COMISIÓN TÉCNICA DE VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

MODIFICACIONES DE COMPLEMENTOS DE DESTINO.

- **INCONGRUENCIAS SOBRE EL ESCENARIO NEGOCIADOR.**

En nuestro comunicado relativo a la MGN de fecha 2 de mayo de 2022 os informamos de que:

> *"La Corporación anuncia su intención de convocar en próximas fechas la Comisión de Valoración de Puestos de Trabajo que estudiará la modificación de complementos de destino. Finalmente, se acuerda que* ***se reunirá dos veces al mes con el objetivo de que en el mes de octubre se llegue a un resultado que se pueda incorporar a los presupuestos para 2023****."*

A partir de ahí **CCOO se ha esforzado en crear un estado de opinión,** que no concuerda con ese escenario negociador, basado en:

- **Ya estaba todo negociado y se tenía que aprobar en junio**. ¿Por qué la Corporación hace un calendario inicial de reuniones, de dos al mes con un horizonte de octubre, que suponen un mínimo de diez sesiones de la Comisión Técnica de Valoración?. **Su planteamiento NO se sostiene**.

- Las propuestas sindicales deben ser "low cost". **En ninguna sesión** de la Mesa General de Negociación ni de la Comisión Técnica de Valoración de puestos de trabajo **se ha hablado por parte de la Corporación de límite, ni de cantidades orientativas de negociación, tampoco se nos ha dicho nada en ninguna reunión previa.** Por otra parte de existir, consideramos que no debería condicionar, con carácter absoluto, las propuestas sindicales: ¿acaso no hay criterio sindical propio?. **Muestra de debilidad negociadora de CCOO que perjudica al resto de sindicatos**.

- En la primera sesión había que presentar una propuesta y **si no, es llegar tarde**. **Planteamiento ridículo en una negociación** fijada por la parte política **a 5 meses** (de mayo a octubre). Las negociaciones de las modificaciones del complemento específico fueron excesivamente largas, pero las del complemento de destino parece que deben ser exprés. ¿Hay algo que ocultar para pasar rápido a otros frentes negociadores?.

- **Obviar las diferencias económicas de su propuesta** de subir un nivel: subidas de **1.526,42 euros brutos/año para puestos de los mejor pagados de la plantilla,** mientras que a la inmensa mayoría de puestos propone un incremento de un nivel de 350 euros brutos/año (19 euros netos al mes) o 570 euros brutos/año (28 euros netos al mes).

COMPLEMENTO DE DESTINO - AÑO 2022		
DIFERENCIAS DE IMPORTE EN LOS SALTOS DE NIVEL		
Nivel	**IMPORTE/AÑO (14 pagas)**	**Grandes diferencias en las subidas de 1 nivel**
30	15.147,86 €	1.561,00 €
29	13.586,86 €	570,92 €
28	13.015,94 €	571,90 €
27	12.444,04 €	**1.526,42 €**
26	10.917,62 €	1.231,30 €
25	9.686,32 €	571,48 €
24	9.114,84 €	570,64 €
23	8.544,20 €	571,90 €
22	7.972,30 €	570,50 €
21	7.401,80 €	526,26 €
20	6.875,54 €	350,84 €
19	6.524,70 €	351,12 €
18	6.173,58 €	351,40 €
17	5.822,18 €	350,28 €
16	5.471,90 €	351,68 €
15	5.120,22 €	350,42 €
14	4.769,80 €	**351,54 €**
13	4.418,26 €	

Como podéis ver hay dos tramos claramente diferenciados:

Las diferencias en las subidas de 1 nivel en el tramo del 14 al 20, oscilan alrededor de 350 euros brutos/año.

Las diferencias en las subidas de 1 nivel en el tramo del 21 al 25 oscilan en torno a los 570 euros brutos/año.

La subida al nivel 27 es la más alta de las que está en cuestión: 1.526,42 euros brutos/año

Retribuciones de los funcionarios públicos para el año 2022:
https://www.sepg.pap.hacienda.gob.es/sitios/sepg/es-ES/CostesPersonal/EstadisticasInformes/Documents/A%C3%91O%202022/personal%20funcionario%202022.pdf

➢ **LA PROPUESTA DE UGT RELATIVA A MODIFICACIONES DEL COMPLEMENTO DE DESTINO.**

Algunas diferencias de nuestro planteamiento en esta negociación:

- **Incomodidad** por los evidentes **saltos económicos** señalados en la página anterior.

- **Evitar incrementar los desequilibrios retributivos** en la plantilla.

- Lograr equilibrar otras propuestas con resultados más equitativos en los que la mayoría de puestos reciban **algo más de 1.000 euros brutos/año (60 € netos/mes)**.

- **Cuestionar la prioridad de esta negociación** por encima de otra como ajustar los complementos específicos.

