

miércoles 20 de diciembre de 2017

Aprobación de la nueva descripción de puestos de trabajo y del manual de valoración

Hoy se publican en el [Boletín Oficial de la Provincia](#) [

<http://www.boplaspalmas.net/boletines/2017/20-12-17/a20-12-17.pdf>] la descripción de puestos y el manual de valoración de los puestos de trabajo del Ayuntamiento de Las Palmas de Gran Canaria, documentos que fueron aprobados por la Junta de Gobierno de la Ciudad en sesión ordinaria celebrada el 7 de diciembre de 2017.

Además de su publicación, y al objeto de facilitar el acceso a la información de los empleados, se han incluido ambos documentos en el nuevo portal del empleado, elaborando un mapa de puestos resumen en el que, pinchando en cada puesto, se accede fácilmente a su ficha descriptiva.

Los dos documentos son fruto del trabajo conjunto llevado a cabo en la mesa técnica constituida en julio de 2016 para la aprobación de la relación de puestos de trabajo, e integrada por representantes de la administración y por los sindicatos miembros de la Mesa General de Negociación. Además, se ha procurado reflejar en ellos la mayor parte de las aportaciones realizadas por los propios empleados cuando se publicó un borrador de la descripción de puestos en la intranet y se abrió un plazo informal para presentar propuestas y/o sugerencias (del 26 de mayo al 7 de junio de 2017 se recibieron un total de 203 propuestas).

Por lo que respecta [a la descripción de puestos de trabajo](#) [

</export/sites/personal/.galleries/contenido-rpt/MAPA-RR.HH.-AYTO.LPGC-2018.pdf>], resaltar que se trata de un documento innovador, en el que no solo se han incluido las tareas y funciones que corresponde desarrollar a quienes provean los diferentes puestos -que es a lo que obliga la normativa- sino que también se han definido las habilidades, destrezas y capacitaciones profesionales necesarias para ejecutar con éxito las funciones propias del puesto.

Entendemos que una descripción de los puestos de trabajo tan detallada y concreta, por un lado, facilita el trabajo de la Administración, pero por otro, otorga seguridad jurídica al empleado público, ya que este conocerá de antemano qué se espera de él y qué tipo de requisitos, habilidades o destrezas precisa para alcanzar sus metas profesionales.

Además, cabe destacar que la descripción de los puestos realizada tiene un objetivo principal: efectuar una valoración de los puestos justa y equitativa. Pero también tiene otros objetivos no menos importantes: su aplicación en los procesos de selección, en los procesos de provisión de puestos, en la identificación de las necesidades de formación, en el desarrollo de la evaluación del desempeño de los empleados municipales y, fundamentalmente, en el desarrollo de la carrera profesional de los mismos, evitando su estancamiento y proyectándolos hacia un futuro en continuo proceso de transformación.

Entre las novedades de la nueva descripción de puestos cabe resaltar:

1.- En cada ficha se incluyen todos los datos relativos al puesto, unidad o servicio, forma de provisión, número de puestos con la misma denominación, requisitos para el desempeño y funciones, entre otros, siendo la mayor novedad el perfil competencial, que se desglosa en:

- Conocimientos: Formación complementaria y competencias exigibles como mérito en la provisión del puesto de trabajo (Saber).

- Habilidades: Competencias que se adquieren mediante formación y experiencia. (Saber Hacer).

- Actitudes: Competencias relacionadas con los rasgos o características personales (Saber Ser).

2.- Se ha procurado denominar los puestos por el nombre por el que comúnmente se conocen, por ejemplo: trabajador social en lugar de técnico de acción social, oficial en lugar de ayudante de servicios, educador social en lugar de gestor social, ingeniero o arquitecto en lugar de técnico superior de edificación o urbanismo, entre otros.

3.- Se han incluido subgrupos en aquellos puestos que cuentan con especialidades que deriven en valoraciones diferentes, por ejemplo, el puesto de oficial se subdivide en: albañil, alumbrado, carpintero, control de plagas, coordinador, conductor, conductor transportista, mecánico y soldador.

