UGT Servizos Públicos
A Coruña
DEPUTACIÓN PROVINCIAL

PROPUESTA DE UGT DE INCLUSIÓN DEL TELETRABAJO EN EL MANUAL DE VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO.

I) ANTECEDENTES DE LA VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO.

La valoración de puestos de trabajo fue aprobada por acuerdo Plenario de fecha 28 de septiembre de 2018 y no incluyó el estudio del teletrabajo como medida que incide en el desempeño de los puestos de trabajo y en consecuencia una realidad a valorar.

En el año 2020 debido a la pandemia COVID-19 se hizo un uso casi generalizado del teletrabajo, sin que estuviera contemplado en el manual de puestos de trabajo. La respuesta de la plantilla de empleados públicos de la Diputación a este reto organizativo con medios propios, extendiendo su horario y con una dedicación que excedió de la atribuida a sus puestos de trabajo, fue excepcional y ejemplar.

No obstante, es preciso adecuar el manual para que recoja la posibilidad por parte de la Corporación de hacer uso de este instrumento estratégico para la prestación de servicios públicos. No debe dejar de regularse un elemento que la realidad ha venido a imponer como necesario en determinadas ocasiones y como útil en períodos ordinarios.

El Manual de valoración de puestos de trabajo es un instrumento organizativo y debe adecuarse a las circunstancias de prestación del servicio de los puestos de trabajo y cubrir potencialmente las necesidades que la Corporación considere oportunas para el desempeño, esto último ocurre con frecuencia en las dedicaciones y disponibilidades asignadas.

II) CONTEXTO DE PÉRDIDA DE PODER ADQUISITIVO DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS.

Los acuerdos Gobierno-Sindicatos de subidas de retribuciones de los empleados públicos para el año 2022 (2%) se ha visto como **totalmente insuficiente** debido a una subida extraordinaria del coste de la vida (**Tasa anual 9,8%** https://www.ine.es/prensa/ipc_prensa.htm) y de productos básicos de consumo: electricidad, combustible, cesta de la compra... lo que hace todavía más **evidente que no puede dejar de valorarse** un elemento, "el teletrabajo", que se ha utilizado como medio eficaz de prestación de servicios en determinadas circunstancias y que se está implantando en un número elevado de Administraciones para tiempos ordinarios.



A continuación se ofrecen datos de las subidas de **productos básicos de consumo por un <u>porcentaje muy superior al del IPC</u>**:

- ***Evolución del precio de la energía eléctrica***. Datos OCU (Organización de Consumidores y Usuarios):

  https://www.ocu.org/vivienda-y-energia/gas-luz/informe/precio-luz#:~:text=La%20factura%20media%20de%20luz,del%20pasado%20mes%20de%20febrero

RECLAMA CON OCU

Compara e infórmate ▾ Movilízate ▾ Reclama ▾

Todo sobre tarifas de energía | Guía de compra | Comparador | Consejos de uso

Evolución del precio de la factura de la luz

La factura mensual media de marzo se elevó a 143,03 euros y cada mes se va superando la factura media del mes anterior pese a la incorporación de las diferentes medidas (reducción del IVA, Impuesto de Electricidad, reducción de cargos...)

