PROPUESTA DE UGT A LA COMISIÓN TÉCNICA DE VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

VALORACIÓN DEL COMPLEMENTO DE DESTINO.

I) ANTECEDENTES.

En la Mesa General de Negociación de 2 de mayo de 2022 se acordó la constitución de la Comisión Técnica de Valoración de Puestos de Trabajo en el que se estudiarían las modificaciones de los complementos de destino. El Sr. Diputado de Personal manifestó que su deseo es que los trabajos de la misma puedan estar terminados **antes de octubre para su posible inclusión en los Presupuestos de 2023**. La valoración del complemento de destino fue acordada por Pleno de la Corporación y viene a complementar a la valoración del complemento específico del año 2018.

El día 24 de mayo de 2022 se constituyó la Comisión Técnica de Valoración de Puestos de Trabajo. El Servicio de Planificación y Gestión de Recursos Humanos no presentó una propuesta inicial y se mostró abierto a estudiar las que pudieran presentar los sindicatos.

En esta sesión inicial CC.OO. aunque inicialmente no presentó en papel ninguna propuesta, se remitió a la presentada en la legislatura anterior que posteriormente envió por correo electrónico a los demás integrantes de la Comisión.

CIG presentó una propuesta de modificación de complementos de destino sin metodología junto con otra de complementos específicos y pidió que se estudien conjuntamente ya que ambas se equilibran.

II) CONDICIONANTES DE ESTA NEGOCIACIÓN

Existen bastantes puestos de trabajo que ya alcanzaron el límite que la legislación estatal establece para cada grupo o subgrupo. El Servicio de Planificación y Gestión de Recursos Humanos aclaró e insistió en que los límites a aplicar son los de la legislación del estado (más restrictiva) y no los de la autonómica (con mayores márgenes).

Esto hace que esta sea una negociación “incómoda” para UGT que consideramos que va a crear unos desequilibrios que deben corregirse con modificaciones en los complementos específicos, a este respecto se deben estudiar las alegaciones presentadas y hemos realizado una propuesta de integración del teletrabajo en el Factor I “Dificultad Técnica” del Complemento Específico, que supone incrementos por importe de 2.100,36 euros brutos para cada trabajador, que mitiguen la fuerte pérdida de poder adquisitivo que estamos sufriendo todos/as. Esta propuesta deberá debatirse en cuanto finalice la negociación de los complementos de destino.

Se emplearán para la elaboración del Manual de Valoración del Complemento de Destino los factores aprobados en reunión de la Comisión del 1 de febrero de 2016 de acuerdo con los

criterios establecidos en el art. 3.2 del RD 861/86 para asignar nivel a cada puesto de trabajo: Factor I: Especialización, Factor II: Competencia, Factor III: Mando, Factor IV: Complejidad Funcional.

III) UGT PRESENTA OBJECIONES A LA METODOLOGÍA APORTADA POR CC.OO.

CC.OO. presenta una metodología que pretende realizar una conversión del sistema centesimal a uno trigesimal, mediante un algoritmo.

Respecto del "peso" de los factores propone aplicar la escala centesimal (35%, 15%, 15% y 35%):

Ponderación del factor			35 %	15 %	15 %	35 %	100 %		
PUESTO RPT ACTUAL	Grupo	Nivel Actual	F.I Especializ.	F.II Competenc.	F.III Mando	F.IV Complej. F.	Ptos.	Aprox. Nivel	Result . Nivel

A continuación valora en puntos cada grado de cada factor aplicando un algoritmo que define:

