Federación de Servizos á Cidadanía

Sección Sindical
Deputación da Coruña
ccoo@dacoruna.gal
dacoruna.gal/intranet/sindicatos/ccoo

Intervención en CVPT 14/6/22

En primer lugar queremos aclarar que desde CCOO no solo no insistimos en valorar unicamente el CD, si no que tenemos muy claro que es necesario intervenir también en el CE, para lo que tenemos una propuesta que presentaremos en su momento, pero también entendemos que por razones de oportunidad, ahora mismo es necesario centrarse en el CD, y esas razones son básicamente dos:
- La premura de tiempo que existe, pues entendemos que la valoración del CD debe estar finalizada para poder aprobarse en Julio, cuestión que nos alegra ver que coincide con el marco temporal propuesto por CIG para la 1ª fase.
- Una cuestión presupuestaria, debido a los costes de las propuestas que están sobre la mesa, cuestión que vemos que también incluye CIG en su propuesta.
Una vez finalizada la valoración del CD, se debería iniciar una 2ª fase para la revisión del CE, y otras cuestiones que puedan surgir.

1) Defensa del resultado de la valoración para las agrupaciones profesionales: si bien no cabe duda que los tramos de niveles establecidos para los distintos grupos de clasificación de la AGE son los que se deben aplicar a la Administración Local, pues así lo establece el art. 3.1 del RD 861/1986, desde CCOO entendemos que el caso de las agrupaciones profesionales es muy particular, y no tiene porque verse afectado por el tope que se aplicaba al antiguo grupo E.
Al establecer los nuevos grupos de clasificación el EBEP lo hace en su articulado, concretamente en el artículo 76, en el que establece los nuevos grupos, y lo que hace es adaptar los grupos anteriores, adaptándolos al marco de titulaciones del sistema educativo vigente, y creando un nuevo grupo, el B, para un nivel nuevo de titulación, el de los ciclos superiores. Una muestra de lo que se hace esta en el grupo C2: la actual edad de escolarización obligatoria se correspondería con la finalización de la ESO (Educación Secundaria OBLIGATORIA), mientras antes se correspondía con la finalización de la EGB, y otros niveles equivalentes anteriores, que eran la titulación requerida para el anterior grupo D; y entendemos que una mayor aproximación de la titulación exigida a la de Bachillerato, es lo que motiva que lo que antes eran 2 grupos, ahora pasen a ser 2 subgrupos de un mismo grupo. Sin embargo, ni en ese artículo, ni en ninguno otro se establece un grupo correspondiente al antiguo E, porque ya no existe en el nuevo marco el nivel exigido para aquel. Es a través de la disposición adicional 7ª que se establece:
1. Además de los Grupos clasificatorios establecidos en el artículo 76 del presente Estatuto, las Administraciones Públicas podrán establecer otras agrupaciones diferentes de las enunciadas anteriormente, para cuyo acceso no se exija estar en posesión de ninguna de las titulaciones previstas en el sistema educativo.
Pero esa creación a través de una disposición adicional en lugar de hacerlo en el articulado, el que se establezca que no es necesario para el acceso a ellos la acreditación de ningún nivel educativo, cosa que si ocurría para el grupo E, el que no se trate de una entidad única, pues la DA habla de que se podrán establecer *otras agrupacionES diferentes,* y sobre todo el que no se las denomine en ningún momento como grupo de clasificación, nos hace entender que no le es de aplicación lo establecido en la normativa para el anterior grupo E, mientras si lo puede ser para los grupos establecidos en el art. 76 lo establecido para los grupos anteriores equivalentes.

2) Defensa de la propuesta en lo que respecta a su aplicación a las actuales jefaturas de negociado: no se trata de valorar a las personas que los ocupan en lugar de los puestos de trabajo, como parece que alguno entendió, si no de establecer una nueva estructura orgánica en las distintas unidades administrativas y centros, en la que se crea un nivel intermedio de mando entre la jefatura de negociado y la jefatura de sección, para el que habrá que diferenciar las funciones, y por tanto seguramente afectará también en alguna medida al CE. Entendemos que no tiene sentido una jefatura

abierta a tantos niveles, que además dificulta en acceso a la que tradicionalmente a sido su jefatura, a los C1, fundamentalmente administrativos, al tener que competir con titulaciones superiores. Creemos que habrá que hacer un estudio de las necesidades en ese sentido en cada una de las unidades y establecer el número de mandos necesarios en cada nivel, para disponer de un objetivo al que dirigir los esfuerzos, aunque probablemente habrá un pequeño desfase transitorio entre el resultado inicial y el objetivo final, debido al condicionante de las personas que ocupan alguno de los puestos, que se debería ir corrigiendo a medida que estos vayan quedando libres. Por otro lado volvemos a la denominación del nuevo nivel de jefatura que habíamos planteado en el 2019, porque nos damos cuenta que la necesidad se puede dar en unidades o centros en los que no exista jefatura de sección.

