

Miércoles, 7 de octubre de 2026

Sección I - Administración Local

Ayuntamientos

Ayuntamiento de Cáceres

ANUNCIO. Acuerdo sobre adecuación del perfil profesional del grupo B, adoptado por el Excmo. Ayuntamiento Pleno en sesión celebrada el día 17 de septiembre de 2026.

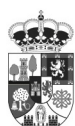
Mediante el presente Anuncio se hace público el Acuerdo número 559 sobre adecuación del perfil profesional del grupo B, adoptado por el Excmo. Ayuntamiento Pleno en sesión celebrada el día 17 de septiembre de 2026.

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, 28 de septiembre de 2026

Juan Miguel González Palacios

SECRETARIO GENERAL



Miércoles, 7 de octubre de 2026

ANUNCIO

Mediante el presente Anuncio se hace público el Acuerdo número 559 sobre adecuación del perfil profesional del grupo B, adoptado por el Excmo. Ayuntamiento Pleno en sesión celebrada el día 17 de septiembre de 2026 del siguiente tenor literal:

“PRIMERO: Aprobación de la adecuación del perfil profesional del grupo B en los términos que a continuación se transcriben:

Propuesta de regulación y determinación del perfil profesional aplicable al Grupo B en el Ayuntamiento de Cáceres. El objeto del presente documento es definir de manera integral el encuadramiento de este subgrupo en los distintos aspectos que determinan dicho perfil, garantizando así la plena adecuación de la Relación de Puestos de Trabajo (RPT) a las exigencias normativas del TREBEP y a la realidad funcional del Ayuntamiento de Cáceres

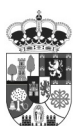
1. La evolución de la Administración Pública exige la incorporación de perfiles técnicos especializados que den respuesta a la creciente complejidad de los servicios públicos. Estos profesionales, tras completar ciclos formativos de grado superior (CFGS), poseen una titulación perteneciente a la Educación Superior que combina una alta especialización técnica con una formación práctica orientada a la gestión operativa. Por tanto no representan un escalón administrativo más, sino un perfil intermedio esencial caracterizado por su alta capacidad de ejecución técnica basada en conocimientos específicos y una polivalencia que les permite actuar como puente entre la dirección estratégica (A1/A2) y la ejecución operativa (C1).

En este sentido es también importante que la Administración establezca estrategias que permitan abandonar la inercia de exigir titulaciones de los Subgrupos A1 o A2 de forma genérica cuando existan titulaciones específicas de Grado Superior (Grupo B) que, por su currículo académico, se ajusten mejor a las funciones técnicas del puesto.

2.Marco retributivo: sueldo base y complemento de destino

Como es preceptivo, las retribuciones básicas (sueldo y trienios) vienen determinadas anualmente por la Ley de Presupuestos Generales del Estado. No obstante, en el ámbito de las retribuciones complementarias, el Ayuntamiento ejerce su potestad de autoorganización dentro de las horquillas legalmente establecidas.

De conformidad con el Convenio Colectivo y la modificación aprobada en el Pleno de diciembre de 2019 sobre los “criterios que regulan la clasificación de los niveles”, la horquilla para el Grupo B queda fijada entre el nivel 19 y el 22.



Miércoles, 7 de octubre de 2026

Atendiendo a la dinámica de valoración de este Ayuntamiento y a la responsabilidad real de los puestos, se estableció la siguiente distribución orientativa:

- **Nivel 22:** Puestos del Grupo B que ostenten la responsabilidad de **Jefatura de Negociado**.
- **Nivel 21:** Puestos sin responsabilidad jerárquica directa, pero con funciones de coordinación funcional.
- **Nivel 20:** Puestos del Grupo B de **plantilla** con funciones técnicas generales.
- **Nivel 19:** Puestos del Grupo B vinculados a **empleo temporal**.

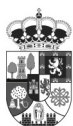
3. Valoración del complemento específico

Tras la reforma de los sub-factores realizadas en 2020, el Grupo B queda definido técnicamente bajo los siguientes parámetros en el **factor de aptitud**:

- **Sub-factor 1. Conocimientos:** Se asigna el **Grado 6 (73 puntos)**. Este nivel reconoce la exigencia de un temario de entre 50 y 60 temas para el acceso, lo que sitúa al Técnico Superior en un nivel de especialización muy superior al Grupo C1 (52 puntos) y refuerza su identidad como personal de Educación Superior.
- **Sub-factor 2. Formación Específica:** Se establece el **Grado 4 (62 puntos)**. El puesto demanda una actualización teórica y práctica constante. Este grado garantiza que el profesional del Grupo B sea retribuido por su capacidad de aplicar conocimientos técnicos actualizados a la realidad de los ciclos formativos de grado superior.
- **Sub-factor 3. Adaptación al Puesto:** Se encuadra en el **Grado 4 (40 puntos)**. Se estima un tiempo de entre tres y cuatro meses para que el profesional alcance un desempeño plenamente autónomo en la gestión de sus funciones específicas dentro de la organización municipal.

Para culminar la adecuación del grupo profesional B a los del Catálogo de Valoración se considera pertinente modificar el **Sub-factor de Dedicación**. En este sentido, se propone la creación del **Grado 4 en el criterio "Naturaleza de las Funciones"** que define el subfactor de Dedicación.

