

III. Administración Local

DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE ZAMORA SERVICIO DE PERSONAL

Anuncio

En cumplimiento de lo dispuesto por el artículo 127 del RDL 781/1986, de 18 de abril, por el que se aprueba el Texto Refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de Régimen Local, se publica el acuerdo adoptado por el Pleno de la Excm. Diputación Provincial de Zamora en sesión celebrada el día 21 de noviembre de 2025, relativo a la aprobación de la Plantilla de esta Corporación y de una modificación parcial de su Relación de Puestos de Trabajo,

ANTECEDENTES DE HECHO

I) Por orden del Diputado Delegado de Personal, Régimen Interior, Política Social y Familia de fecha 13/11/2025 se dispuso la incoación del oportuno expediente para la modificación de la Plantilla de 2025 de esta entidad local, la aprobación de la correspondiente a 2026 y la modificación parcial de su Relación de Puestos de Trabajo.

II) Con fecha fecha 13/11/2025, previa negociación, se alcanzaron con los representantes de los sindicatos CSIF y USO en el ámbito de la Mesa General de Negociación de esta entidad local sendos acuerdos sobre la modificación de la Plantilla de Personal Funcionario, Laboral Fijo y Eventual de esta entidad local de 2025, la aprobación de la correspondiente a 2026 y la modificación parcial de su Relación de Puestos de Trabajo, los cuales obran en el expediente.

Sobre los referidos antecedentes es necesario hacer los siguientes

CONSIDERACIONES JURÍDICAS

Primero.- En relación con los instrumentos de planificación y gestión de recursos humanos, los artículos 69 a 71 del Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por R.D.L. 5/5015, de 30 de octubre (en adelante TREBEP), mantienen los registros de personal, la relación de puestos de trabajo o instrumentos similares, los planes para la ordenación de recursos y las ofertas públicas de empleo, sin hacer referencia a las plantillas de personal.

No obstante lo cual, el artículo 126.1 del R.D.L. 781/1986, de 18 de abril, dispone que las plantillas, que deberán comprender todos los puestos de trabajo debidamente clasificados reservados a funcionarios, personal laboral y eventual, se aprobarán anualmente con ocasión de la aprobación del Presupuesto y habrán de responder a los principios enunciados en el artículo 90.1 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, de acuerdo con el cual corresponde a cada Corporación local aprobar anualmente, a través del Presupuesto, la plantilla, que deberá comprender todos los puestos de trabajo reservados a funcionarios, personal laboral y eventual. Las plantillas deberán responder a los principios de racionalidad, economía y eficiencia y establecerse de acuerdo con la ordenación general de la economía, sin que los gastos de personal puedan rebasar los límites que se fijen con carácter general.

R-202600001



Segundo.- El artículo 74 del TREBEP bajo el epígrafe “Ordenación de los puestos de trabajo” dispone que las Administraciones Públicas estructurarán su organización a través de relaciones de puestos de trabajo u otros instrumentos organizativos similares que comprenderán, al menos, la denominación de los puestos, los grupos de clasificación profesional, los cuerpos o escalas, en su caso, a que estén adscritos, los sistemas de provisión y las retribuciones complementarias. Dichos instrumentos serán públicos.

La regulación que el artículo 74 del TREBEP hace de esta figura no tiene la misma intensidad normativa que la regulación anterior contenida en el artículo 15 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de reforma de la Función Pública. A pesar de esto, este hecho no se tiene que traducir necesariamente en un cambio en el uso de este instrumento, pues se trata de una regulación de mínimos que puede ser perfectamente desarrollada y que sigue encontrando para las entidades locales de esta comunidad autónoma su regulación adicional de carácter supletorio en el citado artículo 15.

Por otra parte, el TREBEP sí elimina la obligación de ordenar los puestos de trabajo utilizando exclusivamente la relación de puestos de trabajo (en lo sucesivo RPT), y se abre a cualquier otro instrumento de ordenación que se quiera considerar. Pero, en cualquier caso, sea el que sea este instrumento, su contenido mínimo tiene que ser el fijado en el artículo 74.

Así pues, mientras esta Corporación no se dote de otro instrumento y siga manteniendo la RPT como el instrumento técnico a través del cual se realiza la ordenación del personal, de acuerdo con las necesidades de los servicios, y en el que se precisan los requisitos para el desempeño de cada puesto, la creación, modificación, refundición, y supresión de puestos de trabajo se realizará a través de las citadas relaciones.

Tercero.- En cumplimiento de lo dispuesto por la normativa citada, este acuerdo contiene la denominación y características esenciales de los puestos de trabajo afectados así como, y respecto de la plantilla, todas las plazas reservadas a funcionarios, personal laboral fijo y eventual debidamente clasificadas.

Cuarto.- La modificación parcial de la Plantilla de personal funcionario, eventual y laboral fijo de esta entidad local que se expone y concreta acto seguido.

A.- La modificación de la Plantilla de personal consistente en:

A.1.- La creación de las siguientes plazas de personal funcionario:

A.1.1.- La creación de una plaza de Técnico Superior en Prevención de Riesgos Laborales, de la Escala de Administración Especial, Subescala de Servicios Especiales, Clase Plaza de Cometidos Especiales, Grupo A, Subgrupo A2. Requisitos de titulación: Diplomado Universitario, Ingeniero Técnico, Arquitecto Técnico o Grado Universitario. Requisitos adicionales: Título de Técnico Superior en Prevención de Riesgos Laborales en las especialidades de seguridad en el trabajo, higiene industrial, y ergonomía y psicología aplicada.

La creación de la plaza de Técnico Superior en Prevención de Riesgos Laborales se justifica mediante el informe de 3/11/2025 del Jefe de la Sección de Prevención de Riesgos Laborales del Servicio de Personal y el de 10/11/2025 del Jefe de este Servicio en los que se pone de manifiesto la necesidad de disponer de otro técnico.

A.1.2.- La creación de una plaza de Ordenanza, de la Escala de Administración General, Subescala Subalterna, clasificación Agrupación Profesional.



La creación de la plaza de Ordenanza tiene su justificación en el informe del Jefe de Subalternos de los Servicios Administrativos de 5/11/2025 en el que se expresa la necesidad de amortizar la plaza de Operario de Establecimientos una vez jubilado recientemente el funcionario que la ocupaba que así mismo ocupaba el puesto de Telefonista-Recepcionista, único en toda la Relación de Puestos de Trabajo de esta entidad local, por la escasa operatividad de tal configuración para atender el servicio que se prestaba por este puesto de trabajo, siendo necesario en este momento disponer de un ordenanza adicional adscrito al Colegio Universitario una vez que desde hace unos meses el acceso al edificio se realiza por dos lugares diferentes, a diferencia de lo que había sido tradicional hasta ahora.

A.1.3.- La creación de una plaza de Ingeniero Técnico Forestal, de la Escala de Administración Especial, Subescala Técnica, Clase Media, Grupo A, Subgrupo A2. Requisitos de titulación: título de Ingeniero Técnico Forestal o cualquiera que faculte para el ejercicio de esta profesión.

La creación de la plaza de Ingeniero Técnico Forestal tiene su justificación en un informe de 1/9/2025 del Diputado Delegado de Agricultura y Ganadería en el que se explica la procedencia de una reorganización del Servicio Agropecuario, en ésta se contempla que la Jefatura del Servicio se pueda proveer por cualquiera de las dos plazas de Ingeniero Técnico cuyos puestos de trabajo se encuentran adscritos al mismo con motivo de la vacante de la plaza de Veterinario que se mantiene hasta el momento actual, plaza que se elimina, la cual hasta este momento era la única que podía proveer la jefatura citada.

A.2.- La modificación de las siguientes plazas de personal funcionario:

A.2.1.- La modificación de las plazas de Técnico Administrativo, de la Escala de Administración General, Subescala Técnica, Grupo A, Subgrupo A1, variándose el requisito de titulación para el ingreso en éstas, para lo que se exigirá estar en posesión del título de Licenciado, Ingeniero, Arquitecto o Grado Universitario.

De acuerdo con la justificación técnica del informe del Jefe del servicio de Personal de 10/11/2025

A.2.2.- La modificación de las plazas de Ingeniero Técnico Industrial, Rama Eléctrica, de la Escala de Administración Especial, Subescala Técnica, Clase Media, Grupo A, Subgrupo A2, variándose el requisito de titulación para el ingreso en éstas, para lo que se exigirá estar en posesión del título universitario de Ingeniero Técnico Industrial o aquel que habilite para el ejercicio de la citada profesión.

A.3.- La eliminación de las siguientes plazas de personal funcionario:

A.3.1.- La eliminación de una plaza de Operario de Establecimientos, de la Escala de Administración Especial, Subescala de Servicios Especiales, Clase Personal de Oficios, clasificación Agrupación Profesional. Su motivación es común a la de la creación de la plaza de Ordenanza ya citada.

A.3.2.- La eliminación de una plaza de Veterinario, de la Escala de Administración Especial, Subescala Técnica, Clase Superior, Grupo A, Subgrupo A1. Su motivación es común a la de la creación de la plaza de Ingeniero Técnico Forestal ya citada.

Sexto.- La modificación parcial de la Relación de Puestos de Trabajo de esta entidad local se expone y concreta acto seguido.

B.- La modificación de la Relación de Puestos de Trabajo consistente en:

R-202600001



B.1.- Puestos de trabajo que se crean:

B.1.1.- Un puesto de Técnico Superior en Prevención de Riesgos Laborales.