3) Defensa de una valoración global, sistemática y objetiva del complemento de destino:los trabajos iniciales para la valoración de puestos de trabajo en la diputación a partir del 2015 en que se inicio el primer mandato de este período de la actual coalición de gobierno, en la Comisión creada para tal fin, establecieron que se haría una valoración global, sistemática y objetiva en 2 fases, una primera del complemento especifico y una segunda del de destino. Como no puede ser de otra manera se establecieron esas mismas premisas para las 2 fases. Y entendemos que tiene que ser así, pues si no carecerían de motivación, y no habría forma de defender los resultados de la misma, ni ante controladores internos (intervención), ni externos, si se diese el caso.
Existen varios métodos para desarrollar una VPT y determinar el sistema de salarios. Todos estos métodos son básicamente comparativos, teniendo como punto de partida la obtención de información respecto de los puestos de trabajo a valorar. Esta información se extraedelas descripciones de los puestos y sus funciones contenidas en el Catálogo de Puestos de Trabajo, y normalmente se completa con la realización de una encuesta a cubrir por los empleados.
En su día, la Comisión de Valoración de Puestos de Trabajo eligió entre los distintos métodos el denominado "puntos por factor". Cabe destacar que o método Puntos por Factor esel más utilizado por sus propiedades de objetividad. De hecho este sistema es valorado como el más adecuado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) que, además, considera que la metodología de puntos esla más apropiada para la valoración de puestos en el ámbito de la igualdad.
Por otro lado es evidente que cada organización debe adaptar la metodología elegida a su realidad, y así se hace en todos los casos, y se hizo también en la valoración del especifico: Además el caso del complemento de destino en las administraciones tiene una particularidad que hay que tener en cuenta, que no tenía el especifico, y consiste en que no vale con obtener una puntuación y darle un valor al punto, pues los resultados tienen que dar valores enteros comprendidos en un tramo establecido por la normativa, los niveles, y a cada uno de ellos le corresponde una retribución, el CD, establecida en cada ejercicio por los PGE. Si alguien considera que adaptar la metodología a la organización y diseñar un algoritmo objetivo que resuelva la última cuestión planteada es hacer "trampas", pues….
Con respecto a lo expuesto por CIG e su documento titulado Conflictos atopados na aplicación do CD de que no se ajusta al modelo de valoración por puntos porque excluye factores que se incluyeron en la valoración del CE, decir que es un modelo de valoración con puntos porque se ajusta la metodología descrita en los manuales, y evidentemente no existe un único modelo con los factores inamovibles, pues no tendría sentido. Para cada complemento se utilizan los factores que se corresponden, en este caso con los criterios establecidos en el art. 3.2 del RD 861/86, y en el caso del complemento específico con las condiciones particulares establecidas en el art. 4.1 del mismo RD. En cualquier estos factores están aprobados por la CVPT en su reunión de 1 de febrero de 2016.

4) Defensa del modelo matemático propuesto: Aunque es cierto que existen 30 niveles, solamente son aplicables a los puestos de funcionarios, al menos en lo que se refiere a la AGE, y por tanto también a la AL, los comprendidos entre el 10 y el 30, pues así lo establece la normativa vigente:

Resolución de 18 de junio de 1998, de la Secretaría de Estado para la Administración Pública, por la que se ordena la publicación del Acuerdo de Consejo de Ministros de 12 de junio de 1998, por el que se aprueba el Acuerdo Administración-Sindicatos sobre ordenación de retribuciones.