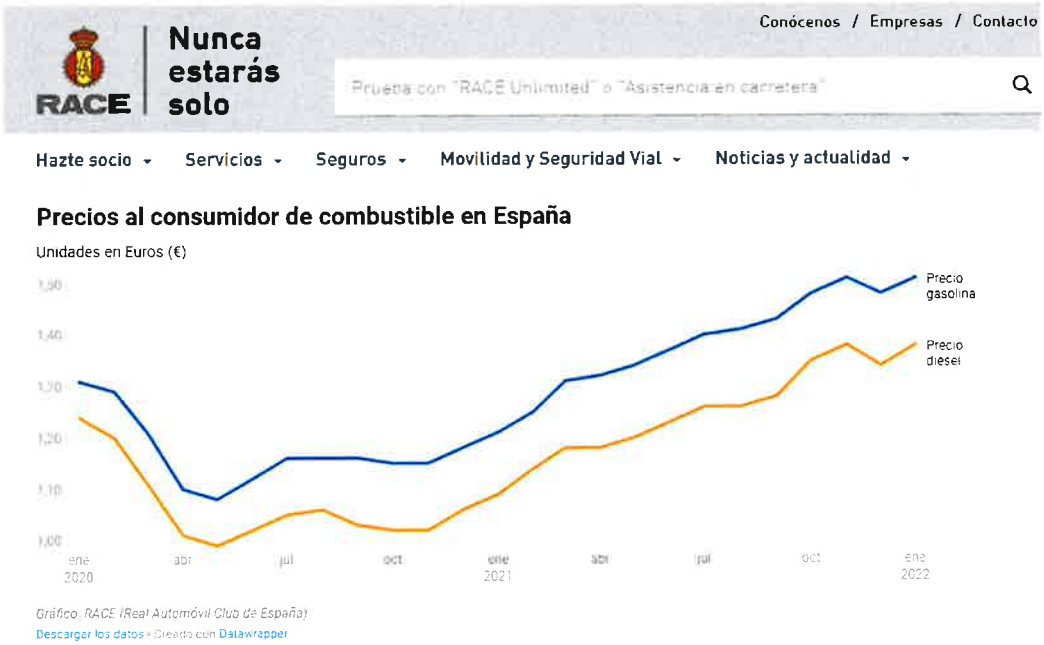
FACTURA MENSUAL ELECTRICIDAD (PVPC)

Mes	Precio (euros/mes)
Marzo 2022	143,03
Febrero 2022	110,27
Enero 2022	111,64
Diciembre 2021	119,17
Noviembre 2021	95,94
Octubre 2021	100,7
Septiembre 2021	87,40
Agosto 2021	78,30
Julio 2021	72,20
Junio 2021	68,81
Mayo 2021	70,55
Abril 2021	70,73
Marzo 2021	62,25
Febrero 2021	55,22
Enero 2021	69,88
Diciembre 2020	60,96
Noviembre 2020	60,33
Octubre 2020	57,23
Septiembre 2020	58,97
Agosto 2020	56,57

Esta evolución se traduce en un sobrecoste real de la factura media, la más elevada de los últimos años.

EVOLUCIÓN ANUAL PRECIO MEDIO DE LA FACTURA	
Factura mensual 2022 (provisional)	121,65
Factura mensual 2021	79,11
Factura mensual 2020	56,28
Factura mensual 2019	62,33
Factura mensual 2018	67,21
Factura mensual 2017	65,64
Factura mensual 2016	60,03
Factura mensual 2015	66,93
Factura mensual 2014	63,85

- ***Evolución del precio de los combustibles***. Datos RACE.
https://www.race.es/evolucion-precio-diesel-gasolina



Los desplazamientos, también para venir a trabajar, son significativamente más caros.

- ***Evolución de la cesta de la compra.*** Datos INE https://www.ine.es/prensa/ipc_prensa.htm



Grupos del IPC

Los 12 grupos del IPC base 2021 se subdividen en 41 subgrupos, 92 clases y 199 subclases, 56 rúbricas y 29 grupos especiales

Los 12 grupos que conforman el IPC y sus ponderaciones para el año 2022 son:

Grupo	Sectores	Ponderaciones (%)
1	Alimentación y bebidas no alcohólicas	22,6
2	Bebidas alcohólicas y tabaco	3,1
3	Vestido y calzado	6,0
4	Vivienda	14,2
5	Menaje	5,8
6	Medicina	4,4
7	Transporte	13,0
8	Comunicaciones	3,6
9	Ocio y cultura	6,4
10	Enseñanza	1,6
11	Hoteles, cafés y restaurantes	13,0
12	Otros	6,3

Alimentar a una familia es un **22,6% más caro**. Asimismo la **Vivivenda** también se eleva un **14,2%**.