Identificación del puesto:

- Adscripción: Sección de Prevención de Riesgos Laborales, del Servicio de Personal.
- Denominación: Técnico Superior en Prevención de Riesgos Laborales.
- Singularizado: no.
- Código RPT: 620.
- Clasificación de la plaza que permite su provisión: Grupo A. Subgrupo A2.
- Número: 1.
- Dependencia jerárquica: Jefe de la Sección de Prevención de Riesgos Laborales.
- Forma de provisión del puesto: concurso.
- Funciones: Funciones de nivel superior en prevención de riesgos laborales correspondientes a las especialidades y disciplinas preventivas de seguridad en el trabajo, higiene industrial, y ergonomía y psicología aplicada. Tramitación de procedimientos administrativos y de las tareas necesarias para el cumplimiento de las funciones de la unidad de adscripción.
- Requisitos para el desempeño: funcionario de carrera de la Diputación Provincial de Zamora perteneciente Escala de Administración Especial, Subescala de Servicios Especiales, Clase Plazas de Cometidos Especiales. Título de Técnico Superior en Prevención de Riesgos Laborales en las especialidades de seguridad en el trabajo, higiene industrial, y ergonomía y psicología aplicada.

Complementos del puesto de trabajo:

- C. de destino: Nivel 22.

- C. específico:

| | |
|---|---------------|
| Puntos por factor: | 723,00 puntos |
| Valoración de los puntos por factor:..... | 8.751,72 € |
| Complemento de Innovación Tecnológica:..... | 1.776,87 € |
| Complemento por Factor Movilidad: | 596,58 € |
| Total complemento específico: | 11.125,17 € |

Valoración de los puntos por factor del complemento específico:

| DIFICULTAD TÉCNICA | | | | | | | | | |
|----------------------|-------|-----------------------------------|-------|-----------------------|-------|-----------------------|-------|-----------------|-------|
| TITULACION ACADEMICA | | OTROS ESTUDIOS DE ESPECIALIZACION | | EXPERIENCIA REQUERIDA | | ESFUERZO INTELLECTUAL | | ESFUERZO FISICO | |
| NIVEL | PUNT. | NIVEL | PUNT. | NIVEL | PUNT. | NIVEL | PUNT. | NIVEL | PUNT. |
| 4 | 300 | 1 | 0 | 2 | 25 | 3 | 50 | 1 | 0 |

| RESPONSABILIDAD | | | | PENOSIDAD | | PELIGROSIDAD | | DEDICACION E INCOMPATIBILIDAD | | | | CALIDAD MEJORA Y OPTIMIZ. |
|-----------------|-------|------------|-------|-----------|-------|--------------|-------|-------------------------------|-------|------------|-------|---------------------------|
| MANDO | | RESULTADOS | | NIVEL | PUNT. | NIVEL | PUNT. | JORNADA | | DEDICACION | | |
| NIVEL | PUNT. | NIVEL | PUNT. | | | | | NIVEL | PUNT. | NIVEL | PUNT. | |
| 3 | 50 | 3 | 100 | 1 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 198 |

TOTAL PUNTOS POR FACTOR: 723.

R-202600001



Esquemáticamente este puesto tendrá la siguiente descripción:

| Código Puesto | Denominación PUESTO | Dot | Nivel CD | CE: PPF / IT / Mov Euros | R | F P | ADSCRIPCION | | | REQUISITOS / FUNCIONES | OBSERVACIONES |
|---------------|---|-----|----------|--|---|-----|-------------|------|--|---|---------------|
| | | | | | | | Adm | Subg | Esc/Sub/Cla s/ Cat/Pza | | |
| 620 | Técnico Superior en Prevención de Riesgos Laborales | 1 | 22 | 723,00 1.776,87€ 596,58€ 11.125,17€ | F | C | DZ | A2 | AE / SE / CE / -- / Plaza de Técnico Superior en Prevención de Riesgos Laborales | Título de Técnico Superior en Prevención de Riesgos Laborales en las especialidades de seguridad en el trabajo, higiene industrial, y ergonomía y psicología aplicada - / Funciones de nivel superior en prevención de riesgos laborales correspondientes a las especialidades y disciplinas preventivas de seguridad en el trabajo, higiene industrial, y ergonomía y psicología aplicada. Tramitación de procedimientos administrativos y de las tareas necesarias para el cumplimiento de las funciones de la unidad de adscripción. | -- |

La creación de este puesto de trabajo encuentra su justificación en el informe citado para creación de una plaza Técnico Superior de Prevención de Riesgos Laborales.

B.1.2.- Un puesto de Ordenanza.

Identificación del puesto:

- Adscripción: Conserjería de Colegio Universitario.
- Denominación: Ordenanza.
- Singularizado: no.
- Código RPT: 621
- Clasificación de la plaza que permite su provisión: Agrupación profesional.
- Número: 1.
- Dependencia jerárquica: Jefe de la Conserjería de Colegio Universitario.
- Forma de provisión del puesto: concurso.
- Funciones: tareas de vigilancia y custodia interior de oficinas así como funciones de ujier, portero y otras análogas.
- Requisitos para el desempeño: funcionario de carrera de la Diputación Provincial de Zamora perteneciente Escala de Administración General, Subescala Subalterna.

R-20260001



Complementos del puesto de trabajo:

- C. de destino: Nivel 12.

- C. específico:

Puntos por factor: 459,96 puntos

Valoración de los puntos por factor: 5.567,68 €

Complemento de Innovación Tecnológica: 1.054,25 €

Complemento por Factor Movilidad: 519,63 €

Total complemento específico: 7.141,56 €

Valoración de los puntos por factor del complemento específico:

| DIFICULTAD TÉCNICA | | | | | | | | | |
|----------------------|-------|-----------------------------------|-------|-----------------------|-------|-----------------------|-------|-----------------|-------|
| TITULACION ACADEMICA | | OTROS ESTUDIOS DE ESPECIALIZACION | | EXPERIENCIA REQUERIDA | | ESFUERZO INTELLECTUAL | | ESFUERZO FISICO | |
| NIVEL | PUNT. | NIVEL | PUNT. | NIVEL | PUNT. | NIVEL | PUNT. | NIVEL | PUNT. |
| 3 | 200 | 2 | 25 | 1 | 0 | 2 | 25 | 1 | 0 |

| RESPONSABILIDAD | | PENOSIDAD | | PELIGROSIDAD | | DEDICACION E INCOMPATIBILIDAD | | | | CALIDAD MEJORA Y OPTIMIZ. | | |
|-----------------|-------|------------|-------|--------------|-------|-------------------------------|-------|---------|-------|---------------------------|------------|-------|
| MANDO | | RESULTADOS | | NIVEL | PUNT. | NIVEL | PUNT. | JORNADA | | | DEDICACION | |
| NIVEL | PUNT. | NIVEL | PUNT. | | | | | NIVEL | PUNT. | NIVEL | PUNT. | NIVEL |
| 1 | 0 | 2 | 50 | 2 | 25 | 2 | 25 | 4 | 100 | 1 | 0 | 34,96 |

TOTAL PUNTOS POR FACTOR: 459,96

Esquemáticamente este puesto tendrá la siguiente descripción:

| Código Puesto | Denominación PUESTO | Dot | Nivel CD | CE: PPF / IT / Mov Euros | R | F P | ADSCRIPCION | | | REQUISITOS / FUNCIONES | OBSERVA-CIONES |
|---------------|---------------------|-----|----------|--|---|-----|-------------|------|----------------------------------|--|---|
| | | | | | | | Adm | Subg | Esc / Sub / Clas / Cat / Pza | | |
| 621 | Ordenanza | 1 | 12 | 459,96 1.054,25 € 519,63 € 7.141,56 € | F | C | DZ | AP | AG / SUB / - / - / - o AE / SE * | - / Tareas de vigilancia y custodia interior de oficinas así como funciones de ujier, portero y otras análogas | C. Personal E: 262,08 € * Únicamente en supuestos de adscripción por motivos de salud. Turnicidad en horario de mañana y tarde de lunes a viernes. |

La creación de este puesto de trabajo encuentra su justificación en el informe citado para la creación de la plaza Ordenanza.

B.1.3.- Común a todos los puestos de trabajo que se crean.

Todas las retribuciones o conceptos retributivos citados se corresponden con valores monetarios en cómputo anual vigentes en noviembre de 2025.

R-202600001



Los puestos de trabajo en los que no se especifique tienen su centro de trabajo en el municipio de Zamora, su jornada semana es la ordinaria en esta entidad local y su horario de trabajo a desempeñar de lunes a viernes.

La asignación del complemento específico es el resultado de una previa valoración objetiva de los puestos de trabajo tanto de mediante un sistema de valoración de factores y la correspondiente asignación de puntos, teniendo todos los puntos la misma valoración económica, el cual se incluye en uno de los anexos, sistema utilizado en esta entidad local desde 2001, complemento específico cuya valoración integran adicionalmente otros dos elementos (Factor Innovación y Factor Movilidad) que completan económicamente este concepto retributivo y que han sido aplicados a con este objetivo en esta entidad local desde 2009 (Acuerdo de Pleno de 6/3/2019 publicado en el BOP de Zamora Nº 40, de 9/4/2010), cuyos importes han sido actualizados al momento actual de acuerdo con los incrementos retributivos acordados por esta entidad local en aplicación de la normativa que ha regulado la materia desde el citado momento. Adicionalmente, el complemento de destino se asigna por analogía con puestos iguales o similares ya existentes en la Relación de Puestos de trabajo de esta Diputación.

B.2.- Puestos de trabajo que se modifican:

B.2.1.- Puesto de Jefe del Servicio Agropecuario.

Este puesto de trabajo será provisto cualquiera de los Ingenieros Técnicos adscritos al Servicio, es decir, por un funcionario con plaza de Ingeniero Técnico Forestal o con plaza de Ingeniero Técnico Agrícola dejando de estar reservada su provisión a un funcionario con plaza de Veterinario una vez la única existente se elimina de la Plantilla.

Esta modificación encuentra su justificación en el informe de 1/9/2025 del Diputado Delegado de Agricultura y Ganadería ya citado que expresa la necesidad de la reorganización del Servicio Agropecuario.