Segundo. *En el ámbito a que se refiere el apartado anterior, se modifican al alza los niveles de complemento de destino de los puestos de trabajo correspondientes a las relaciones de puestos de trabajo de personal funcionario, según el grupo de titulación a que pertenece el funcionario que ocupa el puesto y conforme se refleja en el anexo de este Acuerdo.*

En el anexo se establece como nivel mínimo para el grupo E el 10 en lugar del 7, establecido con anterioridad, y por si alguien entiende que hay una contradicción al dar por bueno este mínimo tras lo dicho en el primer punto con respecto a las AP, hemos de leer lo que se dice en el párrafo 3º del acuerdo:

En ese sentido y en línea con lo previsto en el capítulo V del Acuerdo Administración-Sindicatos de 15 de septiembre de 1994, sobre modificación de los puesto de niveles mínimos de aquellos colectivos de funcionarios que presenten desequilibrios retributivos respectos de otros puestos del área correspondiente, la Administración General del Estado y los sindicatos han considerado la necesidad de modificar los niveles mínimos de complemento de destino de los funcionarios de la AGE, así como la cuantía del complemento específico mínimo asignado a los puestos de trabajo que desempeñan en la forma figurada en este Acuerdo.

Por otro lado 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.*

1. Los intervalos de los niveles de puestos de trabajo de los funcionarios de Administración Local serán los que en cada momento se establezcan para los funcionarios de la Administración del Estado.

Por lo tanto, en nuestra propuesta, la clasificación de un puesto al que le corresponderían en todos los factores niveles por debajo de los establecidos en el modelo, tendrían 0 como resultado de su valoración y por tanto se clasificarían con el nivel 10 (10+0, según el, ese rango de algoritmo). Los puestos con uno o todos los factores en el rango establecido en el modelo, obtendrían algún punto y se clasificarán con niveles entre el 11 y el 30, ese rango de niveles posibles, no establecido caprichosamente, si no que es el que marca la normativa, es el que conduce, a que en un reparto homogéneo del rango de puntuación le correspondan 5 puntos a cada nivel, y por tanto el algoritmo para transformar la puntuación de un rango entre 1 y 100 a un rango entre 11 y 30 sea AN=10+P/5, donde AN es la aproximación al nivel y P la puntuación en la escala de 100.
El motivo por el que utilizamos el criterio del redondeo al alza en lugar del redondeo propio de una operación matemática está en el propio modelo, y en que no se trata de una operación matemática de resultado libre, pero entero, si no de la asignación de un nivel de complemento de destino a distintos tramos de puntuación, teniendo en cuenta que el nivel 10 se corresponde con la puntuación en A igual a 10+0, y el máximo absoluto de puntuación alcanzable es 30, por lo que no se pueden alcanzar en ningún caso puntuaciones como 30,01 ó 30,49. Por ello dividimos el rango de puntuación homogéneamente, y así para el tramo 10<AN< 11 el nivel correspondiente será 11, y

así sucesivamente hasta el tramo 29<AN<30, al que le corresponderá el nivel 30, Con lo que además estamos considerando que cualquier puesto cuyas funciones obtienen una puntuación superior a la que se considera adecuada para el nivel 10 obtienen una puntuación de 11 como ya se dijo al inicio, y de igual manera para el resto de los niveles en que una puntuación superior a la que corresponde al nivel 29 daría lugar a un nivel 30.

5) Pequeñas modificaciones en el manual: como muestra de buena voluntad, como dicen ellos en más de una ocasión, aceptamos alguna de las pegas que plantea UGT a nuestro manual, que, en cualquier caso se refieren a meros aspectos formales de redacción y no a cuestiones de fondo que disminuyan la validez del modelo empleado. En esa línea retiramos la palabra responsabilidad de la descripción de los factores III y IV, que aparecían por error ya que no se utilizaba ese concepto en la gradación de dichos factores si no que esta se refería al nivel de autonomía y mando, y al de complejidad funcional, respectivamente. Asimismo en el factor II retiramos toda referencia a la autonomía con que se desarrollan las funciones del puesto, centrándonos exclusivamente en la experiencia necesaria para su desempeño. Los cambios mencionados se recogen en las copias de la propuesta que entregamos con las pequeñas correcciones, incluida la de la denominación del nuevo nivel de jefatura en la tabla.

