

CONTESTACIÓN A LAS ALEGACIONES PRESENTADAS A LA RELACIÓN Y VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO DEL AYUNTAMIENTO DE HELLÍN

Ayuntamiento de Hellín

24 de abril, 2023

MADRID C/ Campo, 9 Bajo B 28670 Villaviciosa de Odón Tel 916 161 443 Fax 916 166 909
BARCELONA C/ Casp, 78 4º 3ª 08010 Barcelona Tel 933 189 655
BIZKAIA Av. Zumalakarregi, 6 5º C 48200 Durango Tel 946 203 626 Fax 946 203 367
ALBACETE C/ Del Campo, nº 6 1º B, 02640 Almansa Tel 967 016 899

web: [http:// www.gestionpublica.es](http://www.gestionpublica.es) | e-mail: gestion@gestionpublica.es

ÍNDICE:

ANTECEDENTES Y OBJETIVO DEL PRESENTE INFORME	03
 EJE I: CUESTIONES PRINCIPALES Y GENERALES, RECURRIDAS	
1. LA POTESTAD DE AUTOORGANIZACIÓN DE LA ADMINISTRACIÓN LOCAL Y SU REPERCUSIÓN EN LA RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO.	04
2. RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO VERSUS RELACIÓN DE PERSONAS QUE TRABAJAN: LA LÓGICA DE LA DESCRIPCIÓN Y POLIVALENCIA FUNCIONAL Y SU INCIDENCIA EN LA VALORACIÓN	08
3. LA CONFIGURACIÓN DE LOS PUESTOS, EN CUANTO A FORMACIÓN ESPECÍFICA.	14
4. PLAZAS QUE PUEDEN ACCEDER AL PUESTO DE TRABAJO: LA INGENIERÍA TÉCNICO-JURÍDICA Y ORGANIZATIVA DE LA RPT.....	17
5. LA VALORACIÓN DE LOS PUESTOS DE TRABAJO COMO SISTEMA DE OBJETIVACIÓN DE RETRIBUCIONES Y METODOLOGÍA DEL PROCESO	24
6. LA INCOMPATIBILIDAD COMO FACTOR DE VALORACIÓN DE LOS PUESTOS DE TRABAJO	32
 EJE II: CONTESTACIÓN A LAS ALEGACIONES FORMULADAS CONTRA LA RELACIÓN Y VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO DEL AYUNTAMIENTO DE HELLÍN	
	36

ANTECEDENTES Y OBJETIVO DEL PRESENTE INFORME.

El Ayuntamiento de Hellín está inmerso en un proceso de negociación colectiva de la RPT, habiéndose presentado alegaciones a la misma previo a ser sometido a la aprobación, en su caso, del Pleno.

Tales alegaciones se han trasladado a esta firma de consultoría, solicitando asistencia técnica y jurídica para la contestación a las mismas, en todo aquello que tenga vinculación con el trabajo técnico desarrollado por CGP.

A dicho propósito sirve el presente Informe, que propone como contestación a tales alegaciones, las que se argumentan a lo largo del mismo. Ahora bien, **no se trata de un Informe de contestación al uso, ya que además de su objeto principal, pretende ser más ambicioso en la intención de servir de guía y apoyo a todo interesado y/o afectado por la RPT y a los responsables políticos de cada momento, introduciendo buena dosis de pedagogía interna**, amén de que serviría de soporte, en todo lo que se preste, en el orden contencioso-administrativo, en su caso.

Por tal motivo, **el presente Informe se articula en varios ejes:**

- **EJE I:** Sienta la contestación a las cuestiones formuladas por la gran mayoría de las alegaciones, directa o indirectamente planteadas con mayor o menor concreción o detalle.
- **EJE II:** aborda la contestación a las alegaciones singulares de cada uno de los recurrentes, remitiendo a lo dispuesto para las “cuestiones generales”, en su caso, al eje anterior.

EJE I:
CUESTIONES PRINCIPALES Y GENERALES RECURRIDAS

1. LA POTESTAD DE AUTOORGANIZACIÓN DE LA ADMINISTRACIÓN LOCAL Y SU REPERCUSIÓN EN LA RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO.