Esquemáticamente este puesto tendrá la siguiente descripción:

| Código Puesto | Denominación PUESTO | D ot | Nivel CD | CE: PPF / IT /Mov Euros | R | F P | ADSCRIPCION | | | REQUISITOS / FUNCIONES | OBSERVACIONES |
|---------------|--------------------------------|------|----------|---|---|-----|-------------|-------|--|---|---------------|
| | | | | | | | Adm | Subgr | Esc / Sub / Clas / Cat / Pza | | |
| 406 | Jefe del Servicio Agropecuario | 1 | 26 | 1003 2.163,36 € 654,05 € 14.958,46 € | F | C | DZ | A2 | AE / T / M / - / - / Ingeniero Técnico Agrónomo o Ingeniero Técnico Forestal. | - / Dirección, coordinación y control de las funciones y tareas de la unidad administrativa y del personal adscrito | -- / -- |

B.2.2.- Puesto de Jefe de la Sección de Recaudación.

Este puesto de trabajo será provisto tanto por un funcionario con plaza de Técnico Administrativo como por un funcionario con plaza de Técnico de Gestión Tributaria.

Esta modificación encuentra su justificación en el informe de la Jefa del Servicio de Gestión Tributaria y Recaudación de 6/6/2025 en el que se pone de manifiesto la necesidad de tal modificación con el fin de conseguir la más rápida provisión

R-202600001



posible del citado puesto de trabajo el cual se encuentra vacante desde hace años, siendo su desempeño necesario y urgente.

Esquemáticamente este puesto tendrá la siguiente descripción:

| Código Puesto | Denominación PUESTO | Dot | Nivel CD | CE: PPF / IT / Mov Euros | R | F P | ADSCRIPCION | | | REQUISITOS / FUNCIONES | OBSERVACIONES |
|---------------|-----------------------------------|-----|----------|--|---|-----|-------------|-------|---|---|---------------|
| | | | | | | | Adm | Subgr | Esc / Sub / Clas / Cat / Pza | | |
| 426 | Jefe de la Sección de Recaudación | 1 | 24 | 862 2.038,00 € 632,33 € 13.104,61 € | F | C | DZ | A1/A2 | AG / T / - / - / - / - / ó AE / SE / CE / - / - / Técnico de Gestión Tributaria | - / Dirección, coordinación y control de las funciones y tareas de la unidad administrativa y del personal adscrito | -- / -- |

B.2.3.- Modificación del código de la Relación de Puestos de Trabajo de varios puestos.

Al objeto de evitar duplicidades procede reenumerar los códigos de los puestos de trabajo de Técnico Auxiliar de Informática tanto de la Sección de Aplicaciones como de la Sección de Sistemas y Comunicaciones, ambas del Servicio de Informática, con el siguiente detalle:

- Sección de Aplicaciones del Servicio de Informática:

| Código Puesto | Denominación | Dotación | Subgrupo | Esc / Sub / Clas / Cat / Pza | Requisitos/Funciones |
|---------------|---------------------------------|----------|----------|---|---|
| 615, 616, 617 | Técnico Auxiliar de Informática | 3 | C1 | AE/T/AUX/-/ Ayudante de Programación | - / Colabora en las tareas asignadas a la unidad de adscripción y concretamente en las tareas asociadas a prueba, instalación, mantenimiento y soporte al usuario relacionadas con aplicaciones de negocio. |

- Sección de Sistemas y Comunicaciones del Servicio de Informática:

| Código Puesto | Denominación | Dotación | Subgrupo | Esc / Sub / Clas / Cat / Pza | Requisitos/Funciones |
|---------------|---------------------------------|----------|----------|---|---|
| 618, 619 | Técnico Auxiliar de Informática | 2 | C1 | AE/T/AUX/-/ Ayudante de Programación | -- / Colabora en las tareas asignadas a la unidad de adscripción y concretamente en tareas asociadas a prueba, instalación, mantenimiento y soporte de usuario de hardware, software base y comunicaciones. |

R-202600001



B.2.4.- Común a todos los puestos de trabajo que se modifican.

Todas las retribuciones o conceptos retributivos citados se corresponden con valores monetarios en cómputo anual vigentes en noviembre de 2025.

B.3.- Puestos de trabajo que se eliminan:

B.3.1.- Puesto de Telefonista-Recepcionista.

El puesto de trabajo de Telefonista-Recepcionista, con código RPT 72, se elimina con motivo de la creación de un puesto de trabajo de Ordenanza tal y como se motiva en el informe del Jefe de Subalternos de los Servicios Administrativos de 5/11/2025 en el que se expresa la necesidad de amortizar el mismo por motivos operativos y funcionales y una vez que se encuentra vacante.

Sexto.- Que en el Presupuesto General de 2026 junto con el que se aprobará la plantilla de 2026 de esta entidad local existe crédito adecuado y suficiente para la creación o la modificación de las plazas y los puestos de trabajo incluidos en este acuerdo que suponen un incremento de gasto.

Séptimo.- El TREBEP, en su artículo 37.1 c) dispone que serán objeto de negociación en su ámbito respectivo las normas que fijen los criterios generales en materia de acceso, carrera, provisión, sistemas de clasificación de puestos de trabajo, y planes e instrumentos de planificación de recursos humanos; declarando excluidas de la obligatoriedad de la negociación en el apartado 2.a) las decisiones de las Administraciones Publicas que afecten a sus potestades de autoorganización. Sin embargo, cuando las consecuencias de las decisiones de las Administraciones Públicas que afecten a sus potestades de autoorganización tengan repercusión sobre condiciones de trabajo de los funcionarios públicos contempladas en el apartado anterior procederá la negociación de dichas condiciones, así como la ratificación de los acuerdos alcanzados, en su caso.

Octavo.- Conforme a lo previsto en el art. 3.2.6ª del R.D.128/2018, de 16 de marzo, el presente acuerdo ha sido sometido a informe previo del Secretario General de la Corporación en lo que afecta a la modificación de la relación de puestos de trabajo.

Noveno.- El expediente administrativo correspondiente al presente procedimiento ha sido sometido a fiscalización previa por la Intervención de esta entidad local de acuerdo con lo previsto en el art. 213 y ss. del R.D.L. 2/2004, de 5 de marzo.

Décimo.- La aprobación de la plantilla de personal funcionario, laboral fijo y eventual, es competencia del Pleno por atribución expresa del artículo 33.2.f), de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, conforme a la redacción dada por la Ley 11/1999, de 21 de abril.

La competencia para la aprobación de la Relación de Puestos de Trabajo viene atribuida al Pleno por el artículo 32.2.f) de la Ley 7/1985 y el artículo 70.5 del Real Decreto 2568/1986, de 28 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales.

Por todo lo expuesto, se adopta el siguiente:

R-202600001



ACUERDO

Primero.- Modificar la Plantilla de Personal Funcionario, Laboral Fijo y Eventual, de esta entidad local mediante:

A.1.- La creación de las siguientes plazas de personal funcionario:

A.1.1.- La creación de una plaza de Técnico Superior en Prevención de Riesgos Laborales, de la Escala de Administración Especial, Subescala de Servicios Especiales, Clase Plaza de Cometidos Especiales, Grupo A, Subgrupo A2. Requisitos de titulación: Diplomado Universitario, Ingeniero Técnico, Arquitecto Técnico o Grado Universitario. Requisitos adicionales: Título de Técnico Superior en Prevención de Riesgos Laborales en las especialidades de seguridad en el trabajo, higiene industrial, y ergonomía y psicología aplicada.

A.1.2.- La creación de una plaza de Ordenanza, de la Escala de Administración General, Subescala Subalterna, clasificación Agrupación Profesional.

A.1.3.- La creación de una plaza de Ingeniero Técnico Forestal, de la Escala de Administración Especial, Subescala Técnica, Clase Media, Grupo A, Subgrupo A2. Requisitos de titulación: título de Ingeniero Técnico Forestal o cualquiera que faculte para el ejercicio de esta profesión.

A.2.- La modificación de las siguientes plazas de personal funcionario:

A.2.1.- La modificación de las plazas de Técnico Administrativo, de la Escala de Administración General, Subescala Técnica, Grupo A, Subgrupo A1, variándose el requisito de titulación para el ingreso en éstas, para lo que se exigirá estar en posesión del título de Licenciado, Ingeniero, Arquitecto o Grado Universitario.

A.2.2.- La modificación de las plazas de Ingeniero Técnico Industrial, Rama Electricidad, de la Escala de Administración Especial, Subescala Técnica, Clase Media, Grupo A, Subgrupo A2, variándose el requisito de titulación para el ingreso en éstas, para lo que se exigirá estar en posesión del título universitario de Ingeniero Técnico Industrial o aquel que habilite para el ejercicio de la citada profesión.

A.3.- La eliminación de las siguientes plazas de personal funcionario:

A.3.1.- La eliminación de una plaza de Operario de Establecimientos, de la Escala de Administración Especial, Subescala de Servicios Especiales, Clase Personal de Oficios, clasificación Agrupación Profesional.

A.3.2.- La eliminación de una plaza de Veterinario, de la Escala de Administración Especial, Subescala Técnica, Clase Superior, Grupo A, Subgrupo A1.