Ponderación del factor			35 %		15 %		15 %		35 %		100 %		
PUESTO RPT ACTUAL	Grupo	Nivel Actual	F.I Especializ.		F.II Competenc.		F.III Mando		F.IV Complej. F.		Ptos.	Aprox. Nivel	Result . Nivel
Costurero/a	A.P.	13	1	5,83	2	6,00	1	3,00	2	11,67	**26,50**	**15,30**	**16**
Operario/a de servicios varios	A.P.	13	1	5,83	2	6,00	1	3,00	2	11,67	**26,50**	**15,30**	**16**
Subalterno/a	A.P.	13	1	5,83	2	6,00	1	3,00	2	11,67	**26,50**	**15,30**	**16**
Subalterno/Celador/a	A.P.	13	1	5,83	2	6,00	1	3,00	2	11,67	**26,50**	**15,30**	**16**
Ordenanza	A.P.	13	1	5,83	2	6,00	1	3,00	2	11,67	**26,50**	**15,30**	**16**

…

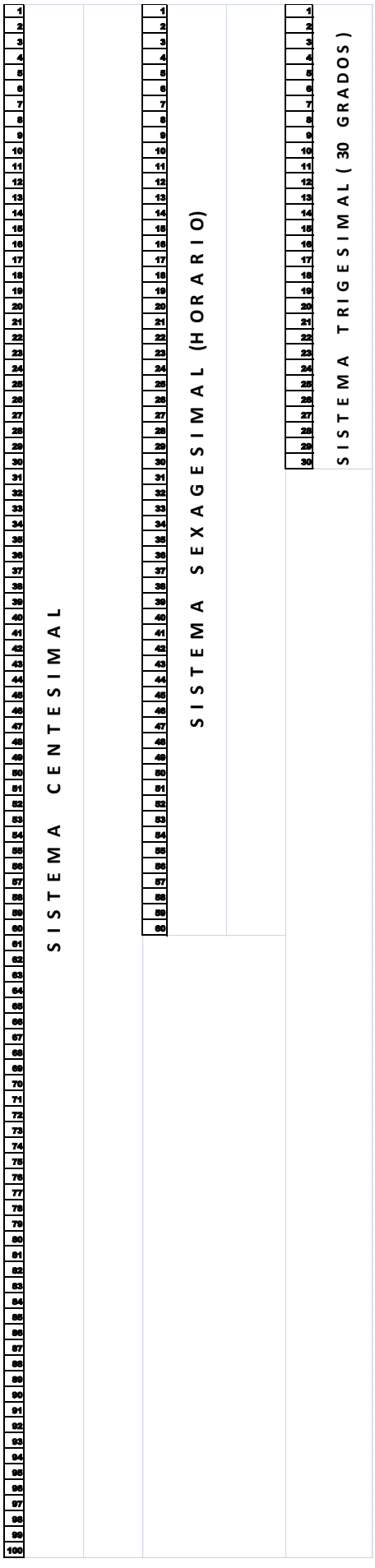
"…para calcular el nivel ***se dividirán*** *los puntos obtenidos por cada puesto* ***entre 5****, por ser el tramo de puntos que corresponde a cada nivel desde el 10 hasta el 30 (100/(30-10)=5) y, por tanto,* ***al resultado se le sumará 10*** *(nivel mínimo para el antiguo grupo E), y se redondeará por exceso*" (página 2 de su propuesta).

Es decir los puntos obtenidos se dividen entre 5, **con esto lo que hace es pasar una escala centesimal (100) a una vigesimal (20)** que no es el número de niveles previstos en la ley (30). Asimismo, el razonamiento de que se hace por ser el número de tramo de puntos que corresponde a cada nivel desde el 10 hasta el 30, no nos parece que sea procedente.

Como el resultado vigesimal (20) obtenido no tiene encaje en el sistema numérico del que se trata, **es decir del trigesimal**, opta por *"al resultado* ***se le sumará 10*** *(nivel mínimo para el antiguo grupo E), y se redondeará por exceso"* para hacerlo encajar. La justificación vinculada al nivel del antiguo grupo E nos parece también improcedente para valorar puestos de todos los grupos y subgrupos. No existe una interconexión entre las justificaciones del algoritmo y los conceptos básicos de valoración.

Es importante adoptar la herramienta de valoración de cada puesto adecuada y también la justificación técnica del método de valoración.

UGT presentamos a continuación una metodología de valoración alternativa mediante conversión del sistema centesimal en trigesimal respecto a los Factores.