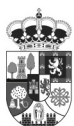
Esta modificación técnica garantiza una valoración equilibrada de su jornada y disponibilidad, asegurando que su retribución guarde la debida proporcionalidad con la titulación exigida y el nivel de responsabilidad asumido, evitando solapamientos con el resto de subgrupos profesionales.



Miércoles, 7 de octubre de 2026

NATURALEZA DE LAS FUNCIONES

	GRADO 1	GRADO 2	GRADO 3	GRADO 4	GRADO 5	GRADO 6
	Puestos de trabajo que realizan tareas ajustadas a instrucciones concretas y métodos de trabajo precisos y rutinarios.	Puestos de trabajo desarrollados bajo instrucciones precisas, que requieren de conocimientos profesionales y de aptitudes prácticas adecuadas para su desarrollo.	Puestos de trabajo que desarrollan tareas de forma autónoma, para los que se requiere iniciativa	Puestos de trabajo que requieren una especialización técnica superior para la ejecución de proyectos y la gestión operativa de servicios, con capacidad de aplicación de métodos complejos y autonomía en la organización de recursos.	Puestos de trabajo para los que se requiere un alto grado de especialización en el desarrollo de funciones y para los que se exige un alto nivel de responsabilidad	Puestos de trabajo definidos por un alto grado de autonomía y responsabilidad cuyas funciones y ejecución de las diversas tareas repercuten en gran medida en los resultados de la organización.
JORNADA DE TRABAJO (la puntuación resulta de la suma de conceptos)						
A. Jornada partida y mañanas sábados	40	44	48	50	52	56
A.1.- De 10% a 15%						
A.2.- De 16% a 25%	50	54	58	60	62	66
A.3.- De 26% a 35%	60	64	68	70	72	76
B. Jornada íntegra de tarde	39	43	47	49	51	55
C. Puesto de trabajo sometido a turnicidad (mañanas, tardes)	15	16	17	17.5	18	19
D. Puesto de trabajo cuyo desempeño comporta fines de semana (1)	15	16	17	17.5	18	19
E. Puesto de trabajo cuyo desempeño comporta nocturnidad (2).	15	16	17	17.5	18	19
F. Puesto de trabajo cuyo desempeño comporta Guardias Localizadas (3)	10	12	14	15	16	18
G. Se requiere plena disposición	71	76	80	83	85	89



Miércoles, 7 de octubre de 2026

4. Propuesta de regularización del complemento de integración

Históricamente, la estructura retributiva de este Ayuntamiento ha convivido con conceptos económicos derivados de acuerdos de condiciones de trabajo y pactos alcanzados en la Mesa General de Negociación en ejercicios anteriores. Si bien estas cuantías respondían a la voluntad de las partes por adaptar las retribuciones a la realidad operativa de cada momento, su encuadramiento en la nómina municipal requería de una homogeneización técnica para alinearse con los principios de estabilidad presupuestaria y legalidad administrativa.

Por ello, se estableció el Complemento de Integración no como una nueva retribución, sino como una retribución complementaria de carácter funcional cuyo objeto era la homogeneización de las retribuciones del personal del Ayuntamiento de Cáceres, compensando factores de especial responsabilidad, complejidad técnica y adaptación a la modernización administrativa que no han sido plenamente valorados en la descripción de puestos de trabajo original:

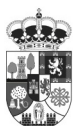
- de Adaptación Tecnológica: Retribuye el esfuerzo constante de formación y aplicación de nuevas herramientas de administración electrónica y gestión digital.
- de Responsabilidad Orgánica: Compensa la polivalencia funcional que el personal ha asumido debido a la progresiva reducción de plantillas y la necesidad de cubrir áreas transversales.

Dada la implantación efectiva del **Grupo B** (Técnicos Superiores) según el artículo 76 del TREBEP, resulta necesario establecer la cuantía correspondiente del Complemento de Integración para este subgrupo. Esta cuantificación responde a la necesidad de reconocer el **nivel de especialización técnica y la capacidad de gestión autónoma** que estos profesionales aportan al Ayuntamiento, situándose en un punto de equilibrio retributivo entre los grupos C1 y A2."

Analizada la escala actual del Complemento de Integración, se observa la siguiente distribución de puntos:

- **Grupo A1:** 19 puntos
- **Grupo A2:** 15 puntos
- **Grupo C1:** 13 puntos
- **Grupo C2:** 12 puntos
- **Agrupaciones Profesionales (AP):** 11 puntos

En virtud del principio de proporcionalidad que rige la estructura retributiva municipal, se propone establecer la cuantía del Complemento de Integración para el **Grupo B en 14 puntos**.



Miércoles, 7 de octubre de 2026

Esta propuesta se fundamenta en los siguientes criterios técnicos:

- Coherencia Escalonada: Establece una progresión simétrica de 1 punto de diferencia entre los niveles correlativos (C1=13; B= 14; A2= 15), garantizando una escalera retributiva lógica.
- Equilibrio Funcional: Reconoce que el Técnico Superior (Grupo B) asume responsabilidades de ejecución y gestión que superan el ámbito del Grupo C1, pero mantiene la distancia necesaria respecto a las funciones de dirección técnica del Grupo A2.

SEGUNDO: Que el presente acuerdo se publique en el Boletín Oficial de la Provincia de Cáceres a los efectos oportunos”.