Segundo.- Aprobar la Plantilla del Personal Funcionario, Laboral Fijo y Eventual de esta Corporación Provincial para el ejercicio presupuestario 2026 que quedará determinada de la siguiente manera:

| NOMBRE | SUBGRUPO | NUMERO | RELACION DE SERVICIOS | ESCALA | SUBESCALA | CLASE / CATEGORIA |
|-------------------------|----------|--------|-----------------------|--|-------------------------|-------------------|
| SECRETARIO GENERAL | A1 | 1 | FUNC. DE CARRERA | FUNC. ADMON. LOCAL CON HABILITACION DE CARACTER NACIONAL | SECRETARIA | - / SUPERIOR |
| INTERVENTOR | A1 | 1 | FUNC. DE CARRERA | IDEM | INTERVENCION-TESORERIA | - / SUPERIOR |
| TESORERO | A1 | 1 | FUNC. DE CARRERA | IDEM | INTERVENCION-TESORERIA | -/- |
| VICEINTERVENTOR | A1 | 1 | FUNC. DE CARRERA | IDEM | INTERVENCION-TESORERIA | - / SUPERIOR |
| SECRETARIA-INTERVENCIÓN | A1-A2 | 7 | FUNC. DE CARRERA | IDEM | SECRETARIA-INTERVENCION | -- |

R-202600001



| NOMBRE | SUBGRUPO | NUMERO | RELACION DE SERVICIOS | ESCALA | SUBESCALA | CLASE / CATEGORIA |
|-------------------------|----------|--------|-----------------------|-------------|----------------|-------------------|
| TECNICO ADMINISTRATIVO | A1 | 19 | FUNC. DE CARRERA | ADMON GRAL. | TECNICA | -- |
| ADMINISTRATIVO | C1 | 66 | FUNC. DE CARRERA | ADMON GRAL. | ADMINISTRATIVA | -- |
| AUXILIAR ADMINISTRATIVO | C2 | 21 | FUNC. DE CARRERA | ADMON GRAL. | AUXILIAR | -- |
| ORDENANZA | AP | 10 | FUNC. DE CARRERA | ADMON GRAL. | SUBALTERNA | -- |

| | | | | | | |
|---|----|---|------------------|-----------------|---------|----------|
| MEDICO DE MEDICINA GENERAL | A1 | 1 | FUNC. DE CARRERA | ADMÓN. ESPECIAL | TECNICA | SUPERIOR |
| PSICÓLOGO | A1 | 3 | FUNC. DE CARRERA | ADMÓN. ESPECIAL | TECNICA | SUPERIOR |
| INGENIERO DE CAMINOS, CANALES Y PUERTOS | A1 | 3 | FUNC. DE CARRERA | ADMÓN. ESPECIAL | TECNICA | SUPERIOR |
| ARQUITECTO SUPERIOR | A1 | 2 | FUNC. DE CARRERA | ADMÓN. ESPECIAL | TECNICA | SUPERIOR |
| TECNICO DEL GABINETE DE PRENSA | A1 | 2 | FUNC. DE CARRERA | ADMÓN. ESPECIAL | TECNICA | SUPERIOR |
| TECNICO ECONÓMICO-CONTABLE | A1 | 1 | FUNC. DE CARRERA | ADMÓN. ESPECIAL | TECNICA | SUPERIOR |
| ENCARGADO DE RELACIONES LABORALES | A1 | 1 | FUNC. DE CARRERA | ADMÓN. ESPECIAL | TECNICA | SUPERIOR |
| TECNICO DE MEDIO AMBIENTE | A1 | 1 | FUNC. DE CARRERA | ADMÓN. ESPECIAL | TECNICA | SUPERIOR |
| ASESOR JURIDICO | A1 | 2 | FUNC. DE CARRERA | ADMÓN. ESPECIAL | TECNICA | SUPERIOR |
| TECNICO-LETRADO | A1 | 1 | FUNC. DE CARRERA | ADMÓN. ESPECIAL | TECNICA | SUPERIOR |
| TECNICO SUPERIOR INFORMÁTICA | A1 | 1 | FUNC. DE CARRERA | ADMÓN. ESPECIAL | TECNICA | SUPERIOR |
| TECNICO ECONOMISTA EN RECURSOS EUROPEOS | A1 | 1 | FUNC. DE CARRERA | ADMÓN. ESPECIAL | TECNICA | SUPERIOR |
| FISIOTERAPEUTA | A2 | 1 | FUNC. DE CARRERA | ADMÓN. ESPECIAL | TECNICA | MEDIA |
| INGENIERO TECNICO DE OBRAS PUBLICAS | A2 | 5 | FUNC. DE CARRERA | ADMÓN. ESPECIAL | TECNICA | MEDIA |
| INGENIERO TECNICO INDUSTRIAL RAMA MECANICA | A2 | 1 | FUNC. DE CARRERA | ADMÓN. ESPECIAL | TECNICA | MEDIA |
| INGENIERO TECNICO INDUSTRIAL RAMA ELECTRICA | A2 | 2 | FUNC. DE CARRERA | ADMÓN. ESPECIAL | TECNICA | MEDIA |
| INGENIERO TECNICO FORESTAL | A2 | 2 | FUNC. DE CARRERA | ADMÓN. ESPECIAL | TECNICA | MEDIA |
| INGENIERO TÉCNICO AGRÍCOLA | A2 | 1 | FUNC. DE CARRERA | ADMÓN. ESPECIAL | TÉCNICA | MEDIA |
| DIPLOMADO UNIVERSITARIO EN ENFERMERÍA | A2 | 7 | FUNC. DE CARRERA | ADMÓN. ESPECIAL | TÉCNICA | MEDIA |
| TECNICO DE GESTION | A2 | 2 | FUNC. DE CARRERA | ADMÓN. ESPECIAL | TECNICA | MEDIA |
| TECNICO DE SISTEMAS Y COMUNICACIONES | A2 | 3 | FUNC. DE CARRERA | ADMÓN. ESPECIAL | TECNICA | MEDIA |
| TECNICO DE DEPORTES | A2 | 1 | FUNC. DE CARRERA | ADMÓN. ESPECIAL | TECNICA | MEDIA |
| TECNICO DE PROTECCION CIVIL | A2 | 1 | FUNC. DE CARRERA | ADMÓN. ESPECIAL | TECNICA | MEDIA |
| ARQUITECTO TECNICO | A2 | 4 | FUNC. DE CARRERA | ADMÓN. ESPECIAL | TECNICA | MEDIA |
| ARCHIVERO TECNICO | A2 | 1 | FUNC. DE CARRERA | ADMÓN. ESPECIAL | TECNICA | MEDIA |

R-202600001



| NOMBRE | SUBGRUPO | NUMERO | RELACION DE SERVICIOS | ESCALA | SUBESCALA | CLASE / CATEGORIA |
|---|----------|--------|-----------------------|-----------------|----------------------|--------------------------------|
| ARCHIVERO TECNICO | A2 | 1 | FUNC. DE CARRERA | ADMÓN. ESPECIAL | TECNICA | MEDIA |
| ASISTENTE SOCIAL | A2 | 35 | FUNC. DE CARRERA | ADMÓN. ESPECIAL | TECNICA | MEDIA |
| ANIMADOR COMUNITARIO | A2 | 10 | FUNC. DE CARRERA | ADMÓN. ESPECIAL | TECNICA | MEDIA |
| ADMINISTRADOR DEL COLEGIO DEL TRANSITO | A2 | 1 | FUNC. DE CARRERA | ADMÓN. ESPECIAL | TECNICA | MEDIA |
| GESTOR DE INFORMACIÓN JUVENIL | A2 | 1 | FUNC. DE CARRERA | ADMÓN. ESPECIAL | TECNICA | MEDIA |
| EDUCADOR SOCIAL | A2 | 6 | FUNC. DE CARRERA | ADMÓN. ESPECIAL | TECNICA | MEDIA |
| ORIENTADOR LABORAL | A2 | 2 | FUNC. DE CARRERA | ADMÓN. ESPECIAL | TECNICA | MEDIA |
| TERAPEUTA OCUPACIONAL | A2 | 1 | FUNC. DE CARRERA | ADMÓN. ESPECIAL | TECNICA | MEDIA |
| TECNICO DE GESTION TRIBUTARIA | A2 | 2 | FUNC. DE CARRERA | ADMÓN. ESPECIAL | SERVICIOS ESPECIALES | PLAZAS DE COMETIDOS ESPECIALES |
| TECNICO MEDIO DE NOMINAS Y SEGURIDAD SOCIAL | A2 | 2 | FUNC. DE CARRERA | ADMÓN. ESPECIAL | SERVICIOS ESPECIALES | PLAZAS DE COMETIDOS ESPECIALES |
| TECNICO EN PROMOCION Y DINAMIZACION DE RECURSOS | A2 | 3 | FUNC. DE CARRERA | ADMÓN. ESPECIAL | SERVICIOS ESPECIALES | PLAZAS DE COMETIDOS ESPECIALES |
| AYUDANTE DE ARCHIVO | A2 | 2 | FUNC. DE CARRERA | ADMÓN. ESPECIAL | SERVICIOS ESPECIALES | PLAZAS DE COMETIDOS ESPECIALES |
| TECNICO SUPERIOR EN PREVENCION DE RIESGOS LABORALES | A2 | 2 | FUNC. DE CARRERA | ADMÓN. ESPECIAL | SERVICIOS ESPECIALES | PLAZAS DE COMETIDOS ESPECIALES |
| DELINENANTE | C1 | 2 | FUNC. DE CARRERA | ADMÓN. ESPECIAL | TECNICA | AUXILIAR |
| AYUDANTE DE PROGRAMACION | C1 | 7 | FUNC. DE CARRERA | ADMÓN. ESPECIAL | TECNICA | AUXILIAR |
| AYUDANTE DE OBRAS Y SERVICIOS | C1 | 1 | FUNC. DE CARRERA | ADMÓN. ESPECIAL | SERVICIOS ESPECIALES | PLAZAS DE COMETIDOS ESPECIALES |
| ADMINISTRATIVO-CONTABLE | C1 | 1 | FUNC. DE CARRERA | ADMÓN. ESPECIAL | SERVICIOS ESPECIALES | PLAZAS DE COMETIDOS ESPECIALES |
| OFICIAL DE RECAUDACION | C1 | 9 | FUNC. DE CARRERA | ADMÓN. ESPECIAL | SERVICIOS ESPECIALES | PLAZAS DE COMETIDOS ESPECIALES |
| AUXILIAR DE RECAUDACION | C2 | 17 | FUNC. DE CARRERA | ADMÓN. ESPECIAL | SERVICIOS ESPECIALES | PLAZAS DE COMETIDOS ESPECIALES |
| GEROCULTOR | C2 | 9 | FUNC. DE CARRERA | ADMÓN. ESPECIAL | SERVICIOS ESPECIALES | PLAZAS DE COMETIDOS ESPECIALES |