4.- Se han reconocido puestos cuyas funciones ya venían desempeñándose por empleados de la casa, como es el caso del gestor de enlaces civiles, del filólogo, del gestor de asuntos económicos o del gestor de nóminas y seguros sociales.

5.- Se han incorporado nuevos perfiles necesarios en una administración del siglo XXI, como el gestor de redes sociales y comunicaciones, el archivero o el técnico de cumplimiento normativo (compliance).

6.- Se han incluido puestos de existencia imprescindible al entrar en vigor diversa normativa reciente: auditor, gestor y técnico de control interno como consecuencia de la aprobación del Real Decreto 424/2017, de 28 de abril, por el que se regula el régimen jurídico del control interno en las entidades del Sector Público Local; o asistente al ciudadano, teleoperador y gestor de asistencia ciudadana como consecuencia de la Ley 39/2015.

Por lo que respecta al [manual de valoración de puestos de trabajo](#) [</export/sites/personal/.galleries/contenido-rpt/MANUAL-VALORACION-PUESTOS-MVPT.pdf>], como ya se ha señalado anteriormente, se ha procurado que sea un documento intuitivo y de fácil comprensión, que no requiera de fórmulas o de ponderaciones complejas para obtener los resultados, sino que refleje claramente de dónde proviene la puntuación de cada puesto.

Tanto para la valoración del complemento de destino como para la del complemento específico se han incluido todos los factores que se describen en la normativa vigente, en concreto:

- El complemento de destino está directamente vinculado al desempeño de un puesto de trabajo concreto, con independencia de las características personales del funcionario que lo pueda desempeñar. Cada nivel ha sido asignado atendiendo a criterios de especialización/formación, desarrollo de competencias, complejidad funcional y tipo de mando. Y, a su vez, cada uno de los factores descritos está subdividido en diferentes grados.

- Por su parte, el complemento específico retribuye las condiciones particulares de algunos puestos de trabajo en atención a su especial dificultad técnica, dedicación/jornada/turno, incompatibilidad, responsabilidad, peligrosidad y penosidad, todo ello como devengo fijo. También en este caso cada factor está subdividido en grados. Además

está el componente singular (aplicable únicamente a bomberos debido a las especificidades de sus jornadas y turnos) y el componente de devengo variable (se devenga por la efectiva realización de los concretos servicios que retribuye y previsto para aquellos puestos de trabajo que formen parte del equipo de emergencias multidisciplinar del Ayuntamiento de Las Palmas de Gran Canaria y para aquellos puestos respecto de los cuales así se contemple en su ficha descriptiva: Policía Local, cuerpo de bomberos, banda de música y monitores y animadores socioculturales).

Los tres componentes, sumados, darán un complemento específico único cuyo valor del punto se corresponderá con el valor asignado por la Comunidad Autónoma de Canarias a sus empleados públicos, en la correspondiente Ley de Presupuestos Autonómicos y experimentará las modificaciones que se introduzcan por las sucesivas Leyes de Presupuestos Generales del Estado para cada ejercicio.

Por último, en aras de garantizar la transparencia y el acceso a toda la información de los empleados, a continuación del manual de valoración se han incluido las tablas resumen de la aplicación de los factores y grados tanto del complemento de destino como del específico a todos y cada uno de los puestos de trabajo. De modo que, por ejemplo, un educador social o un jefe de servicio puedan saber cómo se ha valorado la penosidad, la dificultad técnica o la complejidad funcional de su puesto de trabajo, y cuántos puntos de complemento de destino o específico le supone.

Finalizar recordando que tanto la descripción de los puestos como el manual de valoración forman parte de la RPT, por lo que su entrada en vigor se encuentra diferida a la entrada en vigor de la propia Relación de Puestos de Trabajo.



Leticia López Estrada

[<https://twitter.com/leticialestrada>]



Vanesa Mesa García

[<https://twitter.com/vamega73>]