Resumiendo, su propia doctrina, el Tribunal Constitucional, en su Sentencia 170/1989, de 19 de octubre, señala que **la autonomía local**, tal y como se reconoce en los artículos 137 y 140 de la Constitución Española (en adelante, CE), goza de una garantía institucional con un contenido mínimo que el legislador debe respetar (STC 4/1982).

Esa garantía institucional supone el derecho a participar a través de órganos propios en el gobierno y la administración de cuantos asuntos le atañan. Para el ejercicio de esa participación en el gobierno y la administración, los órganos representativos de las Instituciones locales han de estar dotados de unas potestades sin las cuales, todo ello no sería posible (STC 32/1981).

La autonomía local es un concepto jurídico de contenido legal, que permite configuraciones legales diversas. Desde el punto de vista cualitativo, presupone en las correspondientes organizaciones locales la doble capacidad (potestad) de decidir tanto normativamente (dictar normas con rango y valor de Reglamentos), como mediante resoluciones de supuestos concretos (dictar actos administrativos). Pero está implícita en ella, también la potestad de autoorganización, es decir, **el poder de determinar y configurar su estructura de gobierno y administración**, tanto directa, como indirecta o instrumentalmente¹.

¹ PAREJO ALFONSO, Luciano. "La potestad de autoorganización de la Administración Local". Revista de Documentación Administrativa nº 228.

La potestad de autoorganización es, por ende, **aquella manifestación o derecho que permite a cada Administración Pública estructurar sus propios medios y servicios del modo que más conveniente resulte para el mejor ejercicio de sus competencias y la más adecuada satisfacción de sus fines, por su propia voluntad unilateral.** Corresponde, por consiguiente, a cada Administración, decidir cómo articula los servicios públicos de su competencia.

Comprende la configuración y ordenación de los órganos de mayor jerarquía, la distribución de los órganos menores, su ordenación y coordinación, así como la asignación de competencias a estos órganos, pero también **comprende un margen muy amplio para organizar el modo en el que prestan servicios sus empleados, por ejemplo, articulando discrecionalmente (que no arbitrariamente) los puestos de trabajo a través de la respectiva RPT, o su propia estructura organizativa.**

Las Relaciones de Puestos de Trabajo constituyen un instrumento técnico básico a través del cual se realiza la ordenación del personal de la Administración – de modo más preciso, acto ordenado, mas no acto ordenador (STS de 5 de febrero de 2014)-, de acuerdo con las necesidades de los servicios, en la cual se precisan los requisitos para el desempeño de cada puesto. Son, sin duda, una manifestación de la potestad de autoorganización de la Administración, además de instrumento obligado para las Corporaciones Locales.

Así se dispone el art. 90.2 de la LRBRL, al disponer que las Corporaciones Locales *“formarán la relación de todos los puestos de trabajo existentes en su organización, en los términos previstos en la legislación básica sobre función pública”*. En congruencia con ello y en la misma línea, el art. 74 del TREBEP preceptúa que *“Las Administraciones Públicas estructurarán su organización a través de relaciones de puestos de trabajo u otros instrumentos organizativos similares que comprenderán, al menos, la denominación de los puestos, los grupos de clasificación profesional, los cuerpos o escalas, en su caso, a que estén adscritos, los sistemas de provisión y las retribuciones complementarias. Dichos instrumentos serán públicos”*.

Tradicionalmente, la propia configuración organizativa de las RPT y su condición de instrumento de ordenación de los recursos humanos en las Administraciones Públicas ha llevado a la jurisprudencia a reconocer con una laxitud apreciable la discrecionalidad administrativa en la materia: **“en materia de clasificación de puestos de trabajo, la Administración goza de una gran libertad y discrecionalidad al ser la relación de puestos uno de los instrumentos básicos por medio del cual se lleva a cabo la potestad de organización de la Administración en el régimen de función pública implantado tras la Ley 30/1984, de 2 de agosto (...)”**².

