



de carácter asistencial a la actual dinámica y enfoque en la prestación del servicio a los usuarios de los Centros Asistenciales de la Diputación de Valladolid.

12

5. La definición del nuevo puesto de trabajo de carácter asistencial que se plantea en este Plan de Empleo Operativo no solo tendrá que hacer posible el proceso de reclasificación del colectivo de Auxiliares de Clínica/Enfermería, también deberá satisfacer las necesidades derivadas del nuevo modelo asistencial dada su condición de nuevo puesto de trabajo de referencia para la atención directa al usuario.
6. El nuevo puesto de trabajo de atención directa, encuadrado en el Grupo C, Subgrupo C1, se denominará “Técnico/a Auxiliar de Servicios Asistenciales”. El modelo de atención a las personas usuarias de los Centros Asistenciales de la Diputación, centrado esencialmente en la persona y sus necesidades, busca superar el modelo tradicional basado en el cuidado básicamente asistencial y/o sanitario y requiere, por tanto, un tipo de puesto de atención directa con un enfoque multidisciplinar. Con ese fin, para acceder al mismo se deberá estar en posesión de las titulaciones académicas de formación profesional de grado medio de “Técnico/a en Cuidados Auxiliares de Enfermería”, “Técnico/a en Atención a Personas en Situación de Dependencia” o sus equivalentes respectivos.
7. La reclasificación desde el Subgrupo C2 al Subgrupo C1 afectará también a aquellos otros puestos funcionalmente relacionados con el de Auxiliar de Clínica/Enfermería: Encargado/a de Planta y Auxiliar de Servicios Asistenciales.
8. El puesto de Encargado/a de Planta, existente en la plantilla de la Residencia de Ancianos “Cardenal Marcelo”, se caracteriza por su responsabilidad de supervisión del colectivo Auxiliar de Clínica/Enfermería. Las vacantes del citado puesto se proveen, por concurso de traslados, con personal del colectivo Auxiliar de Clínica/Enfermería, de ahí su directa vinculación a efectos de la promoción interna propuesta. Por otra parte, el puesto de Auxiliar de Servicios Asistenciales se encuentra asimilado funcionalmente al de Auxiliar de Clínica/Enfermería, por lo que su inclusión en las medidas de este Plan de Empleo Operativo está totalmente justificada ya que vienen desempeñando los mismos cometidos y tareas. Si bien es un puesto declarado como “A extinguir” en la Relación de Puestos de Trabajo y que está previsto que, en caso de vacante, ésta se convierta en una plaza de Auxiliar de Clínica/Enfermería, ello no es óbice para que personal funcionario que viene ocupando las cuatro plazas que aún forman parte de la plantilla de la Residencia de Ancianos “Cardenal Marcelo” pueda



participar en los procesos selectivos de promoción interna que se lleven a cabo.

9. Por otra parte, resulta organizacionalmente conveniente, con el objeto de no alterar el normal funcionamiento de la Residencia de Ancianos, que el personal funcionario que viene desempeñando actualmente el puesto de “Encargado/a de Planta” en la Residencia de Ancianos “Cardenal Marcelo” - obtenido con carácter definitivo por concurso de traslados- en caso de superar el proceso selectivo de promoción interna adquiera la categoría personal de “Técnico Auxiliar de Servicios Asistenciales”, si bien quedaría destinado y adscrito, de forma definitiva, en un puesto de Encargado/a de Planta de la Residencia de Ancianos “Cardenal Marcelo”. Para permitir tal circunstancia, habrá de ser debidamente reclasificado en el grupo C, subgrupo C1 -con la valoración que consta en este mismo Plan de Empleo Operativo- con el fin de mantener de manera coherente la jerarquía existente entre los puestos de trabajo implicados.
10. A partir de la resolución de la primera fase de promoción interna y hasta la finalización de todas las fases de este Plan se iniciará un período transitorio en el cual convivirán los puestos encuadrados originalmente en el Subgrupo C2 con los nuevos del Subgrupo C1. La reclasificación planteada, en términos retributivos supondrá, cuanto menos, incremento en las retribuciones básicas propias del Subgrupo C1. No obstante, como consecuencia de la aplicación del “Manual de Valoración de Puestos de Trabajo de la Diputación de Valladolid”, los niveles de complemento de destino también habrán de verse incrementados, ya que en los factores del Manual existe una clara correlación entre grupos de titulación académica y la atribución de niveles de complemento de destino en función de las horquillas correspondientes a cada grupo o subgrupo. Por el contrario, los complementos específicos de los puestos afectados por este Plan de Empleo Operativo -concepto retributivo que contempla las condiciones particulares aplicables a los mismos – no han de verse alterados por las medidas de promoción interna ya que las condiciones particulares de los puestos no se van a ver modificadas por este proceso de reclasificación.
11. Esta situación de duplicidad transitoria de puestos de trabajo con contenido similar en ambos subgrupos de clasificación debe entenderse como una consecuencia inevitable, aunque previsible, en todo proceso de reclasificación de puestos que tenga carácter voluntario y que, además, tenga que llevarse a cabo de forma paulatina para regularizar la situación de partida, hasta completar las diferentes fases del proceso, con el objeto de dar oportunidad de promoción a todo el personal de atención directa incluido en este Plan y que desee participar en el mismo.