| | | | | | | |
|---------------------------------|----|----|------------------|-----------------|----------------------|---------------------|
| OFICIAL DE IMPRENTA | C2 | 3 | FUNC. DE CARRERA | ADMÓN. ESPECIAL | SERVICIOS ESPECIALES | PERSONAL DE OFICIOS |
| OFICIAL DE MAQUINAS DE IMPRENTA | C2 | 2 | FUNC. DE CARRERA | ADMÓN. ESPECIAL | SERVICIOS ESPECIALES | PERSONAL DE OFICIOS |
| OFICIAL ALBAÑIL | C2 | 1 | FUNC. DE CARRERA | ADMÓN. ESPECIAL | SERVICIOS ESPECIALES | PERSONAL DE OFICIOS |
| OFICIAL ELECTRICISTA | C2 | 1 | FUNC. DE CARRERA | ADMÓN. ESPECIAL | SERVICIOS ESPECIALES | PERSONAL DE OFICIOS |
| OFICIAL FONTANERO | C2 | 2 | FUNC. DE CARRERA | ADMÓN. ESPECIAL | SERVICIOS ESPECIALES | PERSONAL DE OFICIOS |
| CONDUCTOR MECANICO DE VEHICULOS | C2 | 28 | FUNC. DE CARRERA | ADMÓN. ESPECIAL | SERVICIOS ESPECIALES | PERSONAL DE OFICIOS |
| CAPATAZ DE OBRAS PROVINCIALES | C2 | 5 | FUNC. DE CARRERA | ADMÓN. ESPECIAL | SERVICIOS ESPECIALES | PERSONAL DE OFICIOS |

R-202600001



| NOMBRE | SUBGRUPO | NUMERO | RELACION DE SERVICIOS | ESCALA | SUBESCALA | CLASE / CATEGORIA |
|------------------------------|----------|--------|-----------------------|-----------------|----------------------|--------------------------------|
| VIGILANTE | C2 | 5 | FUNC. DE CARRERA | ADMÓN. ESPECIAL | SERVICIOS ESPECIALES | PERSONAL DE OFICIOS |
| AUXILIAR DE ENFERMERIA | C2 | 25 | FUNC. DE CARRERA | ADMÓN. ESPECIAL | TECNICA | AUXILIAR |
| COCINERO | C2 | 5 | FUNC. DE CARRERA | ADMÓN. ESPECIAL | SERVICIOS ESPECIALES | PLAZAS DE COMETIDOS ESPECIALES |
| OFICIAL DE MANTENIMIENTO | C2 | 1 | FUNC. DE CARRERA | ADMÓN. ESPECIAL | SERVICIOS ESPECIALES | PLAZAS DE COMETIDOS ESPECIALES |
| OPERARIO DE VIAS Y OBRAS | AP | 29 | FUNC. DE CARRERA | ADMÓN. ESPECIAL | SERVICIOS ESPECIALES | PERSONAL DE OFICIOS |
| OPERARIO DE ALBAÑILERIA | AP | 1 | FUNC. DE CARRERA | ADMÓN. ESPECIAL | SERVICIOS ESPECIALES | PERSONAL DE OFICIOS |
| OPERARIO DE ESTABLECIMIENTOS | AP | 35 | FUNC. DE CARRERA | ADMÓN. ESPECIAL | SERVICIOS ESPECIALES | PERSONAL DE OFICIOS |
| OPERARIO DE AGRICULTURA | AP | 5 | FUNC. DE CARRERA | ADMÓN. ESPECIAL | SERVICIOS ESPECIALES | PERSONAL DE OFICIOS |

**TOTAL
FUNCIONARIOS** 437

| NOMBRE | SUBGRUPO | NUMERO | RELACION DE SERVICIOS | ESCALA | SUBESCALA | CLASE / CATEGORIA |
|---------------------------|----------|--------|-----------------------|--------|-----------|-------------------|
| DIRECTOR GERENTE | 2º | 1 | LABORAL FIJO | | | |
| ASISTENTE INFANTIL | 3º | 6 | LABORAL FIJO | | | |
| COCINERO | 4º | 1 | LABORAL FIJO | | | |
| AYUDANTE DE COCINA | 5º | 1 | LABORAL FIJO | | | |
| OPERARIO DE MANTENIMIENTO | 5º | 1 | LABORAL FIJO | | | |

**TOTAL PERSONAL
LABORAL FIJO** 10

| | | | | | | |
|-------------------------------|----|---|-------------------|----|----|----|
| JEFE DE GABINETE | -- | 1 | PERSONAL EVENTUAL | -- | -- | -- |
| ASESOR TÉCNICO DE PRESIDENCIA | -- | 2 | PERSONAL EVENTUAL | -- | -- | -- |
| ASESOR TÉCNICO DE AREA | -- | 1 | PERSONAL EVENTUAL | -- | -- | -- |
| ASESOR TÉCNICO DE PRESIDENCIA | -- | 1 | PERSONAL EVENTUAL | -- | -- | -- |
| SECRETARIA PARTICULAR | -- | 1 | PERSONAL EVENTUAL | -- | -- | -- |
| ADMINISTRATIVO | -- | 4 | PERSONAL EVENTUAL | -- | -- | -- |
| AUXILIAR ADMINISTRATIVO | -- | 2 | PERSONAL EVENTUAL | -- | -- | -- |

**TOTAL PERSONAL
EVENTUAL** 12

TOTAL PLANTILLA 459

R-202600001



Tercero.- Modificar parcialmente la Relación de Puestos de Trabajo de esta Corporación Provincial, creando, modificando o suprimiendo los puestos que se especifican a continuación:

B.- La modificación de la Relación de Puestos de Trabajo consiste en:

B.1.- Puestos de trabajo que se crean:

B.1.1.- Un puesto de Técnico Superior en Prevención de Riesgos Laborales.

Identificación del puesto:

- Adscripción: Sección de Prevención de Riesgos Laborales, del Servicio de Personal.
- Denominación: Técnico Superior en Prevención de Riesgos Laborales.
- Singularizado: no.
- Código RPT: 620.
- Clasificación de la plaza que permite su provisión: Grupo A. Subgrupo A2.
- Número: 1.
- Dependencia jerárquica: Jefe de la Sección de Prevención de Riesgos Laborales.
- Forma de provisión del puesto: concurso.
- Funciones: Funciones de nivel superior en prevención de riesgos laborales correspondientes a las especialidades y disciplinas preventivas de seguridad en el trabajo, higiene industrial, y ergonomía y psicología aplicada. Tramitación de procedimientos administrativos y de las tareas necesarias para el cumplimiento de las funciones de la unidad de adscripción.
- Requisitos para el desempeño: funcionario de carrera de la Diputación Provincial de Zamora perteneciente Escala de Administración Especial, Subescala de Servicios Especiales, Clase Plazas de Cometidos Especiales. Título de Técnico Superior en Prevención de Riesgos Laborales en las especialidades de seguridad en el trabajo, higiene industrial, y ergonomía y psicología aplicada.

Complementos del puesto de trabajo:

- C. de destino: nivel 22.

- C. específico:

| | |
|---|---------------|
| Puntos por factor:..... | 723,00 puntos |
| Valoración de los puntos por factor:..... | 8.751,72 € |
| Complemento de Innovación Tecnológica:..... | 1.776,87 € |
| Complemento por Factor Movilidad: | 596,58 € |
| Total complemento específico: | 11.125,17 € |



Esquemáticamente este puesto tendrá la siguiente descripción:

| Código Puesto | Denominación PUESTO | Dot | Nivel CD | CE: PPF / IT /Mov Euros | R | F P | ADSCRIPCION | | | REQUISITOS / FUNCIONES | OBSERVACIONES |
|---------------|---|-----|----------|--|---|-----|-------------|------|--|---|---------------|
| | | | | | | | Adm | Subg | Esc/Sub/Cla s/ Cat/Pza | | |
| 620 | Técnico Superior en Prevención de Riesgos Laborales | 1 | 22 | 723,00 1.776,87€ 596,58€ 11.125,17€ | F | C | DZ | A2 | AE / SE / CE / -- / Plaza de Técnico Superior en Prevención de Riesgos Laborales | Título de Técnico Superior en Prevención de Riesgos Laborales en las especialidades de seguridad en el trabajo, higiene industrial, y ergonomía y psicología aplicada - / Funciones de nivel superior en prevención de riesgos laborales correspondientes a las especialidades y disciplinas preventivas de seguridad en el trabajo, higiene industrial, y ergonomía y psicología aplicada. Tramitación de procedimientos administrativos y de las tareas necesarias para el cumplimiento de las funciones de la unidad de adscripción. | -- |

B.1.2.- Un puesto de Ordenanza.

Identificación del puesto:

- Adscripción: Conserjería de Colegio Universitario.
- Denominación: Ordenanza.
- Singularizado: no.
- Código RPT: 621
- Clasificación de la plaza que permite su provisión: Agrupación profesional.
- Número: 1.
- Dependencia jerárquica: Jefe de la Conserjería de Colegio Universitario.
- Forma de provisión del puesto: concurso.
- Funciones: tareas de vigilancia y custodia interior de oficinas así como funciones de ujier, portero y otras análogas.
- Requisitos para el desempeño: funcionario de carrera de la Diputación Provincial de Zamora perteneciente Escala de Administración General, Subescala Subalterna.