En consecuencia, en este contexto tan desfavorable económicamente para los empleados públicos debe dejar de obviarse que años después de su aprobación, el Manual de valoración de puestos no recoge la realidad del teletrabajo, que se utilizó hasta hace poco como método eficaz de trabajo con carácter generalizado y en la actualidad, como solución idónea para los casos que estima la Corporación tras la petición individual del trabajador/a.

Por otra parte la regulación e implantación del teletrabajo en Diputación con carácter estable es sólo cuestión de tiempo dentro de una sociedad cada día más tecnificada y considerando **los objetivos del Gobierno central en su Plan de Digitalización de las Administraciones Públicas 2021 -2025**.
(Fuente: Ministerio de Asuntos Económicos y Transformación Digital. Enero 2021 file:///D:/Users/uxt/Downloads/Plan_Digitalizacion_sp_ACC.pdf)



MEDIDA 17. Transformación Digital de las Comunidades Autónomas Entidades Locales

El apoyo a las Comunidades Autónomas y Entidades Locales se centrará en la ayuda financiei para la realización de proyectos de vinculados con la transformación digital (automatización c procesos, servicios públicos digitales, etc.), el gobierno abierto, la implementación del teletra bajo o la innovación en servicios y tecnología.

El Ministerio de Política Territorial y Función Pública establecerá las condiciones generale y específicas de acceso a este apoyo financiero, incluyendo una guía con las orientaciones especificaciones técnicas para que los proyectos financiados se realicen de forma coherente coordinada con la Administración General del Estado; de acuerdo con los criterios d

Plan de Digitalización de las Administraciones Públicas 2021 -2025 3:

III) AUSENCIA EN ESTE "MANDATO" DE UNA MEDIDA COLECTIVA PROGRESISTA EN FAVOR DE LOS TRABAJADORES.

Durante estos tres años de mandato de la presente Corporación y a un año vista de su renovación, UGT echa de menos **una medida colectiva y progresista a favor de los intereses de los trabajadores** y así se lo hemos hecho saber al Gobierno Provincial.

La plantilla de personal de la Diputación ha mostrado durante la pandemia COVID-19 una profesionalidad, dedicación e implicación que es un ejemplo para otras Administraciones y es de justicia además de reconocerlo, valorarlo conforme a la ley en los momentos difíciles.

La presente propuesta viene a adecuar el Manual de Valoración de Puestos de trabajo a la realidad existente y evitar que quede desfasado.

IV) MARCO DE LA LEY DE PRESUPUESTOS GENERALES DEL ESTADO PARA 2022.

El artículo 23 de retribuciones de funcionarios de la Ley 22/2021 de 28 de diciembre, de presupuestos generales del Estado para el año 2022 señala en su apartado d): *"El complemento específico que, en su caso, esté asignado al puesto que se desempeñe, cuya cuantía anual se incrementará en el porcentaje previsto en el artículo 19.Dos, respecto de la vigente a 31 de diciembre de 2021,* ***sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 19. Siete*** *de la presente Ley."*

El apartado 7 del artículo 19 dispone: "Siete. Lo dispuesto en los apartados anteriores debe entenderse sin perjuicio de las adecuaciones retributivas que, con carácter singular y excepcional, **resulten imprescindibles por el contenido de los puestos de trabajo**, por la variación del número de efectivos asignados a cada programa o por el grado de consecución de los objetivos fijados al mismo"

Por la experiencia práctica de los años 2020, 2021 y 2022 el teletrabajo se mostró como un elemento fundamental en el contenido de una gran mayoría de puestos de trabajo y **su integración** al Manual de valoración de puestos de trabajo es una **obligación esencial** para que no se quede obsoleto.

V) INTEGRACIÓN DEL TELETRABAJO EN EL MANUAL DE VALORACIÓN DE PUESTOS.