12. Las funciones de los puestos de Auxiliar de Clínica/Enfermería, Encargado/a de Planta y Auxiliar de Servicios Asistenciales fueron actualizadas en la modificación de la RPT para 2019 con el fin de adaptarlas al nuevo modelo asistencial centrado en la persona. En consecuencia, no se considera necesario proceder a una nueva revisión con motivo de este proceso de reclasificación.
13. Por último, de conformidad con los criterios generales para los procesos de promoción interna, se acordó la organización de un curso de formación para apoyar a los aspirantes en la preparación del proceso selectivo.

14

La reclasificación planteada deberá llevarse a cabo a través de un procedimiento de transformación del puesto y plaza de origen, mediante la amortización y creación simultánea de los mismos en la Relación de Puestos de Trabajo y en la plantilla presupuestaria. En comparación con el sistema tradicional de promoción interna basado en la ocupación de vacantes, este sistema se plantea desde la racionalidad organizacional que aconseja no alterar el normal funcionamiento de los diferentes Centros Asistenciales.

En suma, la reclasificación de los puestos de Auxiliar de Clínica/Enfermería, Encargado/a de Planta y Auxiliar de Servicios Asistenciales planteada en este Plan de Empleo Operativo responde a la conveniencia organizacional de disponer de una correspondencia adecuada entre el grupo de clasificación funcional y los niveles de responsabilidad y de complejidad funcional que, en la práctica, vienen llevando a cabo en el desempeño del puesto de trabajo, además de contribuir al desarrollo de la carrera profesional vertical del personal afectado.

En caso de superación del proceso selectivo previsto al efecto -siempre de conformidad con los criterios generales que fueron aprobados en su día para el desarrollo de ese tipo de situaciones- la dotación/plaza de origen que viniera ocupando el personal funcionario de carrera afectado sería amortizada y, en su lugar, se crearía en la modificación de la RPT del año que correspondiera una dotación/plaza de "Técnico Auxiliar de Servicios Asistenciales", Grupo C, Subgrupo C1. Como ha sido ya indicado, la situación del personal Encargado/a de Planta que adquiriera el derecho a promocionar se ajustará a lo previsto en este mismo Plan de Empleo Operativo.

Además de la creación del puesto de "Técnico Auxiliar de Servicios Asistenciales", con su respectiva definición y valoración, el proceso de reclasificación de los puestos de Auxiliar de Clínica/Enfermería, Encargado/a de Planta y Auxiliar de Servicios Asistenciales al Grupo C, Subgrupo C1, implicaría -una vez aplicado el



vigente Manual de Valoración de Puestos de Trabajo de la Diputación de Valladolid- la creación de un nuevo puesto de “Encargado/a de Planta”, con el fin de recoger en la misma los niveles de responsabilidad y complejidad acordes a la nueva clasificación en el Subgrupo C1, el cual deberá convivir con el puesto homólogo del Subgrupo C2 hasta que sus titulares promocionen internamente.

