

ADMINISTRACIÓN LOCAL

Ayuntamiento de Pedro Abad

Núm. 2.049/2016

Doña Magdalena Luque Canalejo, Alcaldesa-Presidenta del Ayuntamiento de Pedro Abad (Córdoba), hace saber:

Que por acuerdo del Ayuntamiento Pleno, en sesión ordinaria celebrada en fecha 13 de mayo de 2016, se adoptó, entre otros, el acuerdo, a reserva de los términos que resulten de la aprobación del acta de la sesión reseñada (artículo 206 del RD. 2.568/1986, de 28 de noviembre), relativo a la aprobación de la Relación de Puestos de Trabajo (RPT), elaborada, así como criterios de valoración y valoración de los distintos puestos que la conforman.

Publicado anuncio sobre el particular en BOP núm. 96 de fecha 23 de mayo de 2016, en el que se observan distintos errores en el Manual para Valoración de los Puestos de Trabajo – apartado 2.5. Responsabilidad Grado 3; así como en el punto 4 del índice Grados Valoración Puestos de Trabajo – Taquillero/a Responsabilidad – Grado 5 en vez de Grado 3, y apartado 5 del Índice Valoración de Puestos de Trabajo – columna de Complemento de Destino en algunos puestos, se procede a la publicación íntegra de la Relación de Puestos de Trabajo aprobada en fecha 13.05.2016, para evitar confusiones, según detalle:

"RELACIÓN PUESTOS DE TRABAJO AYUNTAMIENTO DE PEDRO ABAD

ÍNDICE

1. Introducción
2. Relación Puestos de Trabajo
3. Manual Valoración Puestos de Trabajo
4. Grados Valoración Puestos de Trabajo
5. Tabla Valoración Puestos de Trabajo

1. INTRODUCCIÓN

La Relación de Puestos de Trabajo es el instrumento técnico a través del cual se realiza la ordenación del personal, de acuerdo

con las necesidades de los servicios, precisando los requisitos para el desempeño de cada puesto y comprendiendo la denominación, tipo y sistema de provisión de los puestos, las retribuciones complementarias que les correspondan y los requisitos exigidos para su desempeño. Estas relaciones serán públicas.

La creación, modificación, refundición y supresión de puestos de trabajo se realizará a través de las relaciones de puestos de trabajo, por lo que la provisión de puestos a desempeñar por el personal funcionario, así como la formalización de nuevos contratos de personal laboral fijo, requerirán que los correspondientes puestos figuren detallados en las respectivas relaciones. Este requisito no será necesario cuando se trate de realizar tareas de carácter no permanente mediante contratos de trabajo de duración determinada y con cargo a créditos correspondientes a personal laboral eventual o al capítulo de inversiones.

El artículo 90.2 de la Ley reguladora de las Bases de Régimen Local dispone que las Corporaciones Locales formarán la relación de todos los puestos de trabajo existentes en su organización, en los términos previstos en la legislación básica sobre función pública. De ahí se deduce la aplicación del artículo 15 de la Ley 30/1984, aún referido a la Relación de Puestos de Trabajo de la Administración del Estado, ante la falta de desarrollo del párrafo segundo del artículo 90.2 de dicha Ley reguladora de las Bases de Régimen Local, que prevé que corresponde al Estado establecer las normas con arreglo a las cuales hayan de confeccionarse las Relaciones de Puestos de Trabajo, la descripción de puestos de trabajo, tipo y las condiciones requeridas para su creación.

Por el contrario, la Plantilla Orgánica tiene un ámbito más reducido, pues no determina las características esenciales del puesto, ni requisitos para su ocupación y su finalidad es distinta, predominantemente de ordenación presupuestaria, y, por ello, exenta de preceptiva negociación sindical. En definitiva, la aprobación de la Plantilla Orgánica no es sino la aprobación de una partida de los presupuestos.

2. RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

Relación de puestos de trabajo del Ilmo. Ayuntamiento de Pedro Abad

Cód.	Denominación	Tipo	Grupo	Escala	Subescala	S.I.	S.P.	C.D.	C. Específico		Núm.	Observ.
									Puntos	Mes		
1	Secretario-Interventor	Funcionario	A1	Hab. Nal.	Sec/Inter.	O.L.	C.	28	152	864,88	1	
2	Técnico Administración	Funcionario	A2	Admón. Gral.	Gestión	C.O.	C.	22	128	728,32	1	
3	Auxiliar Administrativo	Funcionario	C2	Admón. Gral.	Auxiliar	C.O.	C.	17	88	500,72	2	
4	Oficial Jefe Policía Local	Funcionario	C1	Admón. Esp.	Serv. Espec.	O.L.	C.	22	210	1.194,90	1	
5	Policía Local	Funcionario	C1	Admón. Esp.	Serv. Espec.	O.L.		17	151	859,19	7	
6	Oper. Serv. Múlt.	Funcionario	C2	Admón. Esp.	Serv. Espec.	C.O.		15	90	512,10	1	
7	Dinamizador Cultural	Funcionario	C1	Admón. Esp.	Serv. Espec.	C.O.		15	113	642,97	1	Creación
8	Técnico Urbanista	Laboral	A2			C.O.		22	134	762,46	1	
9	Auxiliar Administrativo	Laboral	C2-2			C.O.	C.	17	88	500,72	2	
10	Responsable Operarios	Laboral	C2-1			C.O.	C.	16	99	563,31	1	Creación
10 bis	Peón Serv. Múlt.	Laboral	C2-2			C.O.		12	85	483,65	1	
11	Oper. Serv. Múlt. Ceme.	Laboral	C2-2			C.O.	C.	15	96	546,24	1	
12	Oper. Serv. Múlt. Inst. Elec.	Laboral	C2-2			C.O.	C.	15	99	563,31	1	
13	Limpiador/a	Laboral	AP			C.O.		11	76	432,44	1	Creación
14	Instructor Deportivo	Laboral	C2-2			C.O.		15	113	642,97	1	
15	Socorrista	Laboral	C2-2			C.O.		15	105	597,45	2	Fijo Disc.
16	Socorrista Nocturno	Laboral	C2-2			C.O.		15	130	739,70	1	Creación
17	Taquillero/a	Laboral	AP			C.O.		11	115	654,35	1	Fijo Disc.
18	Limpiador/a Piscina	Laboral	AP			C.O.		11	91	517,79	1	Fijo Disc.

Abreviaturas.- COD. Código / S.I. Sistema de Ingreso / S.P. Sistema de Provisión / C.D. Complemento Destino C.E. Complemento Especifico / Observ. Observaciones / Servc. Esp. Servicios Especiales / O.L. Oposición Libre C.O. Concurso Oposición / C. Concurso / Núm. Número / Admón. Esp. Administración Especiales / Sec/Interv. Secretario / Interventor.

3. MANUAL PARA VALORACIÓN PUESTOS DE TRABAJO

1. Introducción

Se indican, en primer lugar, los diversos factores y criterios a utilizar para de una forma objetiva establecer el complemento específico para los diversos puestos de trabajo de la plantilla del Ayuntamiento, teniendo en cuenta las premisas enunciadas en el artículo 23.3b) de la Ley 30/1984, de Medidas para la Reforma de la Función Públicas, así como las características de los puestos a valorar.

2. Relación de factores

- Formación Básica (titulación) y Especialización.
- Dedicación.
- Incompatibilidad.
- Responsabilidad.
- Peligrosidad.
- Penosidad.

2.1. Formación Básica (titulación) Exigida para el acceso al puesto de trabajo:

Grado 1: Certificado Escolaridad o equivalente (Agrupaciones Profesionales).

Grado 2: Título de Graduado en ESO. o equivalente (C2).

Grado 3: Bachiller o Técnico (FP2 grado superior) (C1).

Grado 4: Grado (A1 y A2).

2.2. Especialización. Determina el nivel de conocimientos, experiencia y habilidades para conseguir un nivel de desarrollo y la necesidad de actualización para el desempeño del puesto de trabajo.

Grado 1: La naturaleza del puesto de trabajo no requiere conocimientos, experiencia o habilidades manuales relevantes para el desempeño del puesto y no necesita de actualización al poder adquirirse en un período breve de tiempo.

Grado 2: La naturaleza del puesto de trabajo requiere de una especialización y actualización básicas para un adecuado desempeño del mismo.

Grado 3: La naturaleza del puesto trabajo requiere una especialización media y actualización de conocimientos para un adecuado desempeño del mismo.

Grado 4: El desempeño del puesto de trabajo requiere una concreta especialización y frecuente actualización de conocimientos.

Grado 5: El desempeño del puesto de trabajo requiere una alta especialización y una constante actualización de conocimientos.

2.3. Dedicación. Se refiere a la jornada de trabajo que requiere una dedicación plena.

Grado 1: Especial Dedicación (plena dedicación) 40 horas semanales, apartado 4 Resolución de 28.12.2012 de la Secretaría de Estado de Administraciones Públicas.

2.4. Incompatibilidad. Se tendrá en cuenta la imposibilidad de compatibilizar el empleo público con otro puesto de trabajo en el sector público o privado, de acuerdo a lo establecido legalmente.

Grado 1: Agrupaciones Profesionales (Grupo E antiguo).

Grado 2: Grupo funcional C2.

Grado 3: Grupo funcional C1.