Complementos del puesto de trabajo:

- C. de destino: nivel 12.
- C. específico:
Puntos por factor: 459,96 puntos

R-202600001



Esquemáticamente este puesto tendrá la siguiente descripción:

| Código Puesto | Denominación PUESTO | Dot | Nivel CD | CE: PPF / IT / Mov Euros | R | F P | ADSCRIPCION | | | REQUISITOS / FUNCIONES | OBSERVACIONES |
|---------------|--------------------------------|-----|----------|---|---|-----|-------------|-------|--|---|---------------|
| | | | | | | | Adm | Subgr | Esc / Sub / Clas / Cat / Pza | | |
| 406 | Jefe del Servicio Agropecuario | 1 | 26 | 1003 2.163,36 € 654,05 € 14.958,46 € | F | C | DZ | A2 | AE / T / M / - / - / Ingeniero Técnico Agrónomo o Ingeniero Técnico Forestal. | - / Dirección, coordinación y control de las funciones y tareas de la unidad administrativa y del personal adscrito | -- / -- |

B.2.2.- Puesto de Jefe de la Sección de Recaudación.

Este puesto de trabajo será provisto tanto por un funcionario con plaza de Técnico Administrativo como por un funcionario con plaza de Técnico de Gestión Tributaria.

Esquemáticamente este puesto tendrá la siguiente descripción:

| Código Puesto | Denominación PUESTO | Dot | Nivel CD | CE: PPF / IT / Mov Euros | R | F P | ADSCRIPCION | | | REQUISITOS / FUNCIONES | OBSERVACIONES |
|---------------|-----------------------------------|-----|----------|--|---|-----|-------------|-------|---|---|---------------|
| | | | | | | | Adm | Subgr | Esc / Sub / Clas / Cat / Pza | | |
| 426 | Jefe de la Sección de Recaudación | 1 | 24 | 862 2.038,00 € 632,33 € 13.104,61 € | F | C | DZ | A1/A2 | AG / T / - / - / - / - / ó AE / SE / CE / - / - / Técnico de Gestión Tributaria | - / Dirección, coordinación y control de las funciones y tareas de la unidad administrativa y del personal adscrito | -- / -- |

B.2.3.- Modificación del código de la Relación de Puestos de Trabajo de varios puestos.

Se enumeran los códigos de los puestos de trabajo de Técnico Auxiliar de Informática tanto de la Sección de Aplicaciones como de la Sección de Sistemas y Comunicaciones, ambas del Servicio de Informática, con el siguiente detalle:

- Sección de Aplicaciones del Servicio de Informática:

| Código Puesto | Denominación | Dotación | Subgrupo | Esc / Sub / Clas / Cat / Pza | Requisitos/Funciones |
|---------------|---------------------------------|----------|----------|---|---|
| 617, 618, 619 | Técnico Auxiliar de Informática | 3 | C1 | AE/T/AUX/-/ Ayudante de Programación | - / Colabora en las tareas asignadas a la unidad de adscripción y concretamente en las tareas asociadas a prueba, instalación, mantenimiento y soporte al usuario relacionadas con aplicaciones de negocio. |

R-202600001



- Sección de Sistemas y Comunicaciones del Servicio de Informática:

| Código Puesto | Denominación | Dotación | Subgrupo | Esc / Sub / Clas / Cat / Pza | Requisitos/Funciones |
|---------------|---------------------------------|----------|----------|---|---|
| 615, 616 | Técnico Auxiliar de Informática | 2 | C1 | AE/T/AUX/-/ Ayudante de Programación | -- / Colabora en las tareas asignadas a la unidad de adscripción y concretamente en tareas asociadas a prueba, instalación, mantenimiento y soporte de usuario de hardware, software base y comunicaciones. |

B.2.5.- Común a todos los puestos de trabajo que se modifican.

Todas las retribuciones o conceptos retributivos citados se corresponden con valores monetarios en cómputo anual vigentes en noviembre de 2025.

B.3.- Puestos de trabajo que se eliminan:

B.3.1.- Puesto de Telefonista-Recepcionista.

El puesto de trabajo de Telefonista Recepcionista, con código RPT 72, se elimina con motivo de la creación de un puesto de trabajo de Ordenanza ya citado.

Cuarto.- Todos los cambios en la Plantilla y en la Relación de Puestos de Trabajo incluidos en este acuerdo tendrán efectos desde el 1/1/2026 y una vez haya entrado en vigor el Presupuesto General de esta entidad local para 2026.

Quinto.- Ratificar el acuerdo de fecha 13/11/2025 alcanzado en la Mesa General de Negociación de esta entidad local, previa la oportuna negociación, con las organizaciones sindicales CSIF y USO sobre la modificación de la Plantilla de Personal Funcionario, Laboral Fijo y Eventual de esta entidad local, la aprobación de la correspondiente a 2026 y la modificación parcial de su Relación de Puestos de Trabajo.

R-202600001



ANEXO I
ABREVIATURAS EMPLEADAS

| <i>R..... Relación</i> | <i>Subgr: Subgrupo</i> | <i>Es:..... Escala</i> | <i>Sub:.....Subescala</i> | <i>Clas:.....Clase</i> |
|---|--|---|--|---|
| <i>F..Funcionario LF..Laboral fijo E. Personal Eventual</i> | <i>AP.: agrupaciones profesionales</i> | <i>AG... Admón. General AE... Admón. Especial HN... Funcionario Admon. Local con Habilitación Nacional E: categoría Entrada S: categoría Superior</i> | <i>T.... Técnica Ad... Administrativa Ax... Auxiliar S.... Subalterna SE... Servicios Espec.</i> | <i>S... Superior M... Media Ax..Auxiliar CE. Cometidos Especiales PO..Personal de Oficios</i> |

| | | | |
|---|--|---|---|
| <i>Cat... Categoría</i> | <i>T... Técnico B... Básico</i> | | |
| <i>TP...tipo de puesto</i> | <i>FP... forma de provisión</i> | <i>CD... nivel de complemento de destino</i> | <i>CE...complemento específico en euros/año</i> |
| <i>S....singularizado N... no singularizado</i> | <i>I..... ingreso o concurso C..... concurso LD... libre designación</i> | <i>C.C. ... convenio colectivo Categoría profesional... Categoría profesional. Grupo de clasificación del C.C. de la Excma. Diputación Provincial de Zamora DZ... Excma. Diputación Provincial de Zamora Obs... Observaciones</i> | |

R-202600001



ANEXO II

El sistema utilizado para la valoración de los puestos de trabajo ya referidos en base al sistema de puntos por factor, está basado en la valoración de los siguientes factores de acuerdo con los criterios y la ponderación de los mismos que a continuación se expone.

También intervienen en la valoración objetiva previa a la asignación del complemento específico otros dos elementos objetivos que integran el mismo y que han sido utilizados desde 2009 para todos los puestos de trabajo de esta entidad local (Acuerdo de Pleno de 6/3/2019 publicado en el Boletín Oficial de la Provincia de Zamora n.º 40, de 9/4/2010).

El complemento de destino de los puestos de trabajo ya citados se asigna por analogía con puestos iguales o similares ya existentes en la Relación de Puestos de trabajo de esta Diputación.

Los criterios de valoración utilizados para determinar el complemento específico en lo que a la valoración de puntos por factor se reseñan a continuación. El procedimiento de valoración de puestos de trabajo utilizado es una técnica que, sobre la base del análisis de las características del puesto de trabajo, y al margen de las personas que lo ocupen, intenta establecer dentro de su entorno organizativo, una relación objetiva entre la complejidad y/o dificultad del puesto de trabajo y la compensación económica que el trabajador percibirá para su desempeño.

La presente propuesta tiene como finalidad acometer la labor de valoración del puesto de trabajo de esta Corporación que se especifica en la misma, determinando el complemento específico del puesto que se reseña.

A tal efecto, es necesario especificar en primer lugar la regulación normativa de las retribuciones complementarias que se determinan a través de la relación de puestos de trabajo:

De conformidad con lo dispuesto por el artículo 23 de la Ley 30/84, de 2 de agosto, de medidas para la reforma de la Función Pública y el Real Decreto 861/1986, de 25 de abril, que regula las retribuciones de los funcionarios de la Administración Local, la modificación del complemento de específico se debe realizar basándose en la valoración de las condiciones específicas de los puestos de trabajo. Y siempre teniendo en consideración que el complemento específico está destinado a retribuir las condiciones particulares de algunos puestos de trabajo, en atención a su especial dificultad técnica, dedicación, incompatibilidad, responsabilidad, peligrosidad o penosidad. En ningún caso podrá asignarse más de un complemento específico a cada puesto de trabajo, aunque al fijarlo podrán tomarse en consideración conjuntamente dos o más de las condiciones particulares mencionadas que puedan concurrir en un puesto de trabajo.

El establecimiento o modificación del complemento específico exigirá, con carácter previo, que por la Corporación se efectúe una valoración del puesto de trabajo atendiendo a las circunstancias expresadas anteriormente.

El sistema de valoración de puestos que se propone es el denominado "puntos por factor", que es hoy en día el más utilizado y difundido.

R-20260001



Se fundamenta en un tratamiento analítico de las características de los puestos de trabajo, a través de puntuar dentro de unos baremos predeterminados, unos factores comunes a todos los puestos.

Para ello se suelen determinar previamente los distintos factores comunes que se valoran y las puntuaciones máximas y mínimas que se podrán asignar a tales factores. Posteriormente, se definirán tanto el propio factor, como los tramos de puntuación del mismo, indicando en qué casos o situaciones típicas se deberán aplicar tales puntuaciones.

