

Lunes, 7 de junio de 2021

Sección I - Administración Local

Ayuntamientos

Ayuntamiento de Cáceres

ANUNCIO. Criterios para la valoración en el contexto de la catalogación, de los puestos de trabajo con cargo a programas/planes de empleo o similares.

Mediante el presente Anuncio se hace público el acuerdo adoptado por el Excmo. Ayuntamiento Pleno en sesión extraordinaria celebrada en primera convocatoria el día veinticinco de mayo de dos mil veintiuno por el que se da aprobación a:

CRITERIOS PARA LA VALORACIÓN, EN EL CONTEXTO DE LA CATALOGACIÓN, DE LOS PUESTOS DE TRABAJO CON CARGO A PROGRAMAS/Planes DE EMPLEO O SIMILARES.

El proceso de catalogación tiene, entre otras, dos tareas fundamentales:

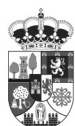
1. Identificar y definir las funciones de los puestos de trabajo para dar respuesta al compromiso de la Administración para la satisfacción de la necesidad del cliente en un determinado ámbito.
2. la identificación de los puestos de trabajo, que se plasma en la especificación del perfil profesional (Grupo / Nivel y Características específicas).

Para establecer el perfil profesional se requiere llevar a cabo un proceso de valoración del puesto a partir, en nuestro caso, del manual de valoración aprobado en 2008 y reformado en diciembre de 2019 donde se establecen una serie de sub-factores sistematizados, consensuados y aceptados por la Mesa General de Negociación.

Los sub-factores utilizados están enmarcados en el seno de cada uno de los cuatro factores recomendados por la OIT:

A) Aptitud Requerida: (1) Conocimiento (2) Formación Específica (3) Adaptación al Puesto.

B) Dificultad: asociada a (4) la función –capacidad de juicio- (5) la relación con clientes internos /(6) la relación con clientes externos.



Lunes, 7 de junio de 2021

C) Responsabilidad: en relación con (7) las Tareas Erróneamente efectuadas (8) el Asesoramiento (9) la Supervisión y (10) el Cuidado de Bienes –económica-.

D) Condiciones de trabajo: (11) Dedicación, (12) Esfuerzo Físico, (13) Esfuerzo Sensorial (14) Esfuerzo Mental, (15) Condiciones Ambientales, (16) Riesgo personal.

Para definir cada uno de los sub-factores se utilizan criterios, previamente seleccionados y claramente definidos, que en su combinación permita establecer una escala para cada sub-factor con un número determinado de grados que definen niveles de exigencia diferente.

Para establecer el perfil profesional del puesto a partir de estos sub-factores se utilizan dos procedimientos:

1. Los procedimientos cuantitativos que evalúan y determinan las Características Específicas de cada uno de los puestos de trabajo a partir de todos los sub-factores propuestos en el Manual.

2. Los procedimientos cualitativos que valoran los puestos de trabajo de forma global, utilizando sólo los sub-factores que permitan:

- Su ordenación jerárquica (grupo y subgrupos profesionales).

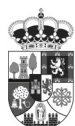
Se utiliza el sub-factor (1) Conocimiento -en su acepción titulación- de forma general.

Excepcionalmente para diferenciar los subgrupos A1 y A2, se utilizarán criterios referidos a los conocimientos requeridos, la responsabilidad y la dificultad de las funciones encomendadas. Nuestra propuesta sería por tanto utilizar los sub-factores de:

- (1) Conocimiento –en su acepción número de temas requeridos para su ingreso.
- (4) Dificultad de la función (Capacidad de juicio).
- (8) Responsabilidad en el asesoramiento.

- Su clasificación (Nivel en la estructura).

En el caso del Ayuntamiento de Cáceres, conforme a lo estipulado en el Convenio Colectivo y a la modificación aprobada en pleno de diciembre de 2019 referente a los “criterios que regulan la clasificación de los niveles de los diferentes puestos de trabajo”, se contempla la siguiente clasificación de los niveles:



Lunes, 7 de junio de 2021

Cuerpos o Escalas	Nivel mínimo	Nivel máximo
Grupo A1	23	30
Grupo A2	21	26
Grupo B	19	23
Grupo C1	17	22
Grupo C2	15	18
Grupo AP	13	14

Para la identificación del nivel de los puestos de trabajo, y siguiendo la metodología utilizada, se propone la utilización de los datos cualitativos referidos a los siguientes sub-factores:

- (1) Conocimiento, en su acepción titulación. En el caso del grupo A se utiliza también en su acepción n.º temas del proceso selectivo.
- (4) Dificultad asociada a la función encomendada.
- (7) Responsabilidad en relación con las tareas erróneamente efectuadas.
- (9) Responsabilidad en relación con la supervisión.

Aspectos a tener en cuenta en la identificación del perfil profesional en el caso de los puestos encuadrados en los Programas/Planes de empleo o similares.

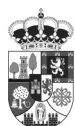
RESPECTO AL TIPO DE CONTRATO

La vinculación con la administración lo será según proceda como:

1. Los puestos que se ofertan en los Programas/Planes de empleo o similares podrán tener la consideración de:

A) Funcionarios interinos “de programas de carácter temporal” que no podrán tener una duración superior a tres años, ampliables hasta doce meses más, y tendrán como objetivo “el desempeño de funciones relacionadas con el desarrollo de programas o proyecto que no tienen vocación de permanencia.

B) Personal Laboral temporal: que tendrán la duración que establezca el contrato vinculante, y que tendrán como objeto el desarrollo de tareas de naturaleza no permanente o de apoyo puntual a actividades o servicios de la estructura administrativa.