15

La valoración de los puestos de “Técnico Auxiliar de Servicios Asistenciales” y de “Encargado/a de Planta”, propios del Subgrupo C1, tiene relación directa con el grupo de titulación académica en los que se encuadran y correlacionan, además, con los intervalos de niveles de complemento de destino atribuibles a cada grupo o subgrupo de titulación, de conformidad con lo establecido en el art. 71 del Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento General de Ingreso del Personal al servicio de la Administración general del Estado y de Provisión de Puestos de Trabajo y Promoción Profesional de los Funcionarios Civiles de la Administración general del Estado, de aplicación supletoria al personal de la Administración Local.

El “Manual de Valoración de Puestos de Trabajo de la Diputación de Valladolid”, aprobado por Acuerdo Plenario nº 94/03 de 25 de abril de 2003 y elaborado por el equipo técnico de recursos humanos del Servicio de Personal de la Diputación de Valladolid, se basa en el sistema de valoración de puestos de trabajo denominado “Puntos por factor” para la asignación de los complementos de destino y específico de los puestos de trabajo que conforman la estructura de la Diputación de Valladolid y que, de conformidad con los criterios establecidos en el Real Decreto 861/1986, de 25 de abril, por el que se establece el régimen de las retribuciones de los funcionarios de Administración Local, son los siguientes:

- **Relación de factores para el cómputo del Complemento de destino:**
- Factor A – Especialización (basada en los niveles de titulación académica)
- Factor B – Complejidad Funcional del puesto de trabajo.
- Factor C – Responsabilidad por Mando.
- Factor D – Responsabilidad por Repercusión de las Decisiones en la Organización.
- **Relación de factores para el cómputo del Complemento Específico:**
- Factor E – Dificultad Técnica / Responsabilidad por actuaciones en el ejercicio del puesto de trabajo.



- Factor F – Responsabilidad por nivel de Supervisión de personal.
- Factor G – Otras condiciones del puesto de trabajo:
 - Subfactor G.1 – Penosidad.
 - Subfactor G.2 – Peligrosidad.
 - Subfactor G.3 – Características de Jornada.
 - Subfactor G.4 – Responsabilidad por Especial Confianza Institucional.
 - Subfactor G.5 – Responsabilidad por Gestión Directa de Personal propio de la Institución.

Cada factor o subfactor se divide, a su vez, en diferentes niveles, cada uno de ellos con una determinada puntuación.

El proceso de valoración consiste en efectuar la descripción y análisis del puesto de trabajo en función de sus cometidos y características para, posteriormente, asignarles los factores y niveles que pudieran corresponderles. Con ello, al final del proceso, se obtiene una puntuación global tanto para la atribución del complemento de destino como del específico, ajustado a las circunstancias propias de cada puesto de trabajo.

Como criterio general para establecer la graduación de niveles dentro de cada factor se ha utilizado el de responsabilidad y capacitación técnica en base a la propia de los distintos niveles de titulación académica exigible a cada puesto. A mayor nivel académico, mayor puntuación. Esta circunstancia es clave a la hora de justificar la valoración de un puesto en concreto y más aún en situaciones derivadas de una reclasificación. Cuando un puesto de trabajo es objeto de “reclasificación” siempre es debido a la existencia de diversas razones que justifican y motivan que la valoración asignada hasta ese momento al puesto precise una revisión al alza bien porque la de origen se haya mostrado inapropiada, insuficiente o bien haya quedado obsoleta por múltiples circunstancias.

A continuación, se incluyen dos cuadros comparativos de la valoración asignada a los puestos de origen y de nueva creación o modificación:



DIPUTACIÓN DE VALLADOLID

Servicio de Personal



PUESTO DE TRABAJO	GRU PO	CD	CE	A Esp.	B Complej. Func.	C Man do	D Resp. por reper- cución	Total Punt. CD	E DT/ R	F Resp. por super- visión	G.1 Peno- sidad	G.2 Peli- grosi- dad	G.3 Carac. de jorna- da	G.4 Resp. Con- fianza Instit.	G.5 Resp. Gest. pers.	Total Punt. CE
AUXILIAR DE CLÍNICA / ENFERMERÍA -	C2	17	24	300	300	0	100	700	290	0	30	0	30	0	0	350
AUXILIAR DE SERVICIOS ASISTENCIALES																
TÉCNICO/A AUXILIAR DE SERVICIOS ASISTENCIALES	C1	20	24	500	500	0	200	1200	290	0	30	0	30	0	0	350