Los distintos factores se clasifican en las siguientes Áreas:

- Área de conocimientos:
 - Necesidades de Titulación Académica o Profesional oficial.
 - Necesidades de otros estudios complementarios de especialización.
 - Necesidad de Experiencia práctica concreta.
- Área de Responsabilidad:
 - Responsabilidad por Mando o Coordinación de Recursos Humanos.
 - Responsabilidad por repercusión en los resultados de la Organización.
- Área de dificultad laboral:
 - Nivel de esfuerzo intelectual necesario para desarrollar la actividad.
 - Nivel de esfuerzo físico necesario para desarrollar la actividad.
 - Nivel de penosidad que se debe soportar en el desarrollo de la actividad.
 - Nivel de peligrosidad inevitable en el desarrollo de la actividad.
- Área de dedicación laboral:
 - Características de la jornada laboral.
 - Régimen de dedicación a la Organización.

Respetando los límites establecidos en el R.D. 861/1986, es legalmente correcta la vinculación entre el nivel de complejidad de un puesto y el complemento específico, por cuanto la calificación responde básicamente a las premisas de jerarquía y responsabilidad, en aquellos puestos en donde esta existe.

La graduación que se propone de los distintos factores, es la siguiente:

FACTOR: TITULACIONES ACADÉMICAS.

Definición del factor: Es el nivel de preparación académica que se exigiría, en condiciones normales y como requisito mínimo, a cualquier trabajador para acceder al puesto de trabajo que estamos valorando.

TABLA DEL FACTOR: TITULACIONES ACADÉMICAS.

| DEFINICIÓN DEL NIVEL | UTILIDADES PRÁCTICAS |
|--|--|
| Certificado de Escolaridad. | Actividades no cualificadas |
| Título de Graduado Escolar, Técnico Auxiliar, F.P. I, o equivalente. | Actividades de cualificación profesional moderada. |
| Título de Bachiller, Técnico, F.P. II, Técnico Superior o equivalente. | Actividades de cualificación profesional alta. |
| Título de Ingeniero Técnico, Diplomado Universitario, Arquitecto Técnico, o Grado Subgrupo A2. | Actividades de cualificación profesional alta. |
| Título de Doctor, Licenciado, Ingeniero, Arquitecto, o Grado subgrupo A1 | Actividades de cualificación técnica superior. |

R-202600001



FACTOR: OTROS ESTUDIOS DE ESPECIALIZACIÓN.

Definición del factor: Es el nivel de estudios especializados que, complementarios a los académicos, se exigirían en un proceso selectivo al puesto de trabajo. No se volverán a valorar estudios que ya estuviesen contenidos en el programa del nivel académico seleccionado en el factor anterior. (Ejemplo: Idiomas en carreras de idiomas, etc.)

TABLA DEL FACTOR: OTROS ESTUDIOS DE ESPECIALIZACIÓN.

| DEFINICIÓN DEL NIVEL | UTILIDADES PRÁCTICAS |
|---------------------------|--|
| Sin especialización. | Puestos que no requieren estudios de especialización complementarios. |
| Especialización Baja. | Taquigrafía. Carnets especiales. Conocimientos de un idioma extranjero. Cursillos de especialización. |
| Especialización Moderada. | Dominio perfecto de un idioma extranjero. Buenos conocimientos de ofimática. |
| Especialización Media. | Dominio perfecto de 2 ó más idiomas. Buenos conocimientos informáticos. |
| Especialización Alta. | Habilitaciones medias. Estudios normales de posgraduado. |
| Especialización Muy Alta. | Habilitaciones Complejas. Estudios complejos de postgrado. |

FACTOR: EXPERIENCIA REQUERIDA.

Definición del Factor: Partiendo de los niveles académicos y de especialización determinados anteriormente, (Factores A y B), este factor evaluará el nivel de experiencia mínima requerida, para el normal desarrollo del puesto de trabajo.

TABLA DEL FACTOR: EXPERIENCIA REQUERIDA.

| DEFINICIÓN DEL NIVEL | UTILIDADES PRÁCTICAS |
|----------------------|--|
| De 0 a 2 meses. | Puestos de escaso nivel de aprendizaje |
| De 3 a 6 meses | Puestos de aprendizaje bajo. |
| De 7 a 12 meses. | Puestos de aprendizaje moderado. |
| De 13 a 18 meses. | Puestos de aprendizaje alto. |
| De 19 a 24 meses. | Puestos de aprendizaje muy alto. |
| Más de 25 meses. | Puestos muy especializados y concretos de gestión o asesoramiento. |

FACTOR: RESPONSABILIDAD POR MANDO.

Definición del factor: Medirá el nivel de necesidad de dirigir, coordinar, orientar, supervisar, corregir, premiar y sancionar al personal subordinado. Este factor valorará el esfuerzo, dificultad e inconvenientes de tener que obtener resultados a través de terceros que dependen jerárquicamente del puesto.



TABLA DEL FACTOR: RESPONSABILIDAD POR MANDO.

| DEFINICIÓN DEL NIVEL | UTILIDADES PRÁCTICAS |
|--|---|
| Sin mando, ni supervisión o control de personal. | Puede esporádicamente ejercer mando, si bien no es lo normal. |
| Sin mando, pero con control de personal. | Vigila o controla personal que no depende de él. |
| Mando directo de un pequeño grupo de trabajadores. | Normalmente de 1 a 5 personas |
| Mando de un grupo reducido con algún mando intermedio. | Normalmente de 6 a 15 personas |
| Mando de un grupo importante de trabajadores. | Normalmente de 16 a 50 personas. |
| Mando de una organización. | Normalmente más de 50 personas. |

FACTOR: RESPONSABILIDAD POR REPERCUSIÓN EN LOS RESULTADOS DE LA ORGANIZACIÓN.

Definición del factor: Es el nivel de repercusión global (económica, operativa, etc.), que tienen las actividades del puesto respecto de los objetivos de la Institución.

Observaciones: La valoración de este factor se debe necesariamente efectuar en función de su análisis comparativo con los restantes puesto de la organización.

TABLA DEL FACTOR: RESPONSABILIDAD POR REPERCUSIÓN EN LOS RESULTADOS.

| DEFINICIÓN DE NIVEL | UTILIDADES PRÁCTICAS |
|--|--|
| Poca repercusión en resultados. | Puestos de ejecución con normas y control alto, etc. |
| Moderada repercusión en resultados. | Puestos de ejecución con normas y control bajo, etc. |
| Media repercusión en resultados. | Puestos de control o ejecución sin normas, etc. |
| Media-Alta repercusión en resultados. | Puestos de dirección funcional sencilla, etc. |
| Máxima repercusión en resultados. | Puestos de dirección funcional sencilla, etc. |
| Máxima repercusión en resultados. | Puestos de dirección plurifuncional, etc. |
| Especial repercusión en resultados I | Desempeño de funciones reservadas en la entidad local exclusivamente a funcionarios de la Escala de Admón. Local con habilitación de carácter nacional por funcionarios de la misma Escala y de distinta Subescala de la de los que las tiene atribuidas, ocupando puestos de colaboración. Art. 15 RD 128/2018. |
| Especial repercusión en resultados II | Desempeño de funciones reservadas en la entidad local exclusivamente a funcionarios de la Escala de Admón. Local con habilitación de carácter nacional por funcionarios de la misma Escala y Subescala de la de los que las tiene atribuidas, ocupando puestos de colaboración. Art. 15 RD 128/2018. |
| Especial repercusión en resultados III | Desempeño de funciones reservadas en la entidad local exclusivamente a funcionarios de la Escala de Admón. Local con habilitación de carácter nacional por los funcionarios que las tienen atribuidas de acuerdo con el RD 128/2018 y resto de normativa. |

R-202600001



FACTOR: DIFICULTAD TÉCNICA: ESFUERZO INTELECTUAL.

Definición del factor: Es el nivel de esfuerzo exclusivamente mental que es habitualmente necesario realizar para poder desempeñar el puesto de trabajo.

Observaciones: En este factor valoraremos además de la complejidad intelectual del trabajo, la aportación de originalidad en las decisiones que se adoptan, siempre en consonancia con las atribuciones del puesto para adoptar tales decisiones originales. Normalmente un puesto de ejecución tendrá sus actuaciones preestablecidas, o deberá consultar para su modificación.

TABLA DEL FACTOR: DIFICULTAD TÉCNICA: ESFUERZO INTELECTUAL.

| DEFINICIÓN | UTILIDADES PRÁCTICAS |
|--------------------------------|--|
| Poco esfuerzo intelectual. | Puestos de ejecución cuyas soluciones están normalmente preestablecidas. Salvo excepciones, se consultan las soluciones no previstas. |
| Moderado esfuerzo intelectual. | Puestos de coordinación cuyos procedimientos están básicamente normalizados, si bien en ocasiones se han de adoptar soluciones no preestablecidas. |
| Bastante esfuerzo intelectual. | Puestos profesionales cuya actividad es fundamentalmente intelectual, si bien las variables que maneja no son de máxima complejidad. |
| Mucho esfuerzo intelectual. | Puestos técnicos de actividad especializada exclusivamente intelectual, de máxima complejidad de la organización. |

FACTOR: ESFUERZO FÍSICO.

Definición del factor: Es el nivel de esfuerzo físico necesario para desempeñar el puesto de trabajo.

Observaciones: Este factor tiene en cuenta básicamente el esfuerzo postural y la fuerza ejercida para el adecuado desarrollo del trabajo.

TABLA DEL FACTOR: ESFUERZO FÍSICO.

| DEFINICIÓN DEL NIVEL | UTILIDADES PRÁCTICAS |
|--|--|
| Prácticamente sin esfuerzo físico especial, | Puestos de actividad física ligera con posturas libres. |
| Esfuerzos físicos normales o posturas normalmente forzadas. | Puestos de actividad básicamente manual o a pie permanentemente. |
| Esfuerzos físicos importantes con posturas normalmente forzadas. | Puestos de carga/descarga, o de actividades físicas de gran esfuerzo. |
| Esfuerzos físicos muy importantes con posturas especiales permanentes. | Puestos de actividades especiales cuyo trabajo comporte con carácter habitual unas condiciones físicas extremas. |

FACTOR: PENOSIDAD.

