

UNA VALORACIÓN " LIGTH" DE PUESTO DE TRABAJO PARA JUSTIFICAR SUBIDAS DE SUELDO

En la Comisión Informativa del Recursos Humanos del pasado 21 de Abril se nos presentó la **"Determinación del Complemento Específico de ocho puestos de Técnico de Gestión"**.

-Os adjuntamos aquí el expediente-

Las explicaciones que se nos dieron fueron las siguientes:

- Se considera que hay una asignatura pendiente, con el personal que ocupa los puestos de trabajo de Técnico de Gestión al ser este un puesto que al no existir en el año 2006, cuando por acuerdo con la representación sindical se establecieron los valores de los complementos específicos de los puestos de trabajo existentes, se han tenido que encuadrar retributivamente tomando como referencia otros puestos de trabajo.

- Por ello desde RR.HH. se impulsó un expediente para la valoración de estos puestos de trabajo, con la adjudicación a través de un contrato menor, en diciembre de 2014, a la empresa Consultores de Gestión Pública - CGP- para la realización, en un periodo breve, de una asistencia técnica consistente en la valoración de esos ocho puestos de trabajo de Técnico de Gestión, para que ello se realizase de una manera técnica imparcial y con plena libertad de actuaciones.

- A mediados de Enero de este año 2015, se presenta por la empresa adjudicataria el Informe Técnico de la Valoración del Puesto de Trabajo Técnico/a de Gestión para 8 dotaciones a RR.HH.

- El método utilizado para ello, es uno de los métodos más frecuentes empleado en los ayuntamientos para la valoración de los puestos, que es el de Puntos por Factores, donde se establece una puntuación sobre esos factores que da una puntuación total del puesto de trabajo.

Posteriormente se da un Precio Punto y con ello se establece la Retribución del Complemento Específico del Puesto.

En este caso, según el Informe Técnico elaborado, a estos Puestos de Trabajo le corresponderían 345 puntos que a un Precio Punto de 3,75 €, establece una retribución de Especifico mensual de 1293,75 € en lugar del actual valor de 1091,23.

- Por último, el Director de Recursos Humanos elabora un Informe- Propuesta donde plantea al Pleno del Ayuntamiento que en base al Informe Técnico, se establezca a cada uno de los ocho puestos de Técnico de Gestión un nuevo valor de complemento específico de 1.293,75 € mensuales, que se corresponderían con 15.525 € anuales.

Sobre estas explicaciones tenemos que hacer algunas consideraciones:

✓ Aunque esta representación sindical de C.P.P.M no tenía una presencia efectiva en este Ayuntamiento en el año 2006, si que nos consta que los valores de complementos específicos aprobado por el Pleno de Mayo de 2006, no fueron consecuencia de un acuerdo sindical, si no de una decisión unilateral del Equipo de Gobierno.

Recordamos igualmente el titulo dado "*El club de los 8000*" por quienes en aquellos momentos ostentaban el protagonismo sindical en el ayuntamiento, para hacer constatación de que lo que realmente escondía esa aprobación unilateral del Equipo de Gobierno - del mismo signo político que el actual por cierto-, era una generosa subida salarial a algunos empleados municipales.

✓ Comprobando lo aprobado en ese Pleno de 2006, es cierto que no existía el puesto de Técnico de Gestión. Pero no es menos cierto que tampoco existían los Puestos de Trabajo siguientes:

A1.- Director de RR.HH., Director de SS.TT., Directora Área Sanidad

A2.- Director Escuela de Música, Jefe Estudio Escuela Música, Ayudante Biblioteca,
Suboficial de Policía

C1.- Técnico Auxiliar Gestión de Cultura, Coordinadora Oficina Juvenil,
Técnico Auxiliar Biblioteca, Técnico Auxiliar de Recaudación

C2.- Conductor- Escolta

Por ello entendemos, que esa asignatura pendiente que se alega con el puesto de trabajo de Técnico de Gestión para adecuarle su complemento específico, tendría que por homogeneidad de criterio, establecerse para el resto de categorías que no existían en 2006 y que igualmente se han venido encuadrando retributivamente tomando como referencia otros puestos de trabajo y por demanda para el resto de empleados municipales, que también están pendientes de la adecuación de su complemento específico.

✓ Se nos indica 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 es que se 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.... parece más la valoración de una categoría profesional que la valoración de puestos de trabajo

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 sólido de difícil cuestionamiento. Nos parece un apaño muy simple para incrementar en este caso, 274 € al mes el valor actual del especifico de los puestos de trabajo de Técnico de Gestión.

✓ Pero independientemente de las discrepancias en cuanto a la fortaleza y solidez del Informe Técnico presentado, este es simplemente como se establece en el contrato de adjudicación, una asistencia técnica para el establecimiento de un valor de complemento especifico.

Lo que se pretende aprobar inicialmente por el Pleno Municipal del próximo miércoles 29 de Abril, es una modificación de la plantilla de personal para la determinación del Complemento Específico de ocho puestos de Técnico de Gestión.

Y sobre ello hay que reseñar lo siguiente:

El artículo 37 del EBEP, establece como materias de negociación *los criterios generales sobre la planificación estratégica de los recursos humanos, en aquellos aspectos que afecten a condiciones de trabajo de los empleados públicos*, entre otras materias de aplicación

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

Han 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.

Por tanto recurriremos el acuerdo de pleno si se produce la aprobación inicial planteada , como venimos haciendo con los asuntos que afectan al personal municipal que no siguen el obligado proceso de negociación.

Por último una aclaración que creemos necesaria:

Tenemos que asumir que, al igual que hacemos los sindicatos de aprovechar el viento propicio para mejorar las condiciones generales de trabajo, algunos empleados municipales aprovechen su viento propicio particular para mejorar sus condiciones de trabajo.

Pero asumir esta situación no significa que nos resignemos a que al resto de empleados municipales no puedan, con las mismas condiciones de valoración tan objetivas, serías y robustas que las ahora utilizadas, incrementar igualmente su complemento específico.

Más aún cuando en el reciente proceso de negociación, a la propuesta de esta sección sindical de C.P.P.M. de realizar una R.P.T. para llevar a cabo la necesaria adecuación de los complementos específicos de todos los empleados municipales, se nos contestó por parte de la representación del Equipo de Gobierno que las adecuaciones de esas retribuciones requerían un procedimiento administrativo largo y que era mejor dejarlo para la siguiente legislatura.

Por tanto, viendo que el procedimiento no es tan largo si no se quiere y que es manifiesta la voluntad del ayuntamiento de adecuar complementos específicos, en pos de la justicia y la igualdad, será el primer planteamiento que haremos al próximo Equipo de Gobierno.

26-04-15

REPRESENTACIÓN SINDICAL DE FUNCIONARIOS CPpm ep
(Colectivo Profesional de policía municipal y empleados públicos)
AYUNTAMIENTO DE MAJADAHONDA