El teletrabajo tiene una incidencia directa en el Factor I "DIFICULTADE TÉCNICA". La prestación de las funciones en régimen de teletrabajo requiere de un **mayor nivel** de conocimientos y habilidades técnicas, profesionales, autonomía, iniciativa y complejidad funcional, esto debe dar lugar a la **modificación de la definición de los grados y a los coeficientes establecidos** para los mismos. Es decir no se modifica el peso de los factores (Dificultad técnica 27%, Transversalidad 3%, Penosidad 5%, Peligrosidad 5%, Jornada 13%, Disponibilidad 7%, Incompatibilidad 5%, Responsabilidad General 25% y Responsabilidad Asistencia a Municipios 10%), pero sí el **de los grados del factor I**.

En UGT proponemos un **incremento de 4 puntos (2.100,36 euros brutos/puesto)** en los grados del "factor I Dificultad técnica" mediante la integración del teletrabajo en su definición y **el incremento correspondiente de los coeficientes de cada grado**.

Valor 4 puntos	% Descuentos IRPF y SS.	Importe Descuentos	Importe neto/año	Importe neto a 14 mensualidades*	Grupos/Subgrupos
2.100,33 €	20%	420,07 €	1.680,26 €	**120,02 €**	Grupos AP-C2
	25%	525,08 €	1.575,25 €	**112,52 €**	C1-B-A2
	30%	630,10 €	1.470,23 €	**105,02 €**	A1-Jefaturas
	35%	735,12 €	1.365,21 €	**97,52 €**	Jefaturas/ Habilitados/as

VI) EL TELETRABAJO COMO ELEMENTO A INTEGRAR EN LAS CONDICIONES PREVISTAS EN EL MANUAL.

La configuración de las definiciones de los grados incluidos en cada factor se determinó como la incorporación sucesiva de circunstancias, elementos, condiciones, etc. independientes. Es decir para quedar encuadrado en un determinado grado no se requiere encontrarse en todos y cada uno de los elementos definitorios del mismo, sino en alguno de ellos.

A modo de ejemplo podemos ver que en el *Factor II "Penosidade"* el Grado 1, incluye *"Ambiente de oficina co cumprimento normal de parámetros de ventilación, luz, temperatura...posturas mantidas, traballo ocasional de pé e carga ocasional de obxectos de peso medio. Nivel normal de fatiga psíquica"*.

Si en el puesto de trabajo a evaluar concurre **alguna de las condiciones descritas, se le asigna este grado**. La consecuencia de ello hace que categorías profesionales muy diferentes **y por distintas condiciones**, queden encuadradas en este grado: auxiliares administrativos, operarios auxiliares de biblioteca y conservatorio de danza, administrativos, especialistas en educación infantil, analista programador, profesores, etc.

Hay que señalar que tampoco dentro de cada grado hay una escala que se vaya incrementando por cada circunstancia o condición cumplida dentro de la definición del mismo, con cumplir alguna de ellas se alcanza la puntuación completa del grado. Este es el marco definitorio del Manual que nos dimos en la Comisión de Valoración de Puestos de Trabajo.

Tampoco se puede obviar que **la dificultad técnica de desempeñar un puesto de trabajo en presencial será mayor**, cuando una parte de la organización desempeña su labor en régimen de teletrabajo, ya sea como consecuencia de la mayor complejidad de las dinámicas internas dentro de los servicios, como de las relaciones interdepartamentales.

Lo anteriormente expuesto supone que la **propuesta de integración del teletrabajo** en la definición de grados del *"Factor I Dificultade Técnica"* **afecta a la totalidad de puestos de trabajo**.

VII) COSTE DE LA PROPUESTA DE INTEGRACIÓN DEL TELETRABAJO EN EL MANUAL DE VALORACIÓN.