Por su parte, la STSJ Comunidad de Madrid 1865/2005, de 24 de noviembre, indica, en la misma línea doctrinal, que *“la medida adoptada ha de relacionarse, necesariamente, con lo que es una actuación de la Administración, encuadrable dentro de lo que son sus facultades de autoorganización, que conectan con la discrecionalidad «técnica» en cuyo ejercicio se reconoce un alto grado de autonomía en cuestiones que ha resolverse por un juicio fundado en elementos de carácter exclusivamente técnico, y que implica una posibilidad de opción entre dos o más soluciones igualmente válidas según la Ley, escapándose al control jurisdiccional, que es el único que pueden ejercer los órganos jurisdiccionales, el cual deben ejercerlo en la medida en que dicho juicio técnico afecte al marco legal, a cuestiones de legalidad, pero no a criterios extrajurídicos, de oportunidad o conveniencia que la Ley no predetermina, sino que deja a la propia decisión de la Administración que puede optar según su subjetivo criterio y con arreglo a los fines para los que la Ley le concedió la libertad de elegir (...)”*³.

En el ámbito del diseño de la estructura organizativa o en su máxima atomización, cual es el puesto de trabajo, en lo concerniente a la propia descripción funcional, dicha potestad se ejerce inexorablemente y al margen de cualquier decisión/voluntad de los empleados públicos. Tal es así, que dicha descripción, por ejemplo, no es objeto de negociación (con independencia de que la Institución quiera dar participación –que no papel negociador- a los agentes legitimados, en su caso), si

² STSJ de Castilla-La Mancha 164/2003, de 12 de diciembre.

³ En la misma línea, STSJ Región de Murcia 990/2000, de 22 de noviembre, STSJ Cataluña 56/2005, de 24 de enero y STJ Comunidad de Madrid de 16 de junio de 1999, entre otras.

bien requiere, como es natural, cumplir unas premisas y limitaciones lógicas, todo lo cual se expone en el punto siguiente.

La existencia de discrecionalidad en la configuración de la estructura, la dependencia orgánica y/o funcional de los puestos frente a las unidades organizativas u otros puestos, el ejercicio de la ordenación de los puestos de trabajo y, en general, de la potestad organizatoria en toda su extensión, no supone, no obstante, una libertad total en el proceso de valoración estimativa por parte de la Administración, sino que queda limitada por los condicionantes legales y jurídicos que concurren en el ejercicio de esta potestad, entre los que podemos destacar la propia finalidad constitucional de la organización administrativa (art. 103.1 CE⁴), los derechos adquiridos de los empleados públicos, el principio de legalidad y reserva de ley, el principio de igualdad ante la Ley y el resto de elementos de la potestad fijados de forma reglada por el legislador correspondiente.

⁴ Dispone el citado art. 103.1 CE que *“La Administración Pública sirve con objetividad los intereses generales y actúa de acuerdo con los principios de eficacia, jerarquía, descentralización, desconcentración y coordinación, con sometimiento pleno a la ley y al Derecho.*

2. RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO VERSUS RELACIÓN DE PERSONAS QUE TRABAJAN: LA LÓGICA DE LA DESCRIPCIÓN Y POLIVALENCIA FUNCIONAL Y SU INCIDENCIA EN LA VALORACIÓN.

La descripción funcional de los puestos de trabajo no es una cuestión baladí ni sencilla, pues uno de los principales problemas que, según nuestra experiencia, nos encontramos en las Administraciones Públicas, deviene precisamente de incorrectas descripciones de puestos de trabajo.

Cualquier Institución, cuando tiene necesidad de reclutar personal, lo primero que debe de valorar **no es tanto qué categoría profesional o plaza debe seleccionar, sino qué tarea tiene necesidad de atender**, para que el servicio esté cubierto en esa parte, **y a partir de dicha tarea, qué plaza o categoría es la más apropiada, de entre el elenco que me permite la Ley**, para vincularla al puesto de que se trate. De ahí que la descripción funcional sea completamente libre y la decida la Institución, soberanamente, no el empleado.

La tarea es la unidad de análisis de trabajo y sirve para formar agrupaciones sucesivas de puestos y ocupaciones. La definición científica de la tarea hace referencia al **conjunto de actividades dirigidas a conseguir un objetivo específico.**

La tarea es identificable, es decir, tiene un principio y un fin, perfectamente distinguibles, implica una lógica y una sucesión de etapas en el desempeño y supone, además, la interacción de personas, percepciones y actividades físicas o motoras de una persona.