IV) METODOLOGÍA PROPUESTA POR UGT: CONVERSIÓN DEL SISTEMA NUMÉRICO.

Para la **valoración del complemento específico** se utilizó el **sistema numérico centesimal,** uno de los más utilizados y que resulta muy **cómodo e intuitivo**, **tanto para los factores como para los grados** de la matriz, y finalmente a los valores obtenidos se les multiplicó el valor punto en euros.

El complemento de destino viene marcado legalmente por 30 niveles, es decir un **sistema numérico trigesimal**. Por consiguiente, proponemos que para el valor de los Factores se haga una conversión del sistema centesimal en trigesimal.

Como señal de buena voluntad negociadora respecto a la propuesta presentada por CC.OO. **no alteraremos el peso** que le da a los factores (35%, 15%, 15% y 35%), que es bastante cercano a los utilizados en otros ayuntamientos, pero haremos la conversión.

Cuando se habla de **proporciones** el modo de conversión más cómodo y sencillo es la **regla de tres**. Así, a modo de ejemplo, cuando queremos saber cuanto es un 25% de una hora, o dicho de otra manera la cuarta parte de una hora (sistema sexagesimal), la regla de tres nos da la proporción entre sistemas: 15 minutos.

Efectuado por tanto la conversión del sistema centesimal al trigesimal mediante regla de tres, los Factores tendrán las siguiente valoración:

Factor I. Especialización: 10,5

Factor II. Competencia: 4,5

Factor III. Mando: 4,5

Factor IV: Complejidad Funcional: 10,5

TOTAL: 30

Respecto a los resultados obtenidos se puede optar por considerarlos como niveles directamente o bien como puntos con misma equivalencia.

Una vez que ya tenemos la proporción adecuada en los Factores, para los grados de cada uno de los factores puede resultar más intuitivo hablar de porcentajes del mismo.

V) TABLA DE VALORACIÓN DE LOS FACTORES.

Como segunda muestra de buena voluntad negociadora respecto de la propuesta de CC.OO. hemos respetado el número de grados que se proponen.

El complemento de destino comparativamente con el complemento específico, tiene menos factores o subfactores (4 en lugar de 9) y también menos grados (no superan los 6). La consecuencia directa de ello es que los **resultados son mucho más homogéneos**, como no podía ser de otra manera, **hay menos variabilidad**.

La tabla de factores y grados que propone UGT es la siguiente:

F.I.	**Especialización**		**F.II**	**Competencia**		**F.IIII**	**Mando**		**F.IV**	**Complejidad Funcional**	
Gr	%	Puntos	Gr	%	Puntos	Gr	%	Puntos	Gr	%	Puntos
1	30	3,15	1	50	2,25	1	55	2,475	1	35	3,68
2	65	6,83	2	75	3,375	2	60	2,7	2	50	5,25
3	70	7,35	3	85	3,825	3	70	3,15	3	65	6,83
4	85	8,93	4	95	4,275	4	80	3,6	4	80	8,40
5	95	9,98	5	100	4,5	5	100	4,5	5	95	9,98
6	100	10,50							6	100	10,50
		10,50			**4,5**			**4,5**			**10,50**

Adjuntamos la tabla de resultados por tipología de puestos de trabajo, donde **los resultados superiores a 0,5 se redondean por exceso**.

Como tercera muestra de buena voluntad negociadora **UGT ha respetado la asignación de los grados que realiza CC.OO en la inmensa mayoría de tipologías**, si bien los resultados finales habitualmente presentan **en nuestro modelo al menos un nivel más**, salvo en las agrupaciones profesionales que se determinan en el límite legal.

VI) UGT PRESENTA OBJECIONES AL MANUAL DE VALORACIÓN DEL COMP. DESTINO DE CCOO.

UGT observa que el Manual presentado por CC.OO. presenta similitudes con los de otros ayuntamientos como el de Las Palmas de Gran Canaria y de alguna consultora como Aiteco.