- Si se nos pide minorar la presupuestación de la propuesta de UGT sin duda reduciría las subidas de algunos puestos protegidos por CCOO, que en nuestra opinión sobrevaloraron. **Inicialmente no quisimos entrar en ese conflicto, pero visto que no ha sido valorado el esfuerzo, si se trata de reducir costes entraremos de lleno**.

➢ **CONTESTACIÓN A LOS ATAQUES DE CCOO EN EL DOCUMENTO *"2022-06-14 INTERVENCIÓN CCOO CPTV"* ADJUNTO A SU CORREO ELECTRÓNICO DEL 27/06/2022.**

- La defensa de su valoración de las agrupaciones profesionales por encima del tope que le marcó el Servicio de Planificación y Gestión de Recursos Humanos.

Nos parece una explicación barroca, enrevesada, entremezclando aspectos no directamente relacionados con la existencia de un límite legal, como la titulación de cada grupo/subgrupo.

Vamos a ver: ¡esto es más simple que todo eso!, el Servicio de Planificación y Gestión de Recursos Humanos os ha informado en la primera sesión de la CTV de fecha 24 de mayo de 2022, de que jurídicamente es una infracción superar el límite del nivel 14 para las Agrupaciones Profesionales y os ha pedido que se hagan las modificaciones pertinentes. ¡No hay más, por muchas vueltas que se le quiera dar es un límite legal!.

- Defensa de su propuesta por lo que respecta a su aplicación a las actuales jefaturas de negociado.

Proponen, al igual que UGT (ver programa electoral sindical 2019 e intranet de UGT), la creación de una categoría de jefatura intermedia entre jefaturas de negociado y de sección. **Hemos dado 4 opciones de denominación** en la sesión de la CTV de fecha 14 de junio de 2022 (aportando las RPT de las Diputaciones de Pontevedra y Ávila, del Ayuntamiento de A Coruña y del Parlamento de Galicia) y **una de ellas es coincidente** con la propuesta por CCOO **en esa misma sesión**, que es la de "Jefatura de Departamento", ya que en la primera sesión

proponían la denominación “Adjunto a Jefe de Sección”. Según su planteamiento ¿Intentaban que no se aplicara a aquellos trabajadores en centros de trabajo que no tenían Secciones?.

- Defensa de una valoración global, sistemática y objetiva del complemento de destino.

Total coincidencia en el planteamiento, que es el que ha utilizado por UGT en su valoración, aplicando también el sistema de puntos ajustado a 30 niveles que son los marcados por la ley para el complemento de destino. Francamente **no hacía falta la insistencia en este asunto que nadie cuestiona**.

- Su defensa del modelo matemático que proponen.

En la norma de 1998 (Resolución de 18 de junio de 1998, de la Secretaría de Estado de la Administración Pública…) que citan se establecía como mínimo para los grupos E el nivel 10. ¿Cuándo nos interesa, no existe el Grupo E ni tiene equivalencia con las AP y cuando no, buscamos su nivel mínimo ahora que ya no existe ese Grupo?. En todo caso la legislación sigue imponiendo 30 niveles, esa es la escala dada por el legislador y a ella hay que ajustarse.

Si en esta Diputación el nivel mínimo ya está fijado en 13, **los grados más bajos de los cuatro factores deben tener conjuntamente un peso suficiente para valorar 13 o más**. No es tan difícil.

El último macro párrafo de su “Páxina 3 de 3” es una oda a los míticos monólogos de Antonio Ozores. Si buscais en youtube alguno seguro que encontrareis muchos parecidos. ¡En fin!.

Nos sigue pareciendo **un auténtico despropósito de metodología** de factores en Base 100 cuando **la legislación estatal impone una Base 30**. Ya hemos realizado nuestra crítica al modelo.

- Las propuestas de otras organizaciones.

Lo primero que hay que decir es **que CCOO en la primera sesión de la CTV llegó con las manos vacías**, sin ninguna propuesta en papel *“pues por problemas técnicos no pudo hacerlo durante su desarrollo”*. Si era tan importantísimo que en la primera sesión ya estuviera todo acordado podían tener el detalle de traer su propuesta. Contradicciones y más contradicciones.

Hablan de propuesta *“fuera de parámetros de coste que se están barajando”* cuando la Corporación ni en ninguna reunión previa, ni el Mesa General de Negociación ni en Comisión Técnica de Valoración ha dado lo que ellos entienden como cantidades orientativas.

“Es curioso que mientras 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****”*. UGT presentó por Registro General, al Diputado de Personal, al Servicio de Planificación y Gestión de Recursos Humanos y a los

restantes sindicatos **menos CCOO**, el documento de presupuestación puesto por puesto. Deberían pensar que si hay una presupuestación global tiene que haber un desglose de la misma, pero la mala fe negociadora les puede.

UGT-Diputación en la Mesa General de Negociación y en la Comisión Técnica de Valoración negocia con la Corporación NO con CCOO y vistas sus reacciones a los intentos de acercamiento de posturas, la distancia se hará mayor.

