

D. ALFREDO LÓPEZ VERGEL con D.N.I. nº XXXXXXXXX, funcionario del Ayuntamiento de Majadahonda en su condición de Delegado Sindical de C.P.P.M. en el Ayuntamiento de Majadahonda, con domicilio a efectos de notificaciones en la sede de la Policía Local, Crta. Villanueva del Pardillo nº 3 - 28220- Majadahonda, y cuyos demás datos personales de identificación figuran en su expediente personal, ante el Pleno de esta Corporación

EXPONE:

Que habiéndose publicado en el BOCM nº 124, del pasado 27 de Mayo de 2015, anuncio sobre la aprobación inicial de la Modificación de la Plantilla de personal, aprobada por el Pleno de esta Corporación celebrado con fecha 29 de Abril de 2015, viene a presentar, como parte interesada las siguientes **RECLAMACIONES** :

La modificación de plantilla se realiza para "*Determinación del Complemento Especifico de ocho puestos de Técnico de Gestión*".

Son dos la normas de aplicación a esta modificación de complemento específico que consideramos no se han tenido en consideración para su realización.

PRIMERA.- La modificación de plantilla presentada debería haber sido objeto de negociación con las Organizaciones Sindicales de acuerdo con el art. 37 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del empleado público.

Artículo 37. Materias objeto de negociación.

1. Serán objeto de negociación, en su ámbito respectivo y en relación con las competencias de cada Administración Pública y con el alcance que legalmente proceda en cada caso, las materias siguientes:

b) La determinación y aplicación de las retribuciones complementarias de los funcionarios.

m) Las referidas a calendario laboral, horarios, jornadas, vacaciones, permisos, movilidad funcional y geográfica, así como los criterios generales sobre la planificación estratégica de los recursos humanos, en aquellos aspectos que afecten a condiciones de trabajo de los empleados públicos.

Así lo viene a establecer, entre otras, la sentencia del Tribunal Supremo de 19 de julio al recurso 3157/2009, que argumenta que a pesar de que la modificación entra dentro de la esfera de las potestades de autoorganización de la Administración, debe ser objeto de negociación de acuerdo con el art. 37.2.a) de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del empleado público, porque tiene repercusión sobre las condiciones de trabajo de los funcionarios públicos.

Considera la Sala que, efectivamente, las reglas que sienta el Estatuto Básico del Empleado Público, exigen que modificaciones como la que nos ocupa vengan precedidas del correspondiente proceso negociador. No sólo porque afectan a las condiciones de trabajo y a la clasificación de los puestos de trabajo [apartados b) y k) del artículo 37.1 del Estatuto Básico del Empleado Público] sino, sobre todo, porque --según su artículo 37.2 a)-- cuando el ejercicio por las Administraciones Públicas de sus potestades de autoorganización tenga repercusión sobre las condiciones de trabajo de los funcionarios públicos, procederá la negociación de las mismas.

El procedimiento seguido por el Equipo de Gobierno ha sido el ignorar el, al menos, tramite de comunicación previa y negociación con la representación sindical

Ha solicitado únicamente un Informe- Propuesta del Director de Recursos Humanos, el cual en base al Informe Técnico de Valoración del puesto, realizado por la empresa contratada, *que considera en cuanto a la técnica de valoración empleada satisfactoria y adecuada al objetivo pretendido*, y en cuanto al *valor dado de Precio Punto de 3,75 €, que permite con su aplicación evitar la quiebra de la equidad interna*, propone al Pleno que apruebe los nuevos valores de complemento específico para cada uno de los ocho Técnicos de Gestión.

SEGUNDA.- El régimen de retribuciones de los funcionarios de la Administración Local se contiene en el Real Decreto 861/1986, de 25 de abril, cuyo artículo 4º viene a establecer *que "El establecimiento o modificación del complemento específico exigirá, con carácter previo, que por la Corporación se efectúe una valoración del puesto de trabajo*

Se nos indica en la documentación del expediente, que la valoración de estos Puestos se hace por un Informe Técnico de una Empresa independiente para que se realice de una manera técnica, imparcial y con plena libertad de actuaciones para obtener una valoración seria solida y robusta que no se pueda cuestionar.

El método de Valoración es el ciertamente conocido de Puntos por Factores, donde, en este caso, la empresa decide y elige los factores de valoración y los valores de dichos factores, con la independencia que les da el conocimiento propio del funcionamiento del ayuntamiento que se adquiere en el escaso mes que dedica a su elaboración.

Resultado de ello se nos presenta un informe de unas 30 páginas, los 3000 € que cuesta este contrato no da para más, donde después del copia y pega de informes genéricos sobre el sistema de Puntos por Factores, se nos entrega una hoja que contiene el Resultado de la Puntuación de la Valoración del Puesto de Trabajo y una Propuesta de Formula de Conversión del Resultado de la Valoración .

Así, se nos dice en esa hoja, que una vez sumado todos los puntos de los factores la Puntuación Total de la Valoración del Puesto de Trabajo de los ocho Técnico de Gestión, es de 345 puntos para todos por igual. Todos tienen la misma experiencia y conocimientos, la misma responsabilidad, autonomía, dificultad técnica etc..

Para convertir estos Puntos en Retribución de Complemento Especifico se establece un Precio Punto que es la Propuesta de Formula de Conversión del Resultado de Valoración que hacíamos referencia.

El Precio Punto propuesto por la Empresa es de 3,75 €, aunque establece que este precio puede ser modificado por voluntad de la institución, teniendo solo en cuenta que ello aumenta o disminuye el coste del puesto.

El Precio de Punto propuesto, 3,75 €, es según se nos informa en la Comisión Informativa, consecuencias del amplio bagaje, experiencia y conocimiento de las tablas salariales de otros ayuntamientos, que tiene la empresa Consultores de Gestión Pública. Y es también entendible, porque si el precio del punto se estableciese a 4 € saldría más dinero y si fuese a 3,50 € sería poco... por tanto lo ideal para ajustar son los 3,75 € por punto

Tenemos por tanto y según lo relatado, serias dudas de que este sea un informe solido de difícil cuestionamiento. Más parece un apaño muy simple para incrementar en este caso 274 € al mes el valor actual del específico de los puestos de trabajo de Técnico de Gestión, que no justifica con ello la obligada y seria valoración de puestos de trabajo

Por todo, lo expuesto con anterioridad **SOLICITA:**

Que se admitan las RECLAMACIONES presentadas en los apartados anteriores del presente escrito adaptándose el Acuerdo definitivo sobre la Modificación de la Plantilla de Personal del Ayuntamiento de Majadahonda en los términos establecidos en ellas.

Fdo. Alfredo López Vergel
Delegado Sindical C.P.P.M.
Ayto. de Majadahonda
D.N.I. XXXXXXXX

PLENO AYUNTAMIENTO DE MAJADAHONDA
SR. ALCALDE- PRESIDENTE DEL AYUNTAMIENTO DE MAJADAHONDA