768 puestos en RPT (BOP de 2 de febrero de 2022) x 2.100,36 euros = ***1.613.076,48 €***

VIII) CAMBIOS PROPUESTOS EN LAS DEFINICIONES Y COCIENTES DE LOS GRADOS DEL FACTOR I.

A continuación se subraya los cambios propuestos:

"MANUAL DE VALORACIÓN PARA DETERMINAR O COMPLEMENTO ESPECÍFICO.

Factor I.- DIFICULTADE TÉCNICA: Mide o nivel de coñecementos e habilidades técnicas profesionais, autonomía, experiencia, esforzo intelectual, iniciativa, complexidade, flexibilidade e transversalidade funcional, así como o grao de supervisión e control sobre execución do seu traballo. PONDERACIÓN DO FACTOR: 30%.

Subfactor I.A.- NIVEL DE DIFICULTADE: Mide o nivel de coñecementos e habilidades técnicas profesionais, autonomía, experiencia, esforzo intelectual, iniciativa, complexidade funcional e grao de supervisión e control sobre execución do seu traballo. PONDERACIÓN DO SUBFACTOR: 27%.

Grao 1.- Postos con procedementos normalizados e actividades xeralmente repetitivas, con traballos de pouca complexidade e cun escaso nivel de aprendizaxe. A supervisión, verificación e control polo superior xerárquico efectúase de forma periódica. Dificultade técnica asociada tanto ao desempeño en réxime presencial como en teletraballo.

COEFICIENTE ACTUAL: 10. COEFICIENTE PROPUESTO POR UGT: 27,81.

PUNTOS ACTUALES: 2,7. PUNTOS PROPUESTOS POR UGT: 6,7

Grao 2.- Postos cuxas funcións seguen unha normativa específica con procedementos de actuación normalizados, con tarefas de certa complexidade, que esixen unha cualificación profesional media-baixa e nivel de aprendizaxe moderada. A supervisión e control efectúase periodicamente por superior xerárquico e/ou por sistemas periódicos de verificación de cumprimento de obxectivos e prazos previstos. Dificultade técnica asociada tanto ao desempeño en réxime presencial como en teletraballo.

COEFICIENTE ACTUAL: 15. COEFICIENTE PROPUESTO POR UGT: 29,81

PUNTOS ACTUALES: 4,05. PUNTOS PROPUESTOS POR UGT: 8,05

Grao 3.- Postos de traballo con labores de carácter máis complexo, que requiren a realización propostas de resolución de problemas de certa complexidade e cun nivel medio de aprendizaxe. O control efectúase periodicamente por superior xerárquico e avaliación do desempeño. Dificultade técnica asociada tanto ao desempeño en réxime presencial como en teletraballo.

COEFICIENTE ACTUAL: 20. COEFICIENTE PROPUESTO POR UGT: 34,81

PUNTOS ACTUALES: 5,4. PUNTOS PROPUESTOS POR UGT: 9,4

Grao 4.- Postos de traballo con labores de carácter máis complexo, que requiren a realización propostas de resolución de problemas de moderada complexidade e cun nivel medio alto de aprendizaxe, e unha certa especialización. O control efectúase periodicamente por superior xerárquico e avaliación do desempeño. Dificultade técnica asociada tanto ao desempeño en réxime presencial como en teletraballo.

COEFICIENTE ACTUAL: 25. COEFICIENTE PROPUESTO POR UGT: 39,81

PUNTOS ACTUALES: 6,75. PUNTOS PROPUESTOS POR UGT: 10,75

Grao 5.- Postos cuxas tarefas ou actividades profesionais fundaméntase na emisión de informes ou propostas de resolución, en procedementos e/ou actuacións complexas. Os problemas ou incidencias que se presentan no desempeño dos seus labores precisan de estudo e/ou valoración específica para efectuar unha proposta de actuación e/ou resolución, no marco da normativa ou protocolos de actuación existentes. Tamén se inclúen, aqueles postos que requiren a adopción de decisións de carácter operativo, e iniciativa para efectuar propostas de resolución dos devanditos problemas ou o impulso de accións concretas e aqueles que teñen encomendadas funcións de coordinación de equipos pequenos de traballo, con habilidades de organización e control, cuxo control se fai a través de resultados e avaliación do desempeño. Tamén xefaturas base. Dificultade técnica asociada tanto ao desempeño en réxime presencial como en teletraballo.