UGT ha presupuestado puesto por puesto las valoraciones de complemento específico, carrera y destino, a diferencia de, hasta donde tenemos conocimiento, CCOO en las tres negociaciones. **¿Quién realiza el trabajo fácil?**.

"[…] 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,". En lo relativo a Metodología hemos intentado no modificar lo único salvable que han incluido en su modelo, que es un número de grados similar a algunos de los factores del complemento específico. En algún factor es posible incrementar algún grado pero intentamos **un acercamiento que no quieren con sus políticas de confrontación constante**. Tomamos nota.

"[…] 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". Hemos observado que hay puestos en los que modifican el grupo/subgrupo real al que pertenece en RPT, con incidencia importante en la valoración de los puestos:

Puestos	Grupo/Subgrupo Según CCOO	Grupo/Subgrupo real en RPT
Jefaturas de Negociado	C1	A1-A2-B-C1
Coordinador Gestión Recaudatoria	C1	A2-C1
Jefatura Territorial de Zona	Divide artificialmente: C1 B-A2-A1	A2-B-C1
Bibliotecaria/o	A1	A1-A2

Dicen que hacen una valoración global, sistemática y objetiva de puestos pero luego en realidad **valoraran según la persona que ocupa** los mismos.

Más incongruencias. Valoraciones de puestos por encima del nivel máximo de los grupos/subgrupos:

CCOO valora el puesto inexistente que denomina "Jefatura territorial zona C1" con un nivel 25, es decir 3 niveles superior al máximo permitido por la ley para los grupos C1, **pero claro ahí no están intentando expulsar a ningún grupo C1** ni incumpliendo ninguna norma. **Doble rasero**.

Lo mismo ocurre con los Operarios de Servicios I, II y I (Coord.), por cierto esta última denominación no existe, encuadrados en los subgrupos C2-C1, y que valora con niveles 19 y

20, superiores por tanto al nivel máximo de los C2. Según su planteamiento **¿están intentando expulsar a algún subgrupo sin explicación alguna?**.

En lo relativo a lo señalado en el último párrafo de la página 1 de su documento *"2022-06-27 MXN Complemento Destino, Estabilizacion e Teletraballo"*, de la división en dos grupos de las jefaturas de negociado, es necesario aclarar:

1) UGT solicitamos en nuestro programa sindical de 2019 la creación de la categoría intermedia a Jefaturas de Negociado y Sección. CCOO que siempre presenta su programa más tarde por si hay que copiar algo, se subió al carro.

2) UGT pretende que las Jefaturas de Negociado Nivel 22 queden en exclusiva para Grupos C1 y B. Así como la creación de una nueva categoría intermedia, llámese "Jefaturas de Equipo", "Jefaturas de Departamento", "Jefaturas de Apoyo", "Jefaturas de Gesión" o como se quieran llamar, Nivel 24, para Grupos A.

A nadie se le escapa que si se crea una nueva categoría no sólo tendrá incremento de financiación en complemento de destino, sino también en el específico, en una cantidad intermedia entre negociado y sección, lo que incrementaría éste en varios miles de euros, por lo que la financiación no sería de 50.000 euros como dice CCOO sino de 150.000 euros, **algo asumible**.

- ¿Quien tiene prisa en la redacción de sus propuestas?

CCOO acusa a UGT de hacer propuestas con urgencia pero los hechos que suelen ser tercos demuestran quien está nervioso y ni siquiera pasa un corrector ortográfico:

> **DOCUMENTO DE CCOO *"2022-06-14 INTERVENCIÓN CCOO CPTV"* ADJUNTO A SU CORREO ELECTRÓNICO DEL 27/06/2022**
>
> ***"****acceso a la que tradicionalmente* ***a*** *sido su jefatura"* (1ª línea página 2).
>
> "Páxina 4 de 3", "Páxina 5 de 3" ¿?
>
> "El sistema vigesimal, por ejemplo, era el que usaban los **mayos** para sus avanzados cálculos astronómicos". No sabemos si se refieren a los vecinos del barrio de Los Mallos de A Coruña, mal escrito como no podía ser de otra manera, o como debiera ser por "los mayas". Vamos que si entendéis algo de lo que os escriben os damos un premio. Hablando de niveles: **¡Vaya Nivel!**

- El reparto de puntuación de los grados.

"[…] aquí si, 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 mismo"

Más incongruencias: **aprobaron la valoración del complemento específico que contenía saltos de puntuación entre grados sin ninguna justificación técnica a los mismos**. UGT también la aprobó, eso sí la definitiva que no la "low cost" que CCOO apoyó, por ser favorable a los intereses de los trabajadores, que quedaron satisfechos/as de esa negociación. **¿Quién está cambiando de criterio?.**

Como veis os hemos presentado un conjunto de evidencias que ponen de manifiesto: **la falta de intención negociadora o de acercamientos de CCOO, la creación de polémicas artificiales y campañas de desinformación, lo interesada de su propuesta, así como lo poco confiables que son sus comunicados**.

Un saludo.

A Coruña, 1 de julio de 2022