requereixen de manera freqüent una jornada superior a la establerta amb caràcter general, i que no permet la compatibilitat de l'ocupant. Aquest complement no és d'aplicació a les dotacions dels tipus de lloc de Gerència i Direcció que l'integren al seu complement específic ni tampoc és d'aplicació als llocs operatius de la GU i SPEIS.

Nivell	Descripció
1	Subgrup A1
2	Subgrup A2
3	Subgrup C1
4	Subgrup C2
5	Subgrup E

G15 - Intervenció social**G15 - Intervenció social**

S'atribueix a les dotacions de llocs tècnics sense comandament que realitzen intervenció social, assignades a CSS, EAIA, PIAD i SARA.

Nivell	Descripció
1	Complement intervenció social CSS, EAIA, PIAD i SARA. Grup A

G16 - Intervenció d'habitatge**G16 - Intervenció d'habitatge**

S'atribueix a les dotacions de llocs tècnics sense comandament que realitzen intervenció en les oficines d'habitatge de l'IMHAB.

Nivell	Descripció
1	Complement intervenció habitatge. Grup A

G17 - Inspecció**G17 - Inspecció**

S'atribueix a les dotacions de llocs de treball sense comandament que tenen assignades la resolució d'expedients d'inspecció.

Nivell	Descripció
1	Complement inspecció . Grup C
2	Complement inspecció . Grup A

G18 - Servei de Bens i Servei de Cadastre**G18 - Servei de Bens i Servei de Cadastre**

S'atribueix a les dotacions de llocs de treball del grup C, sense comandament, assignades al Servei de Bens i Servei de Cadastre de l'Institut Municipal d'Hisenda.

Nivell	Descripció
1	Complement Servei de Bens i Servei de Cadastre. Grup C

H. Incompatibilitat

Es valora la condició que suposa la impossibilitat per exercir qualsevol altra activitat, pública o privada, per a determinats llocs de treball. A diferència de la resta de factors en els quals s'assigna puntuació, en aquest cas només s'assignen nivells que a posteriori requeriran un tractament retributiu diferenciat de la resta de factors. Cal assenyalar que únicament s'ha de valorar aquest factor quan hi hagi una assignació explícita i formal al lloc de treball.

H. Incompatibilitat

Es valora la condició que suposa la impossibilitat per exercir qualsevol altra activitat, pública o privada.

Nivell	Descripció
1. Incompatibilitat parcial/legal	La condició d'incompatibilitat determinada per la normativa.
2. Incompatibilitat/ Exclusivitat	Quan respecte al lloc de treball s'ha prescrit una prohibició explícita i formal per part de l'organització d'exercir qualsevol altra activitat, pública o privada, fins i tot les compatibles, a excepció de les activitats docents universitàries a temps parcial.