COEFICIENTE ACTUAL: 30. COEFICIENTE PROPUESTO POR UGT: 44,81

PUNTOS ACTUALES: 8,1. PUNTOS PROPUESTOS POR UGT: 12,1

Grao 6.- Postos cuxas tarefas ou actividades profesionais fundaméntase no estudo, interpretación e proposta de resolución técnica, en procedementos e/ou actuacións moi complexas e que requiren alto grao de concentración. Inclúense os postos con contido técnico de nivel superior e aqueles que requiren uns coñecementos e destrezas propios do persoal con estudos universitarios superiores. Os problemas ou incidencias que se presentan son complexos e vinculados a un determinado ámbito de xestión sectorial que require a ponderación das alternativas máis adecuadas. Tamén se inclúen, os postos que requiren a adopción de decisións de carácter especializado e a iniciativa para o cumprimento dos obxectivos operativos vinculados ao seu concreto ámbito de xestión, e aqueles con labores de organización técnica ou administrativa. Dificultade técnica asociada tanto ao desempeño en réxime presencial como en teletraballo.

COEFICIENTE ACTUAL: 35. COEFICIENTE PROPUESTO POR UGT: 49,81

PUNTOS ACTUALES: 9,45. PUNTOS PROPUESTOS POR UGT: 13,45

Grao 7.- Postos con labores profesionais para a organización e dirección técnica ou administrativa de nivel medio, que esixen habilidades técnicas de carácter esencialmente intelectual. Os problemas e incidencias que se presentan son moderadamente complexos, nun ámbito de coordinación e supervisión de carácter medio. Dificultade técnica asociada tanto ao desempeño en réxime presencial como en teletraballo.

COEFICIENTE ACTUAL: 50. COEFICIENTE PROPUESTO POR UGT: 64,81

PUNTOS ACTUALES: 13,5. PUNTOS PROPUESTOS POR UGT: 17,5

Grao 8.- Postos con labores profesionais para a organización e dirección técnica ou administrativa de alto nivel, a adopción de decisións ou o impulso de actuacións, de moi elevada complexidade e/ou heteroxeneidade que esixen grandes habilidades técnicas de carácter esencialmente intelectual. Os problemas e incidencias que se presentan son moi complexos e indefinidos, nun ámbito de coordinación e supervisión de carácter superior, polo que se debe actuar de maneira anticipada para a súa prevención e impulsado, así mesmo, os procesos de planificación, organización e control da xestión. Dificultade técnica asociada tanto ao desempeño en réxime presencial como en teletraballo.

COEFICIENTE ACTUAL: 65. COEFICIENTE PROPUESTO POR UGT: 79,81

PUNTOS ACTUALES: 17,55. PUNTOS PROPUESOS POR UGT: 21,55

Grao 9.- Postos que, pola súa función directiva, deben actuar de maneira planificada, participando na identificación de problemas e oportunidades, e por tanto na realización de forma sistemática dunha análise interna e externo sobre a organización e a prestación dos seus servizos e actividades. Dificultade técnica asociada tanto ao desempeño en réxime presencial ou mediante teletraballo.

COEFICIENTE ACTUAL: 80. COEFICIENTE PROPUESTO POR UGT: 94,81
PUNTOS ACTUALES: 21,6 PUNTOS PROPUESTOS POR UGT: 25,6

Grao 10.- Postos que, pola súa función directiva, deben actuar de maneira planificada, identificando problemas e oportunidades, o que require realizar de forma sistemática unha análise interna e externo sobre a organización e a prestación dos seus servizos e actividades e propoñer diferentes alternativas de actuación, coa esixencia de iniciativa e de indubidable complexidade que as súas propostas e/ou adopción de decisións, no seu caso, levan.
COEFICIENTE ACTUAL: 100.