PUESTO DE TRABAJO	GRU PO	CD	CE	A Esp.	B Complej. Func.	C Man do	D Resp. por reper- cución	Total Punt. CD	E DT/ R	F Resp. por super- visión	G.1 Peno- sidad	G.2 Peli- grosi- dad	G.3 Carac. de jorna- da	G.4 Resp. Con- fianza Instit.	G.5 Resp. Gest. pers.	Total Punt. CE
ENCARGADO/A DE PLANTA	C2	18	22	300	300	75	100	775	290	50	30	0	30	0	0	400
ENCARGADO/A DE PLANTA	C1	21	22	500	500	75	200	1275	290	50	30	0	30	0	0	400

Como puede apreciarse en los cuadros comparativos, las puntuaciones que han variado como consecuencia de la reclasificación del puesto son aquellas relacionadas con los factores de especialización, la responsabilidad y la complejidad funcional del puesto al pasar a encuadrarse en el Subgrupo C1.

Como ya ha sido indicado, para hacer efectiva la reclasificación del puesto, la promoción interna vertical se plantea, pues, como la solución idónea para llevar a cabo los fines propuestos, siendo la fórmula del Plan de Empleo Operativo el instrumento técnico más apropiado para la implementación de los procesos de promoción interna previstos.

Este Plan de Empleo Operativo se llevará a cabo en cinco fases que empezarán en 2021 y terminarán, previsiblemente, en 2025. La Mesa General de Negociación, en función de las circunstancias existentes en cada momento, podrá prorrogar el Plan en años sucesivos.



El número de plazas convocadas en las cuatro primeras fases será de 20. Para la realización de la quinta fase prevista en este Plan, la Mesa General de Negociación determinará el número de plazas a convocar en función de la situación de la plantilla del personal afectado por este Plan de Empleo Operativo, sin perjuicio de las adaptaciones que puedan llevarse a cabo según lo indicado en el párrafo anterior.

En el transcurso de los procesos de promoción interna, se irá incorporando al mismo el personal que vaya adquiriendo el derecho a promocionar al Subgrupo superior al cumplir el requisito de permanecer un mínimo de dos años, de desempeño efectivo, en un puesto de Auxiliar de Clínica/Enfermería.

Así mismo, de quedar vacante alguna de las nuevas plazas de “Técnico Auxiliar de Servicios Asistenciales” durante la duración del Plan, ésta se sumará a la siguiente convocatoria de promoción interna prevista al efecto con el objeto de poder ser provista por personal funcionario de carrera.

En la actualidad existen en plantilla 110 funcionarios/as de carrera que cumplan los requisitos para participar en los procesos selectivos previstos en este Plan, más una Auxiliar de Clínica, laboral fija.

El incremento económico del proceso de promoción interna previsto en este Plan de Empleo Operativo, según retribuciones 2021, es el siguiente:

Nº Efect	Rég. Juríd.	Puesto de Trabajo de procedencia	Retrib. Ant.	Nuevo Puesto de Trabajo	Retrib. Nuevas	Dif. Econ. en €uros	Observaciones
101	F. Carr.	Auxiliar de Clínica/Enfermería	C2 17 24	Técnico Auxiliar de Servicios Asistenciales	C1 20 24	25.416,10-22.734,14 = + 2.681,96 € por ud./año	De promocionar, lo haría a la categoría personal y puesto de Técnico Auxiliar de Servicios Asistenciales
1	Laboral fijo	Auxiliar de Clínica/Enfermería	C2 17 24	Técnico Auxiliar de Servicios Asistenciales	C1 20 24	25.416,10-22.734,14 = + 2.681,96 € por ud./año	De promocionar, lo haría a la categoría personal y puesto de Técnico Auxiliar de Servicios Asistenciales, laboral fijo.
4	F. Carr.	Auxiliar de Servicios Asistenciales	C2 17 24	Técnico Auxiliar de Servicios Asistenciales	C1 20 24	25.416,10-22.734,14 = + 2.681,96 € por ud./año	De promocionar, lo haría a la categoría personal y puesto de Técnico Auxiliar de Servicios Asistenciales
5	F. Carr.	Encargado/a de Planta	C2 18 22	Encargado/a de Planta	C1 21 22	26.955,68-24.102,25 = + 2.853,43 € por ud./año	De promocionar, lo haría a la categoría personal y puesto de Técnico Auxiliar de Servicios Asistenciales