Definición del factor: Es el grado de incomodidad normalmente física que necesariamente se ha de soportar para la ejecución de las tareas del puesto de trabajo.

Observaciones: La penosidad puede tener múltiples orígenes, si bien la más frecuente es la que se deriva de las condiciones ambientales, o en su caso de la



propia tarea. Para valorar adecuadamente la penosidad hay que tener muy presente el tiempo de permanencia habitual en dichas condiciones.

TABLA DEL FACTOR: PENOSIDAD.

| DEFINICIÓN DEL NIVEL | UTILIDADES PRÁCTICAS |
|---|--|
| Normalmente, sin penosidad. | Puestos de actividad ordinaria. |
| Condiciones de trabajo incomoda, o levemente penosas. | Puestos de actividad normal a la intemperie, en naves, etc. |
| condiciones penosas tales como ruidos, suciedad, olores, etc. | Puestos de actividad normal en recogida, limpieza, etc. |
| Condiciones penosas importantes. | Puestos especiales |
| Condiciones penosas intensas y permanentes. | Puestos en condiciones de extrema incomodidad física permanente. |

FACTOR: PELIGROSIDAD.

Definición del factor: Es el nivel de riesgo físico que asume el titular del puesto al desempeñar las funciones obligatorias del mismo.

Observaciones: Este factor es de aplicación exclusiva a aquellos puestos singulares, que por sus características especiales, es imposible evitar el riesgo de la actividad, en ningún caso pretende ni puede utilizarse para compensar riesgos técnicamente evitables.

TABLA DEL FACTOR: PELIGROSIDAD.

| DEFINICIÓN DEL NIVEL | UTILIDADES PRÁCTICAS |
|--|---|
| Sin peligrosidad especial. (Incluyendo golpes, caídas, atropellos, etc.). | Puestos de actividad normal. |
| Condiciones de riesgo físico frecuente intensidad moderada. O intensidad grave y frecuencia moderada | Puestos de actividad manual con maquinaria e peligrosa, o conducción permanente como actividad profesional. |
| Condiciones de riesgo físico frecuente de intensidad grave. | Puestos de actividad profesional especial que implican un riesgo posible grave e inevitable. |
| Condiciones de máximo riesgo. | Ciertos puestos singulares y especiales del cuerpo de seguridad. |

FACTOR: CARACTERÍSTICAS DE JORNADA.

Definición del factor: Mide el nivel de molestia o dificultad relativa que el trabajador tendrá en el desempeño de su puesto, por razón del sistema de presencia en el trabajo.

Observaciones: Se contemplan seis niveles, dentro de los cuales, se podrán asimilar la gran mayoría de las circunstancias de jornada, aunque estas no sean idénticas a las que se indican. No se incluyen las denominadas: prolongaciones de jornada, las cuales, en su caso, se abonarán por el importe negociado.

En los niveles 2 y 3 sólo se contempla la compensación por la molestia de la localización, por lo que en su caso, las horas de exceso fuera de la jornada ordinaria, se compensarán independientemente, (ya sea por estimación global o por recuento de las mismas), según lo que esté o se pueda convenir al respecto.

R-202600001



TABLA DEL FACTOR: CARACTERÍSTICAS DE JORNADA.

| DEFINICIÓN DEL NIVEL | UTILIDADES PRÁCTICAS |
|--|---|
| Jornada ordinaria, a veces se trabaja fuera de la misma. | Puestos de actividad normal. |
| Jornada normal más guardia localizable fuera de la jornada en días laborables. | Actividad sujeta a urgencias. (Las horas de exceso se cobran aparte) |
| Jornada normal más guardia localizable 365 días/año | Actividad sujeta a urgencias. (El exceso se cobra aparte) |
| Turnicidad sin incluir noches. | Rotación en mañana/tarde. |
| Nocturnidad permanente. | Jornada de las 22 h. A las 6 h. |
| Turnicidad cerrada incluyendo noches. | Rotación en jornadas de mañana/tarde/noche |

FACTOR: RÉGIMEN DE DEDICACIÓN.

Definición del factor: Mide el nivel de exclusividad laboral que se adquiere con la Entidad, como consecuencia del desempeño del puesto de trabajo, al margen del tipo de jornada que se tenga establecida.

Observaciones: No hay que confundir las molestias que pueda producir un determinado tipo de jornada, con el grado de exclusividad (o dedicación) del trabajador a su puesto de trabajo en la Entidad. El régimen que aquí se contempla, en ningún caso pretende compensar de posibles ampliaciones de jornada, las cuales en su caso se abonarán aparte.

TABLA DEL FACTOR: RÉGIMEN DE DEDICACIÓN.

| DEFINICIÓN DEL NIVEL | UTILIDADES PRÁCTICAS |
|--------------------------|---|
| Dedicación normal | Puestos de actividad normal |
| Dedicación preferente | Puestos normalmente técnicos de actuación profesional urgente |
| Incompatibilidad parcial | Puestos normalmente técnicos incompatibilizados para su profesión en el ámbito territorial de la Entidad. |
| Dedicación exclusiva | Ciertos puestos directivos o de mando sin horario concreto, o puestos técnicos de incompatibilidad absoluta para cualquier actividad. |

FACTOR: CALIDAD, MEJORA Y OPTIMIZACION

Definición del factor: Mide el nivel de complejidad y/o dificultad del puesto. Para mantener un adecuado grado de calidad en su desempeño.

Según acuerdo de Pleno de 6/5/2011, Publicado en el BOP de Zamora N° 67 de 30/5/2021.

Observaciones: Se mide en función del subgrupo exigido como mínimo para el desempeño y el nivel de complemento de destino asignado al puesto



TABLA DEL FACTOR:

| GRUPO, SUBGRUPO, CLASIFICACION O PLAZA | NIVEL CD | PUNTOS |
|---|----------|---------|
| A1 | 30 | 291 |
| A1 | 28 | 272 |
| A1 | 27 | 266 |
| A1 | 26 | 253 |
| A1 | 25 | 242 |
| A1 | 24 | 237 |
| A2 | 26 | 229 |
| A2 | 25 | 221 |
| A2 | 24 | 213 |
| A2 | 23 | 211 |
| A2 | 22 | 203 |
| A2 | 21 | 198 |
| C1 | 19 | 160 |
| C1 | 18 | 154 |
| C1 | 17 | 150 |
| C2 | 17 | 133 |
| Auxiliar de Recaudación | 15 | 152,358 |
| C2 | 15 | 126 |
| AP | 14 | 116 |
| AP | 12 | 110 |
| Ordenanza | 12 | 62,16 |
| Ordenanza a turnos | 12 | 9,96 |

La puntuación atribuida a los distintos factores que se incluyen en la siguiente tabla considerado su nivel es la siguiente:



| FACTORES | | PUNTOS POR FACTOR | | | | | | | | |
|----------|--------------------------------|-------------------|---------|---------|---------|---------|-----|-----|------|------|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
| A | TITULACION | 150 | 175 | 200 | 300 | 400 | -- | -- | -- | -- |
| B | ESPECIALIZACIÓN | 0 | 25 | -- | 100 | -- | 600 | -- | -- | -- |
| C | EXPERIENCIA | 0 | 25 | 50 | 100 | 150 | 300 | -- | -- | -- |
| D | MANDO | 0 | 25 | 50 | 100 | 150 | 250 | -- | -- | -- |
| E | REPERCUSIÓN EN RESULTADOS | 0 | 50 | 100 | 150 | 250 | 500 | 751 | 2069 | 2614 |
| F | ESFUERZO INTELLECTUAL | 0 | 25 | 50 | 100 | -- | -- | -- | -- | -- |
| G | ESFUERZO FISICO | 0 | 50 | 75 | -- | -- | -- | -- | -- | -- |
| H | PENOSIDAD | 0 | 25 | 50 | 75 | 100 | -- | -- | -- | -- |
| I | PELIGROSIDAD | 0 | 25 | 100 | 200 | -- | -- | -- | -- | -- |
| J | JORNADA | 0 | 50 | 75 | 100 | 125 | 150 | -- | -- | -- |
| K | DEDICACIÓN | 0 | 50 | 100 | 300 | -- | -- | -- | -- | -- |
| L | CALIDAD, MEJORA Y OPTIMIZACION | 110-119 | 120-149 | 150-197 | 198-236 | 237-300 | - | -- | -- | -- |

Contra el presente acto, que pone fin a la vía administrativa, podrán interponerse los siguientes recursos:

- Potestativamente, recurso de reposición ante el mismo órgano que dictó el acto impugnado, en el plazo de un mes, a contar desde el día siguiente a la notificación o publicación del acto, en la forma y con los requisitos previstos en la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.
- Directamente (sin necesidad de interponer previamente el recurso de reposición), recurso contencioso-administrativo ante el Juzgado de lo Contencioso-

R-202600001



Administrativo de Zamora, en el plazo de dos meses, a contar desde el día siguiente a la notificación o publicación del acto, en la forma y con los requisitos exigidos por la Ley 29/1998, de 13 de julio, Reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa.

Si se hubiera interpuesto recurso de reposición y no se hubiera dictado y notificado resolución expresa de dicho recurso en el plazo de un mes, computado desde el día siguiente al de su interposición, este se tendrá por desestimado, pudiendo interponerse recurso contencioso-administrativo ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo de Zamora, en la forma y con los requisitos exigidos por la Ley 29/1998, de 13 de julio, Reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa, en el plazo de seis meses, contados a partir del día siguiente a aquel en que, de acuerdo con lo expuesto, se produjo la desestimación presunta el recurso.

- Cualquier otro que se estime procedente.

Zamora, 30 de diciembre de 2025.-El Presidente, Javier Faúndez Domínguez.

R-202600001