El proceso de introducir parte de definiciones de varios sistemas da un resultado demasiado prolijo, lo que puede resultar conflictivo ya que pudiera parecer que existe un esfuerzo en que determinadas tipologías de puestos de trabajo encajen en un grado determinado. En nuestra opinión el Manual de CC.OO. es demasiado extenso y poco intuitivo.

Respecto a las definiciones del Factor I "Especialización", en diversos manuales se limitan a una definición no superior a tres líneas y en los grados tan sólo indicar los **niveles de titulación requerida**. En el manual de CC.OO. se extiende hasta página y media que debe reducirse.

El Factor II. "Competencia" lo define CC.OO. como: *"Este factor evalúa el grado de experiencia práctica concreta que se requiere para el desempeño del conjunto de cometidos y tareas correspondientes al puesto de trabajo con un rendimiento óptimo.".* Es decir la definición viene referida exclusivamente a la experiencia práctica concreta, sin hacer referencia al grado de autonomía en el desempeño que sin embargo aparece una y otra vez en la definición de los grados.

En UGT tenemos una definición distinta de "Competencia": *"El factor competencia valora la extensión y características del ámbito material de desempeño del puesto de trabajo que tiene incidencia en el grado de experiencia práctica requerida"*. Al incluir el grado de experiencia en la definición del factor, tiene más sentido hacer referencias temporales de dominio absoluto del puesto, en las definiciones de cada grado. Asimismo queda claro que el dominio del puesto puede ser correcto u óptimo antes de alcanzar el carácter de absoluto, es solamente un dato referencial.

En la definición del Factor III "Mando" CC.OO. incluye nuevamente el concepto *autonomía*: *"Este factor se refiere al nivel de **responsabilidad** por mando y coordinación de recursos humanos internos, y en algún caso externos, y al de aquellos puestos en los que el desempeño de los mismos implique ejercicio de autoridad reconocida por la legislación y también por el **grado de autonomía** con que se desenvuelven las funciones propias de cada puesto."* Aunque sólo sea a título descriptivo la inclusión de un mismo término en varios factores resulta confuso. Asimismo, como vemos también se hace referencia a "*responsabilidad* por mando…" y el concepto responsabilidad en su conjunto constituye un Factor del Complemento Específico, por lo que no procede duplicar su valoración. Nos gusta, en cambio, la simplicidad en la definición de los grados del 3 al 5.

En UGT tenemos una definición distinta y más sencilla de "Mando": *"El factor mando valora la dirección de grupos de trabajadores o en su caso, la capacidad de desempeño autónomo."*

Por último en cuanto a la definición de CC.OO. del Factor "Complejidad Funcional" incluye de forma reiterada el concepto "responsabilidad" improcedente aún a título descriptivo: *"Este factor mide el nivel de **responsabilidad** por la complejidad funcional que implica el desempeño de cada puesto de trabajo. La gradación de la **responsabilidad** relacionada con este factor se corresponde con la variedad, dificultad, amplitud e interrelación de las tareas y actividades propias de cada puesto en su ámbito de gestión, así como la frecuencia y tipo de decisiones a adoptar."*

Asimismo, en las definiciones de grados incluye una descripción profusa de **"Los problemas e incidencias…"** que en muchos manuales, con mucho sentido, se incluyen como subfactor

"*Repercusión*" del Factor "*Responsabilidad*" del Complemento Específico, por lo tanto creemos que se deben suprimir tales referencias.

UGT propone una definición diferente: *"Este factor valora el grado de complejidad o complicación que supone la ejecución de las funciones previstas en el Catálogo de Puestos de Trabajo, teniendo en cuenta la cantidad, amplitud, independencia o interrelación, así como la derivada de relaciones interdepartamentales y/o con el exterior"*.