Grado 4: Grupos funcionales A1 y A2.

2.5. Responsabilidad. Se refiere al grado de autonomía e independencia requeridas por el puesto de trabajo en procesos de toma de decisiones, valorándose la variedad de alternativas posibles y la relevancia de las mismas, así como la obligación de instruir, dirigir, motivar y controlar a empleados dependientes (re-

quiere la necesidad de responder por el trabajo realizado por los empleados subordinados). Igualmente, mide el grado de responsabilidad sobre el manejo de dinero, contabilidad, custodia de bienes o instalaciones y el cuidado de personas, así como el mando o jefatura del personal a su cargo.

Grado 1: Responsabilidad por el propio trabajo y el cuidado de las herramientas y equipos propios de su trabajo.

Grado 2: Adopta decisiones relativas a su trabajo, basándose en normativa jurídica, procedimientos o estándares previamente establecidos y que pueden requerir una cierta interpretación, aunque cualquier dificultad se consulta con el superior o aparece prevista por medio de instrucciones precisas y detalladas. Escaso manejo y operaciones con dinero, limitadas a pequeñas compras ordenadas específicamente. Así mismo cubre la seguridad, vigilancia y cuidado de personas en su ámbito laboral.

Grado 3: Mando sobre una cuadrilla o grupo homogéneo de subordinados de dimensión media. Manejo, conservación y puesta a punto de equipos de trabajo, instalaciones eléctricas y su puesta a punto.

Grado 4: Realiza, habitualmente, bajo supervisión estrecha del superior actividades del siguiente tipo: Llevanza de libros de contabilidad, depósito de dineros en bancos o caja, realización de pagos de mayor cantidad, preparación de transferencias bancarias, cheques. Manejo de cantidades de dinero relevantes o responsabilidad sobre la contabilidad. Tareas de coordinación y planificación, mando y control policial o en obras y servicios municipales.

Grado 5: Planifica, coordina, gestiona y controla el trabajo de diferentes grupos (responsable de la ejecución, instrucción y coordinación de los diferentes trabajos de la unidad administrativa y que, normalmente, realiza un trabajo distinto y de mayor dificultad que los supervisados). Realiza e interviene, con autonomía y sin supervisión de superior jerárquico, libramientos, controla gastos y presupuesto, así como elabora presupuestos y con su firma de hace responsable de grandes cantidades de dinero y cumplimiento de informaciones requeridas por otros organismos.

2.6. Peligrosidad. Mide los riesgos de accidente, enfermedad o de agresión que conlleva el desempeño del puesto de trabajo.

Grado 1: Inexistencia de peligro para la salud o mínima posibilidad de lesión física y el riesgo de agresión es mínimo o inusual.

Grado 2: Trabajo con riesgo de accidente de trabajo, contagio de enfermedades y agresiones leves.

Grado 3: Trabajos relacionados con la exhumación e inhumación de restos.

Grado 4: Trabajo de alto riesgo que incluye la posibilidad de lesiones invalidantes o pérdida de la vida.

2.7. Penosidad. Mide las características de los puestos tales como irregularidad, nocturnidad, jornada partida, turnicidad o trabajo en sábados, domingos y festivos.

Grado 1: Horario realizado en jornada continuada.

Grado 2: Horario realizado en jornada partida o con turnicidad.

Grado 3: Horario que conlleva trabajos en sábados, domingos y festivos en jornada de trabajo parcial.

Grado 4: Horario que conlleva trabajos en sábados, domingos y festivos en jornada de trabajo completa.

Grado 5: Horario que conlleva trabajos en sábados, domingos, festivos, así nocturnos regularmente o por turnos.

Grado 6: Horario que conlleva una dedicación extraordinaria

que requiere estar localizable y disponible fuera de la jornada laboral y así poder ser requerido para hacer acto de presencia con la mayor brevedad posible, incluidos, sábados, domingos, festivos y nocturnidad.

3. Complemento Específico

3.1. Dificultad Técnica. Para establecer los puntos se tendrán en cuenta la formación básica y la especialización.

	Titulación	Especialización
Grado 1	2 puntos	2 puntos
Grado 2	4 puntos	4 puntos
Grado 3	8 puntos	8 puntos
Grado 4	16 puntos	16 puntos
Grado 5		20 puntos

3.2. Dedicación:

Grado 1	50 puntos
---------	-----------

3.3. Incompatibilidad:

Grado 1	25 puntos
Grado 2	30 puntos
Grado 3	35 puntos
Grado 4	40 puntos

3.4. Responsabilidad:

Grado 1	25 puntos
Grado 2	30 puntos
Grado 3	35 puntos
Grado 4	40 puntos
Grado 5	60 puntos