DIPUTACIÓN DE VALLADOLID

Servicio de Personal



De acuerdo con lo estipulado en el cuadro anterior, el coste máximo previsto para la realización del proceso selectivo de promoción interna correspondiente a las medidas contempladas en la primera fase de este Plan de Empleo Operativo de promoción interna -para lo cual habrá de existir la adecuada consignación presupuestaria en la plantilla de la Diputación de Valladolid para 2022- asciende a:

- **Auxiliar de Clínica/Serv. Asist. – 15 plazas x 2.681,96 € = 40.229,40 €**
- **Encargado/a de Planta - 5 plazas x 2.863,43 € = 14.317,15 €**
- 54.546,55 €**

Por último, cabe señalar que el coste económico del proceso de reclasificación previsto en este Plan de Empleo Operativo resulta conforme a lo dispuesto en el art. 18.7 de la Ley 11/2020, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2021, el cual prevé la posibilidad de llevar a cabo, entre otras salvedades, “las adecuaciones retributivas que, con carácter singular y excepcional, resulten imprescindibles por el contenido de los puestos de trabajo”.



DIPUTACIÓN DE VALLADOLID

Servicio de Personal



20

3. Desarrollo General de los Planes de Empleo Operativos de promoción interna: Criterios Generales.

Plan de Empleo Operativo para la promoción interna desde “Auxiliar de Clínica/Enfermería,
Encargado/a de Planta y Auxiliar de Servicios Asistenciales” (C2)
a Técnico/a Auxiliar de Servicios Asistenciales” (C1) – 2021 / 2025



3. DESARROLLO GENERAL DE LOS PLANES DE EMPLEO OPERATIVOS DE PROMOCIÓN INTERNA: CRITERIOS GENERALES

De conformidad con la normativa que regula los Planes de Empleo como instrumento de gestión de recursos humanos, así como en los Acuerdos Administración-Sindicatos sobre condiciones de trabajo en la Función Pública, los Planes de Empleo, integrales u operativos, contendrán, al menos, las siguientes previsiones y medidas:

- Dimensión y estructura de la plantilla de personal que se considere adecuada para el sector o área de que se trate.
- Medidas de carácter cuantitativo y, especialmente cualitativo, que se precisen para adaptar y ajustar la plantilla inicial a la prevista en el Plan.
- Medidas y procesos de gestión que deban llevarse a cabo en materia de formación, promoción, movilidad, ingreso y modificación o distribución de puestos de trabajo.

- CRITERIOS GENERALES:

Los criterios generales por los que habrán de regirse los Planes de Empleo Operativos, así como las subsiguientes convocatorias de los distintos procesos de promoción interna que se aprueben como desarrollo del Plan Estratégico de Mejora Continua de los Recursos Humanos de esta Diputación, son los acordados por la "Mesa de Seguimiento del PEM" -aunque actualmente esta materia se viene tratando en la "Mesa General de Negociación"- en sesiones de 18 de diciembre de 2003; 9 y 19 de enero de 2004; 13 y 17 de febrero de 2004 y 10 de marzo de 2004.

- A) del Curso Formativo Previo:
- Cuando se considere oportuno, se realizará un curso formativo previo de carácter voluntario, dirigido a aquellos/as aspirantes incluidos en cada convocatoria. El contenido del curso versará sobre las materias contenidas en el programa de cada convocatoria, con especial hincapié en los aspectos prácticos para el desarrollo del puesto.
- Cuando el número de funcionarios/as de carrera, titulares de un puesto a promocionar, sea inferior a cinco, el compromiso de celebración de curso formativo previo quedará sin efecto. En tal caso, los funcionarios/as que



se encuentren en esta situación podrán participar en otros cursos que se relacionen con las funciones de su puesto.