UGT opta por **simplificar todo lo que se pueda el Manual** aún a riesgo de que se recurra a calificativos de apreciación subjetiva como son los términos *"intermedio", "alto", "complejidad media", "complejidad alta"*… también utilizados por CC.OO. especialmente si vienen acompañados en la definición por otras apreciaciones más puramente objetivas como: *"con relaciones interdepartamentales y/o con el exterior para su desempeño"*, "*funciones de representación*", etc.

VII) MANUAL PROPUESTO POR UGT PARA LA VALORACIÓN DEL COMPLEMENTO DE DESTINO.

FACTOR I . ESPECIALIZACIÓN.

Este factor valora la especificidad y complejidad de los conocimientos requeridos para el desempeño de los puestos de trabajo, así como la necesidad de actualización de conocimientos.
Ponderación del Factor: 10,5

Grado 1.- Puestos que habitualmente requieren nivel de estudios de Educación Secundaria, ciclos formativos básicos o medios, o equivalente, y excepcionalmente pueden desempeñarse sin dichos estudios por tratarse de desempeño de tareas sin variaciones.
Ponderación del Grado: 30%

Grado 2.- Puestos que requieren de titulación de Educación Secundaria Obligatoria, ciclos formativos básicos o medios, o equivalente. Se trata de desarrollo de actividades administrativas o tareas y gestiones de carácter repetitivo. Esporádicamente requieren actualización de conocimientos.
Ponderación del Grado: 65%

Grado 3.- Puestos que requieren titulaciones de Bachillerato, Técnico Especialista o Superior o equivalente. Actualización de conocimientos periódica en el ámbito especializado.
Ponderación del Grado: 70%

Grado 4.- Puestos que requieren de titulaciones de Bachillerato, Técnico Especialista o Superior o equivalente. Actualización de conocimientos habitual en el ámbito especializado.
Ponderación del Grado: 85%

Grado 5.- Puestos que requieren de Grado Universitario. Actualización de conocimientos permanente.
Ponderación del Grado: 95%

Grado 6.- Alta Dirección con requisito de titulación en Grado Universitario y funciones en el ámbito de Secretaría General, Intervención y Tesorería con un grado de especificidad y complejidad máxima, que suponen una actualización permanente de conocimientos especializados.
Ponderación del Grado: 100%

FACTOR II. COMPETENCIA.

El factor competencia valora la extensión y características del ámbito material de desempeño del puesto de trabajo que tiene incidencia en el grado de experiencia práctica requerida.
Ponderación del Factor: 4,5

Grado 1.- Puestos de trabajo con ámbitos materiales de desempeño reducidos cuyo dominio absoluto se puede alcanzar antes de tres meses.
Ponderación del Grado: 50%

Grado 2.- Puestos de trabajo con ámbitos materiales de desempeño limitados y con características primarias cuyo dominio absoluto se puede alcanzar antes de seis meses.
Ponderación del Grado: 75%

Grado 3.- Puestos de trabajo con ámbitos materiales de desempeño extensos, tanto de carácter profesional como administrativo, y características de dificultad intermedias cuyo dominio absoluto se puede alcanzar antes de nueve meses.
Ponderación del Grado: 85%.

Grado 4.- Puestos de trabajo con ámbitos materiales de desempeño extensos, tanto de carácter profesional como administrativo, pero con características de dificultad superior cuyo dominio absoluto se puede alcanzar antes de un año.
Ponderación del Grado: 95%

Grado 5.- Puestos de trabajo con ámbitos materiales de desempeño de máxima extensión pero también con interconexión a diversas áreas de conocimiento, y con características de dificultad superior cuyo dominio absoluto se puede alcanzar antes de año y medio.
Ponderación del Grado: 100%

FACTOR III. MANDO.

El factor mando valora la dirección de grupos de trabajadores o en su caso, la capacidad de desempeño autónomo.

