

MOCIÓN QUE PRESENTA EL GRUPO MUNICIPAL UNIÓN PROGRESO Y DEMOCRACIA - CENTRADOS EN SEGOVIA AL PLENO DEL 22 DE JUNIO DE 2018 RELATIVA A HACER UNA VALORACIÓN DE LOS PUESTOS DE TRABAJO DEL AYUNTAMIENTO DE SEGOVIA

D. Cosme Aranguren Gallego, portavoz del Grupo Municipal UPYD – Centrados en Segovia en el Ayuntamiento de Segovia, al amparo de lo establecido en la Ley 7/1985 de 2 de Abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local y el artículo 97.3 del Real Decreto 2568/1986 de 29 de noviembre por el que se aprueba el Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales, presenta en el Pleno Ordinario del 22 de junio de 2018 la siguiente moción para su debate y votación.

Exposición de Motivos

El pasado 19 de marzo de 2018 los sindicatos de CCOO, UGT, CSIF y SPPMCyL, a través de un escrito solicitaron una VALORACIÓN real de los diferentes puestos de trabajo de los trabajadores de este Ayuntamiento. En reuniones mantenidas con los sindicatos representados en la Junta de Personal, se nos ha reiterado dicha petición, la cual compartimos y trasladamos en forma de moción a este Pleno municipal.

La valoración de los puestos de trabajo se configura como la técnica que señala el valor de un puesto en una determinada organización, con la finalidad de crear una estructura salarial basada en la naturaleza de las funciones y responsabilidades asumidas y no en los méritos de la persona. Es decir, el grueso de las retribuciones se establece por lo que se hace y no por lo que se es o se ha sido.

El Manual de Valoración es el instrumento que se utilizará para establecer la importancia de cada puesto de trabajo en relación con los demás. No se trata de obtener una lista exhaustiva de factores, sino de deducir unos que, siendo comunes a la práctica mayoría, sirvan para establecer diferencias lógicas entre ellos.

En la Administración Pública, atendiendo a sus propias particularidades y a la normativa vigente, la elección de los factores de valoración se encuentra más acotada de lo que pudiera estarlo en la empresa privada.

Por lo que respecta a las particularidades de los puestos de Administración Pública, cabe destacar que la variedad de puestos y funciones es muy elevada, lo que obliga a optar por el sistema que sea lo más objetivo posible. También debe ser un sistema flexible, ya que comprenderá puestos tan dispares como bombero conductor, administrativo o notificador.

Y respecto a lo dispuesto por la normativa, el Real Decreto 861/1986, de 25 de abril, por el que se establece el Régimen de las Retribuciones de los funcionarios de la Administración local, en



su artículo 4 define el complemento específico en los siguientes términos: “El complemento específico está destinado a retribuir las condiciones particulares de algunos puestos de trabajo en atención a su especial dificultad técnica, dedicación, incompatibilidad, responsabilidad, peligrosidad o penosidad”.

Por su parte, el artículo 24 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, destinado a las retribuciones complementarias, establece en su apartado b): “La especial dificultad técnica, responsabilidad, dedicación, incompatibilidad exigible para el desempeño de determinados puestos de trabajo o las condiciones en que se desarrolla el trabajo”.

En base a lo anterior, a nuestro juicio, la valoración de cada puesto deberá contener los siguientes elementos:

a) Un Manual de Valoración de puestos de trabajo, donde se describan las características de cada uno de los elementos a valorar como son la cualificación técnica necesaria para el desempeño de cada puesto de trabajo, la responsabilidad que conlleva cada puesto, la dedicación, la penosidad, la peligrosidad, etc.

b) Un cuadro que recoja los datos y características fundamentales del puesto y donde se describa la cualificación técnica, la responsabilidad, la dedicación, la penosidad, la peligrosidad y la incompatibilidad de cada puesto. Aquí se hará un análisis sintetizado de la situación de cada puesto en relación con dichos factores, es decir, se determinará, aunque de forma breve y concisa, el grado de responsabilidad, penosidad, peligrosidad, responsabilidad o incompatibilidad que tienen cada uno de los puestos que integran la Relación de Puestos de Trabajo. En atención a esta descripción y características del puesto, se le otorgará un importe en los conceptos de sueldo, complemento de destino y complemento específico, tanto al personal laboral como al personal funcionario.

Por las razones expuestas, se propone al Pleno de la Corporación el siguiente

ACUERDO

1. Realizar una valoración real de los puestos de trabajo del Ayuntamiento de Segovia, a través de una empresa especializada para la actualización de la RPT municipal.

En Segovia, a 18 de junio de 2018

Portavoz del grupo municipal de UPYD – Centrados en Segovia

D. Cosme Aranguren Gallego