Para 8 puestos de trabajo que tienen asignado el grado 10 y por lo tanto ya alcanzan el 100% del cociente, deberá adoptarse una **solución específica** que suponga la integración de la dificultad técnica del teletrabajo en su ámbito retributivo. Algunos de estos puestos se ven afectados por una sentencia judicial que indica la no adecuación del valor punto, por lo que creemos que es el momento de solventar dicha advertencia, de forma que simultáneamente también obtengan la subida equivalente a 4 puntos.

A este respecto recordamos que mediante la resolución de presidencia número 1.150/2018 de fecha 12 de enero de 2018 se establecieron para los puestos referidos y respecto al abono de productividad un *"coeficiente en función del nivel del empleado"* de 1,85 y un *"límite anual acumulado como % de las retribuciones del empleado"* del 13%. Estos límites no son inmutables y entran dentro del objeto de la negociación colectiva.

La modificación de estos límites para solucionar este doble "problema" (adecuación del valor punto e incremento equivalente a cuatro puntos) sería aceptada por UGT, siempre que se haga mediante la suplementación de la partida presupuestaria al objeto de que no se perjudique a los demás trabajadores/as.

En resumen, para la *adecuación del valor punto puestos afectados por sentencia* se produciría **una transferencia** de las aplicaciones presupuestarias del complemento específico a la de productividad de **7.096,53 €** y para la *integración retributiva de la presente propuesta* un **suplemento de crédito** en la aplicación de productividad por importe de **16.802,88 €** en concepto de *modificación de los límites resolución 1.150/2018*.

Estas operaciones presupuestarias que planteamos no modifican el importe total de la presente propuesta que asciende a ***1.613.076,48 €***.

Si esta solución plantea objeciones o dificultades técnicas, en UGT estamos abiertos a estudiar tanto modificaciones sobre la misma como otras soluciones técnicas, que sería conveniente que presentaran los

demás integrantes de la Comisión Técnica de Valoración, Corporación y restantes sindicatos, sería conveniente que presentaran y nos referimos a soluciones globales y equitativas.

A Coruña, 5 de mayo de 2022

Representante de UGT en la
Comisión Técnica de Valoración,

Fernando Martínez Parapar

Asesora de UGT en la
Comisión Técnica de Valoración,

María José López Vázquez

Deputación de A Coruña

JUSTIFICANTE DE PRESENTACIÓN/XUSTIFICANTE DE PRESENTACIÓN

Número de registro de entrada/Número de rexistro de entrada: 202200000002863

Fecha y hora/Data e hora: 10 de mayo de 2022 11:40

Órgano origen/Órgano orixe:

Interesado/Interesado

NIF/NIE/CIF:

UGT SERVIZOS PUBLICOS
A CORUÑA DEPUTACION PROVINCIAL

Código postal/
Código postal:

País/País:

Teléfono/
Teléfono:

Dirección/
Enderezo:

Municipio/
Concello:

Provincia/
Provincia:

Correo electrónico/Enderezo electrónico:

Información del registro/Información do rexistro

Asunto/
Asunto: OTROS

Resumen/
Resumo: PROPOSTA INCLUSION TELETRABALO NO MANUAL DE VALORACION DE POSTOS DE TRABALLO

Documentos anexos/Documentos anexos

Nombre/Nome
Dilisencia.pdf
Proposta.pdf

Se extiende el presente recibo a efectos de acreditación de presentación de documentos./ Exténdese o presente recibo a efectos de acreditación de presentación de documentos.

CVD: 102201520041020204462 Verificable en la Sede Electrï¿½nica del Organismo.

10/05/2022 11:42:46