Grupo 1.- Puestos base con margen de autonomía en el desempeño, que son supervisados y dirigidos mediante protocolos definidos y automatizados.
Ponderación del Grado: 55%

Grado 2.- Puestos con primer nivel de mando, así como aquellos con funciones de coordinación del mando de primer nivel.
Ponderación del Grado: 60%

Grado 3.- Puestos con nivel de mando intermedio, funciones de representación.
Ponderación del Grado: 70%

Grado 4.- Puestos con funciones de mando superior y dirección.
Ponderación del Grado: 80%

Grado 5.- Puestos con funciones de alta dirección.
Ponderación del Grado: 100%

FACTOR IV. COMPLEJIDAD FUNCIONAL

Este factor valora el grado de complejidad o complicación que supone la ejecución de las funciones previstas en el Catálogo de Puestos de Trabajo, teniendo en cuenta la cantidad, diversidad, amplitud, naturaleza, independencia o interrelación, así como la derivada de relaciones interdepartamentales y/o con el exterior.

Grado 1.- Puestos sin variedad de funciones correspondientes a la misma área de desempeño y sin relaciones interdepartamentales.
Ponderación del Grado: 35%

Grado 2.- Puestos con variedad de funciones de carácter profesional o administrativo y sin relaciones interdepartamentales en el desempeño.
Ponderación del Grado: 50%

Grado 3.- Puestos con variedad de funciones de carácter profesional o administrativo y, en su caso, con relaciones interdepartamentales y/o con el exterior para su desempeño.
Ponderación del Grado: 65%

Grado 4.- Puestos con variedad de funciones de complejidad media, de carácter profesional o administrativo, y con relaciones interdepartamentales y/o con el exterior para su desempeño. Directamente relacionadas con el desarrollo de una profesión o funciones directivas.
Ponderación del Grado: 80%

Grado 5.- Puestos con variedad de funciones de complejidad alta, de carácter profesional o administrativa, y características de mando superior y dirección, desempeñándose con elevado grado de relaciones interdepartamentales y/o con el exterior. Directamente relacionadas con el desarrollo de funciones directivas de alto nivel.
Ponderación del Grado: 95%

Grado 6.- Puestos con funciones de Alta Dirección de áreas funcionariales con alta variedad de funciones complejas, desempeñándose con elevado grado de relaciones interdepartamentales y con el exterior.
Ponderación del Grado: 100%

VIII) INTERPRETACIÓN DE LAS IMPLICACIONES DE ELEVAR COMPLEMENTOS DE DESTINO EN RELACIÓN CON EL COMPLEMENTO ESPECÍFICO.

Los grados 5 y 6 del Factor IV.- Dedicación, Subfactor IV.A.- "Jornada" del Complemento Específico señalan:

> *"Grao 5.- Xornada correspondente ao réxime de especial dedicación con limitacións de flexibilidade e conciliación incluíndo as horas noctunas que con carácter excepcional poidan realizarse en postos por baixo do nivel 24. COEFICIENTE: 35.*
>
> *Grao 6.- Turnicidade con alternancia de mañás e tardes, incluíndo sábados que correspondan. Tamén con xornada correspondente ao réxime de especial dedicación con limitacións de flexibilidade e conciliación en postos de nivel entre 24 e 29, ambos incluídos. COEFICIENTE: 50.*

El incremento de niveles del complemento de destino que pudiera suponer elevar niveles por encima del 24, no implica en ningún momento la concesión de la *"especial dedicación"* como se viene comentando en algunos foros, ni la asignación automática del grado 6 citado, ya que no es el requisito para ello, sino quedar encuadrado por la Comisión Técnica de Valoración de Puestos de Trabajo en el grado que corresponda de forma justificada.

La referencia a niveles de complemento de destino en las definiciones de los grados 5 y 6 antes citados, se realiza para distinguir el grado que en ese factor corresponde a aquellos puestos que la Corporación considera que deben tener "especial dedicación".

Por otra parte en el Subfactor IV.B "Dispoñibilidade" del factor IV "Dedicación" el grado máximo, es decir el 4 "Dispoñibilidade Total"corresponde a los puestos que tengan asignada especial dedicación.