6) Las propuestas de otras organizaciones: CCOO tenía una propuesta de valoración del CD presentada en 2019, que en la reunión inaugural de estasegunda fase, en su versión actualizada, defendió en la comisión y envío por correo a los participantes a la finalización de la misma, pues por problemas técnicos no pudo hacerlo durante su desarrollo. También en esta reunión inaugural CIG presentó una propuesta que, si bien carece de un método sistemático y objetivo, es global, no se dispara en el coste, y en los niveles planteados es muy próxima al resultado de nuestro modelo. UGT, sin embargo, vuelve a las andadas, y después de que lo hagan los demás, y de decir en la primera reunión que no presenta propuesta de CD y que tratará de facilitar el acuerdo, presenta a última hora una propuesta demagógica y fuera de los parámetros de coste que se estaban barajando, imaginamos que con el objeto de tratar de camelar a los trabajadores, con su "y yo más". Una propuesta hecha a prisa y corriendo, a partir de que disponen de la tabla de valoración de CCOO, a la que no tienen más que convertir el pdf en excel y hacerle unos cuantos desafortunados cambios.Es curioso que mientras la CIG mantiene el criterio usado por ellos en la valoración del CE, realizada sobre la RPT completa, siguiendo su línea de trabajo, UGT cambia y presenta su propuesta en una tabla por tipologías de puestos. Curioso, una tabla con las mismas tipologías de puestos que aparecen en la propuesta de CCOO, con solo 3 cambios, hasta con el mismo orden excepto en un puesto (Jefatura de Unidad de Sanciones).Esos 3 cambios son: que incluyen, en la página 1, del medio un poco hacia abajo, un puesto de Técnico Especialista en Redes Sociales, a mayores del T. Medio, que no existe en la RPT; y que no dividen en 2 niveles de jefatura los puestos que hoy son de negociado, y cometiendo el error de valorar el puesto con nivel 24, lo que supone probablemente el mayor despropósito de su propuesta, pues en la práctica cerraría las posibilidades de acceso a cualquier jefatura a los C1, al clasificar esta con un nivel superior al máximo establecido para ese grupo, e incluso tenemos dudas de que pudieran seguir en esa categoría los administrativos que ahora ocupan alguno de esos puestos. Ese mismo error lo cometen también, al menos, con oficiales mayores de recaudación y coordinación de gestión recaudatoria.
Para criticar tanto el modelo, podían haber disimulado un poco la copia, pero si vamos a la ponderación de factores, utilizan exactamente la misma, y cada uno de los factores lo dividen en el mismo número de grados, 6 en los F.I y IV y 5 en los F. II y III, ni uno más, ni uno menos en ningún nivel, pero es normal, porque de modificar eso tendrían que hacer una nueva clasificación de todos los puestos en los distintos grados, y eso

implica mucho trabajo para la prisa que había. Es más fácil copiar también las clasificaciones de los puestos en los distintos grados. Por poner un ejemplo en el factor I, de 111 tipologías de puestos empleadas, solo hay 2 puestos con una clasificación diferente a la de nuestra propuesta, el de coordinación de la gestión recaudatoria y la jefatura de unidad de sanciones.

Lo único que realmente cambian es el modelo matemático, y para uno totalmente fallido, ya que parten de una premisa equivocada, seguramente porque no les dio tiempo a estudiar la normativa ya explicada en la defensa de nuestro modelo. Si bien existen 30 niveles, solamente son aplicables del 10 al 30, al menos a los funcionarios de la AGE y de la AL. Por cierto que aquí confunden las escalas de 100, 30 y 20 con sistemas centesimales, vigesimales y trigesimales. Pues bien, tanto en su valoración como en la nuestra el único sistema que se emplea es el decimal, que cuenta sobre la base de 10 unidades básicas, y expresa las fracciones de esas unidades también sobre la base de 10 divisiones. El sistema vigesimal, por ejemplo, era el que usaban los mayos para sus avanzados cálculos astronómicos, actualmente el único sistema que se emplea con frecuencia en la vida cotidiana, a parte del decimal, es el sexagesimal, para los grados y las horas. Decir también que para empeñarse erróneamente en que los niveles posibles son 30, y hacer de ello la bandera del cambio de modelo matemático, en el mismo solo son posibles resultados a partir del nivel 12 (por suerte), la valoración mínima en todos los niveles daría un resultado de 11,56. Y esto es así por las trampas, aquí sí, que hacen en su modelo matemático, distribuyendo la gradación de los distintos factores como les conviene para obtener los resultados que buscan, con diferencias grandes en los primeros grados, para casi desaparecer la diferencia en los últimos. Nosotros defendemos que el reparto de la puntuación de los grados no tiene por que ser uniforme, pues estos pueden referirse a clasificaciones que no sean equidistantes, pero eso tiene que estar justificado en la descripción de los mismos, y no vemos que eso ocurra en la propuesta de manual de UGT. En cualquier caso hemos de decir que ellos criticaron esa circunstancia en nuestra primera propuesta de valoración del específico (por cierto que también la criticó Intervención) y ahora la usan, como también criticaron en aquella ocasión que usábamos una tipología de puestos muy amplia , para ahora calcarla.