- Aquellos/as funcionarios/as que impartan materias incluidas en los cursos formativos previos estarán afectados de incompatibilidad para formar parte del Tribunal Calificador encargado de resolver las convocatorias relacionadas con tales cursos.
- B) de los procesos selectivos:
 - Los procesos de promoción interna que se planteen como desarrollo del Plan Estratégico de Mejora Continua de los Recursos Humanos, por sus particulares características, se realizarán por el procedimiento de oposición.
 - De acuerdo con las pautas emanadas del Acuerdo Administración-Sindicatos para el bienio 2003-2004, se establece que los procesos selectivos de promoción interna consistirán, únicamente, en una prueba de carácter teórico, relacionada con el programa de la convocatoria y las funciones a desempeñar, y cuya duración se determinará en función del tipo de prueba a realizar.
 - Los requisitos de las convocatorias se establecerán, en cada Plan Empleo Operativo, de acuerdo con las características y nivel de los puestos implicados.
 - El Programa de cada convocatoria estará compuesto por el número de temas resultante de la diferencia entre el número mínimo de temas para acceder al grupo desde el cual se promociona y el número mínimo para acceder al grupo superior, según lo establecido en el R.D. 896/91 de Programas Mínimos para Acceso a la Admón. Local.
 - De acuerdo con lo anterior, el número de temas de los programas queda establecido de la siguiente manera:
 - Convocatorias desde puestos del Grupo “Agrupaciones Profesionales” (antiguo grupo E) a puestos del subgrupo C2 (antiguo Grupo D): el programa constará, en todos los casos, de 10 temas.
 - Convocatorias desde puestos del subgrupo C2 (antiguo Grupo D) a puestos del subgrupo C1 (antiguo Grupo C): el programa constará, en todos los casos, de 20 temas.



- Convocatorias desde del subgrupo C1 (antiguo Grupo C) a puestos del subgrupo A2 (antiguo Grupo B): el programa constará, en todos los casos, de 20 temas.
- Convocatorias desde puestos del subgrupo A2 (antiguo Grupo B) a puestos del subgrupo A1 (antiguo Grupo A): el programa constará, en todos los casos, de 30 temas.

23

B.1) de las pruebas selectivas:

- Se establece que el tipo de prueba a realizar, de carácter teórico, tendrá, con carácter general, la siguiente estructura para cada grupo de titulación:

Convocatorias desde puestos del Grupo “Agrupaciones Profesionales” (antiguo grupo E) a puestos del subgrupo C2 (antiguo Grupo D):

- Contestar, en un tiempo máximo de una hora, un cuestionario tipo test, que constará de 20 preguntas de 3 alternativas cada una, sobre las materias contenidas en el programa de la convocatoria y que planteará el Tribunal inmediatamente antes del comienzo de la prueba. El ejercicio será entregado al Tribunal Calificador mediante el sistema de plicas. La prueba se valorará de 0 a 10 puntos. La puntuación mínima necesaria para aprobar será de 5 puntos.

Convocatorias desde puestos del subgrupo C2 (antiguo Grupo D) a puestos del subgrupo C1 (antiguo Grupo C) y demás grupos:

- Desarrollar, en un tiempo máximo de tres horas, dos temas del programa de la convocatoria, a elegir entre tres, extraídos mediante procedimiento de insaculación, inmediatamente antes del inicio de la prueba, de acuerdo con el siguiente procedimiento: se extraerá, al azar, una bola de entre las numeradas del 1 al 10, otra bola de entre las numeradas del 11 al 20 y una tercera, de entre todas las bolas restantes. Se deberá contestar, obligatoriamente, un tema correspondiente a cada una de las dos partes. El ejercicio será entregado al Tribunal Calificador mediante el sistema de plicas. La prueba se valorará de 0 a 10 puntos. La puntuación mínima necesaria para aprobar será de 5 puntos. Cada tema será valorado por el Tribunal hasta un máximo de 5 puntos, siendo necesario