Creemos que es momento de actualizar la regulación de puestos con "especial dedicación" para que no existan estas confusiones y quede clara y objetiva su asignación, especialmente porque no se hizo referencia en el seno de esta Comisión a su regulación más allá de la asignación de los grados correspondientes a cada puesto.

IX. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS OBTENIDOS EN LA PROPUESTA DE UGT DE VALORACIÓN DE COMPLEMENTOS DE DESTINO.

Los puestos de trabajo de celador nivel 14 y Habilitados Nacionales no pueden incrementar su nivel por impedimento legal. Asimismo, más adelante se hablará también de los grupos C1 que ocupan puestos con nivel de complemento de destino 22 y que son "multigrupo/subgrupo".

Los puestos de trabajo de Agrupaciones Profesionales alcanzan el nivel 14, máximo permitido por la legislación vigente, con sólo el incremento de un nivel y 351,54 euros/brutos/año, es decir una subida muy pequeña. Por estas cosas queremos que estos desequilibrios que se crean, sean corregidos mediante intervenciones en el complemento específico.

El grado 1 del Factor 1 Especialización que sólo afecta a Agrupaciones Profesionales podría tener un mayor peso, lo que haría que la valoración fuera superior a los 14 puntos que marca la legislación estatal, pero nos parece que la valoración debe ajustarse a los términos legales.

La gran mayoría de puestos restantes incrementan 2 o 3 grados en función de lo alto o bajo que tuvieran en la actualidad su complemento de destino comparativamente con otras tipologías de puestos de trabajo del mismo grupo o subgrupo.

Excepcionalmente, al igual que en el modelo de CC.OO, algunos puestos incrementan 4 niveles. Se trata de puestos que estaban extrañamente bajos comparativamente con otros puestos similares de su mismo grupo/subgrupo o de homologaciones de tipologías de puestos. No siempre alcanzan los mayores incrementos retributivos debido a que los saltos en las diferencias retributivas entre grados no son uniformes y en ocasiones elevar un nivel supone multiplicar por 5 el valor de otro.

Debemos recordar que la Comisión tiene como **función valorar los puestos de trabajo** y que estos están ocupados hoy por una persona y mañana por otra. Esto tiene especial relevancia en los puestos multigrupo/subgrupo, **muy habitual en jefaturas**, donde puede ocurrir que el trabajador que lo ocupa ya haya alcanzado el límite legal de su plaza. El no incrementar los niveles de esta tipología de puestos llevaría consigo que los perteneciente al grupo/subgrupo más elevado tuvieran un nivel más bajo que los de puestos base.

Se deben valorar los puestos en la medida que corresponda a las funciones que tienen asignadas en el catálogo de puestos de trabajo. Coincidimos con CC.OO. en lo que manifiesta: "Si algún puesto quedase valorado fuera del rango establecido por la normativa para el grupo o subgrupo al que pertenezca, se le otorgará el nivel más próximo al resultado de la valoración que quede dentro del intervalo legalmente establecido", por lo que no comprendemos que no

suba del nivel 22 a las Jefaturas de Negociado, si bien han anunciado que debe haber una solución específica para esta tipología, sin concretarla.

Creemos que una vez que se valoren los puestos, en una segunda fase el Servicio de Planificación y Gestión de Recursos Humanos debe limitar la aplicación a nómina de los niveles que excedan la legislación estatal, del mismo modo que hay trabajadores con grados personales más elevados que el de su puesto a los que se les abona en nómina la diferencia.

X) FINANCIACIÓN DE LA PROPUESTA DE MODIFICACIÓN DEL COMPLEMENTO DE DESTINO.

La propuesta de modificación de complementos de destino de UGT requiere de una financiación de 856.407,32 euros, cifra superior a la de algún sindicato pero tres veces inferior a la aprobada para el complemento específico en el mandato anterior.

A Coruña, 6 de junio de 2022

Representante de UGT en la
Comisión Técnica de Valoración,

Firmado por ÁNGEL FERNANDO MARTÍNEZ PARAPAR - ***9588** el día 06/06/2022 con un

Fernando Martínez Parapar