3.5. Peligrosidad. Se tendrá en cuenta el esfuerzo, el riesgo y la peligrosidad que el puesto de trabajo conlleva.

Grado 1	6 puntos
Grado 2	12 puntos
Grado 3	18 puntos
Grado 4	24 puntos

3.6. Penosidad:

Grado 1	10 puntos
Grado 2	15 puntos
Grado 3	25 puntos
Grado 4	35 puntos
Grado 5	50 puntos
Grado 6	95 puntos

4. Grados de valoración Puestos de Trabajo

	Dific. Técn.	Incompatibilidad	Responsabilidad	Peligrosidad	Penosidad
FUNCIONARIOS					
Secretario-Interventor	Grados 4 y 5	Grado 4	Grado 5	Grado 1	Grado 1
Técnico de Administración	Grados 4 y 4	Grado 4	Grado 4	Grado 1	Grado 1
Auxiliar Administrativo	Grados 2 y 3	Grado 2	Grado 2	Grado 1	Grado 1
Jefe Policía Local	Grados 3 y 3	Grado 3	Grado 4	Grado 4	Grado 6
Policía Local	Grados 3 y 2	Grado 3	Grado 2	Grado 4	Grado 5
Policía Local 2ª actividad					
Operario Servicios Múltiples	Grados 2 y 2	Grado 2	Grado 2	Grado 2	Grado 1
Dinamizador Cultural	Grados 2 y 3	Grado 2	Grado 2	Grado 1	Grado 4
LABORALES					
Técnico Urbanista	Grados 4 y 4	Grado 4	Grado 4	Grado 2	Grado 1
Auxiliar Administrativo	Grados 2 y 3	Grado 2	Grado 2	Grado 1	Grado 1
Responsables Operarios	Grados 2 y 3	Grado 2	Grado 3	Grado 2	Grado 1
Operario Servicios Múltiples Cement.	Grados 2 y 2	Grado 2	Grado 2	Grado 3	Grado 1
Peón Servicios Múltiples	Grados 2 y 2	Grado 2	Grado 1	Grado 2	Grado 1
Operario Servicios Múltiples Inst. Elec.	Grados 2 y 3	Grado 2	Grado 3	Grado 2	Grado 1
Limpiador/a	Grados 1 y 1	Grado 1	Grado 1	Grado 2	Grado 1
Dinamizador Deportivo	Grados 2 y 3	Grado 2	Grado 2	Grado 1	Grado 4
FIJOS DISCONTINUOS					
Socorrista	Grados 2 y 2	Grado 2	Grado 2	Grado 2	Grado 3
Limpiador/a	Grados 1 y 1	Grado 1	Grado 1	Grado 2	Grado 3
Taquillero/a	Grados 1 y 1	Grado 1	Grado 2	Grado 1	Grado 5
Socorrista Nocturno	Grados 2 y 2	Grado 2	Grado 2	Grado 2	Grado 5

5. Valoración de Puestos de Trabajo

V.P.T. Puestos	Grupo	C. Destino	Dific. Técn.	Incompatib.	Responsab.	Peligrosid.	Penosidad	Total
FUNCIONARIOS								
Secretario-Interventor	A1	28	36	40	60	6	10	152
Técnico de Administración	A2	22	32	40	40	6	10	128
Auxiliar Administrativo	C2	17	12	30	30	6	10	88
Oficial Jefe de la Policía	C1	22	16	35	40	24	95	210
Policía Local	C1	17	12	35	30	24	50	151
Policía Local 2ª actividad	C1	17	12					120
Operario Servicios Múltiples	C2	15	8	30	30	12	10	90
Dinamizador Cultural	C2	15	12	30	30	6	35	113
LABORALES								
Técnico Urbanista	A2	22	32	40	40	12	10	134

Auxiliar Administrativo	C2-2	17	12	30	30	6	10	88
Responsable Operarios	C2-1	16	12	30	35	12	10	99
Operario Servicios Múltiples Cement.	C2-2	15	8	30	30	18	10	96
Peón Servicios Múltiples	C2-2	12	8	30	25	12	10	85
Operario Servicios Múltiples Inst. Elec.	C2-2	15	12	30	35	12	10	99
Limpiador/a	AP	11	4	25	25	12	10	76
Instructor Deportivo	C2-2	15	12	30	30	6	35	113
LABORALES PISCINA								
Socorrista	C2-2	15	8	30	30	12	25	105
Socorrista Nocturno	C2-2	15	8	30	30	12	50	130
Taquillera	AP	11	4	25	30	6	50	115
Limpiadora Piscina	AP	11	4	25	25	12	25	91

Lo que para su constancia y efectos publico para general conocimiento.

Pedro Abad, a 17 de mayo de 2016. La Alcaldesa, Fdo. Magdalena Luque Canalejo.