Lunes, 7 de junio de 2021

2. Las contrataciones o nombramientos deberán formalizarse conforme a cualquiera de las modalidades contractuales que se especifiquen en la normativa que regula el plan o el programa de referencia y en cualquier caso conforme a lo previsto en el Estatuto de los/as Trabajadores/as o en Estatuto Básico del/la Empleado/a Público/a –según los casos-.

3. Los puestos de trabajo ofertados deberán estar previamente valorados atendiendo al procedimiento y criterios establecidos por la Mesa General de Negociación y aprobados en el Pleno Municipal. Igualmente se deberá establecer los requisitos para acceder a dichos puestos de trabajo.

En aquellos supuestos en los que el procedimiento para llevar a cabo las contrataciones se realice mediante oferta de empleo ante el correspondiente centro de empleo del SEXPE y cuando entre los requisitos se exijan estar en posesión del certificado de profesionalidad y no se encuentren personas demandantes de empleo inscritas con el perfil requerido, se realizará el sondeo entre otras personas dentro de las categorías profesionales que se ajusten al puesto de trabajo.

RESPECTO AL GRUPO PROFESIONAL.

1. Se seguirá como norma general la utilización del sub-factor (1) Conocimiento en su acepción “titulación”:

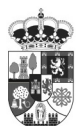
- GRUPO A: para el acceso a cualquiera de los dos sub-grupos A1 y A2 se exige estar en posesión del título universitario de Grado. En aquellos supuestos en los que la ley exija otro título universitario será este el que se tenga en cuenta.

La clasificación en cada Subgrupo estará en función del nivel de dificultad y responsabilidad de las funciones a desempeñar y de las características de las pruebas de acceso.

- GRUPO B: se exigirá estar en posesión del título de Técnico/a Superior.
- GRUPO C: Dividido en dos Subgrupos, C1 y C2.

Para el acceso a los cuerpos o escalas del subgrupo C1 se exigirá el título de bachiller o técnico/a de Formación profesional y C2 para el título de graduado en Educación Secundaria Obligatoria.

- GRUPOAP (Agrupación Profesional) no se exija estar en posesión de ninguna de las titulaciones previstas en el sistema educativo.



Lunes, 7 de junio de 2021

Hasta tanto no se generalice la implantación de los nuevos títulos universitarios referidos con anterioridad, para el acceso a empleos públicos seguirán siendo válidos los títulos universitarios oficiales vigentes.

2. Igualmente se deben contemplar los siguientes aspectos:

- En los planes de empleo no se podrán ofertar plazas del sub-grupo A1, puesto que, por la naturaleza de las funciones de este tipo de planes, no contemplaría tareas de gran dificultad técnica o de gran responsabilidad.
- Se debe contemplar plazas del grupo B cuando las funciones encomendadas puedan ser desarrolladas por personas en posesión del título de Técnico/a Superior específico, obviando la dinámica tradicional de exigir titulaciones genéricas -generalmente de grado- (a mero título de ejemplo, título de Técnico/a Superior en Promoción de Igualdad de Género, título de Técnico/a Superior en Prevención de Riesgos Laborales, título de Técnico/a superior en Animación de Actividades Físicas y Deportivas)
- Respecto a las plazas de los grupos C y AP se debe tender, si así fuese posible, a demandar como requisito estar en posesión de las titulaciones correspondientes de formación profesional o el correspondiente certificado de profesionalidad

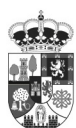
RESPECTO AL NIVEL –EN LA ESTRUCTURA –.

Teniendo en cuenta las características de las funciones adscritas a estas plazas, que en su concepción son de apoyo o complemento a puestos estructurales, se podría deducir que en general el nivel que se le debe asignar será inferior al de los puestos de referencia de la estructura organizativa.

En cualquier caso el nivel se identifica a partir de la metodología procedimental aprobada en el pleno del Ayuntamiento de Cáceres de diciembre de 2019 referente a los “criterios que regulan la clasificación de los niveles de los diferentes puestos de trabajo”.

RESPECTO A LAS CARACTERÍSTICAS ESPECÍFICAS.

La valoración de las características específicas de los puestos de trabajo se conceptualiza como un procedimiento sistemático que trata de precisar y de comparar el desempeño que exige cada puesto dentro de una organización, proporcionando información acerca del valor o el “peso” específico de las características funcionales que definen al puesto de trabajo concreto.



Lunes, 7 de junio de 2021

Para determinar dicho “valor” se utilizan los datos cuantitativos que se especifican en el manual de valoración modificado en diciembre de 2019.

El sub-factor dedición se asignará a los puestos de trabajo que así se requiera en función de las necesidades que en cada momento tenga la administración.”

Dicho acuerdo es definitivo y agota la vía administrativa y contra el mismo se podrá interponer potestativamente recurso de reposición ante el mismo órgano administrativo que dicta esta acto, en el plazo de UN MES; o bien, formular directamente recurso contencioso-Administrativo, en el plazo de DOS MESES, ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo de Cáceres, recurso este último que no podrá interponerse hasta que sea resuelto, en su caso, expresamente o se haya producido la desestimación presunta del recurso de reposición interpuesto; todo ello de conformidad con lo dispuesto en los artículos 123 y 124, de la ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, en la propia Ley 29/1998, de 13 de julio, de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa y demás disposiciones en vigor; sin perjuicio de que puede interponer cuantos recursos estimen convenientes en defensa de sus derechos.

Cáceres, 3 de junio de 2021

Juan Miguel González Palacios
SECRETARIO GENERAL