La cultura administrativa, las prácticas heredadas, la ignorancia en unos casos y en otros la permisibilidad frente a reivindicaciones permanentes e ilógicas, se han ocupado de desvirtuar, en muchos casos, las reglas más consagradas en materia de descripción funcional. De ahí que existen casos donde se observan Catálogos de Puestos de Trabajo concebidos, en cuanto a descripciones funcionales, desde una óptica tan detallista que aterra, frente a otros que adolecen de una descripción tan abstracta y genérica, que es difícil conocer qué tareas tiene el puesto realmente.

Tal es así, que **uno de los males endémicos de las Instituciones viene motivado por la concreción espectacular y al detalle, de tales descripciones funcionales** de puestos trabajo, bajo del temor de que *“si no está contenido en dicha descripción, no forma parte de la función”*. A mayor abundamiento y propio del temor que ello genera, *“si no está contenido en la descripción y se desarrolla la función, debo pagarla aparte, luego qué mejor manera de evitar sorpresas que incluir todo...”*.

Esa concepción es demoledora, además de imposible, ineficaz e ineficiente. Pretender integrarlo absolutamente todo tiene, como primer mensaje al empleado, precisamente, el señalado anteriormente (*“si no está contenido en la descripción y se desarrolla la función, debo pagarla aparte...”*), cuando podemos estar en presencia de una tarea que, siendo exigible a la categoría profesional de que se trate por pura lógica profesional y ética, además asumible dentro de la jornada, no supone unas características “cualitativas” (que no cuantitativas, importante), merecedoras de retribuir la aparte.

En segundo lugar, el descender a dicho nivel de detalle tendría completamente saturado a un Departamento de Personal o al responsable técnico, pues la RPT se vería afectada al día a día, con modificaciones permanentes que por lo demás, serían completamente insustanciales.

En tercer lugar, ¿qué pasaría con la valoración de puestos de trabajo?. ¿La incorporación o supresión puntual e insípida en la mayoría de los casos, apuntaría necesariamente a una revisión de la RPT? (circunstancia que por lo demás, se forzaría, en esta concepción de las descripciones, con todas las consecuencias que ello conllevaría –convocatoria de Mesas de negociación, aprobaciones por órgano competente, afección del Capítulo I, etc., por no hablar del malestar y confrontación que todo ello generaría entre los empleados/as públicos, que tenderían a comparar su situación permanentemente con la del resto de empleados/as).

Anteriormente afirmábamos que la descripción funcional es completamente libre, pese a las opiniones que esta afirmación pudiese causar. De hecho, las plazas no tienen tareas, aunque apunten a ellas. Es el puesto de trabajo quien soporta las tareas y de hecho, se

define como **la unidad básica de estructuración del empleo público, que se conforma mediante la atribución de un conjunto de funciones, actividades, tareas y responsabilidades que por encargo de las diferentes organizaciones administrativas deben ser ejercidas por un empleado a través de diferentes procesos y para cuyo desempeño sean exigibles determinados requisitos, méritos, capacidades y, en su caso, experiencia profesional.**

Dicho lo anterior, imaginemos un puesto de trabajo que tenga parte de tareas propias de un conserje (apertura y cierre de puertas y ventanas, control de acceso a las dependencias, atención de llamadas...), de un auxiliar administrativo (cumplimentación de impresos básicos, atención ciudadana, registro de documentos...), de un peón no especializado (sustitución luminaria de las dependencias, cambio de manivelas de las puertas, desatascos de persianas mal enrolladas...), de un notificador (práctica de notificación y citaciones *ad intra* y *ad extra*)...

Se ve claramente que, dentro de la jornada de trabajo, parte del tiempo se dedicará a tareas de lo más variopinto, propio de diferentes categorías profesionales “en puridad”. Ahora bien, en la medida en que es ineficiente contar con tantas categorías profesionales a tiempo parcial como tareas se indican anteriormente, para ocupar un único puesto de estas características, lo razonable es preguntarse qué plaza o categoría profesional es la más adecuada para atenderlo todo a tiempo completo.

Dicho todo lo anterior, toda descripción funcional debe seguir los siguientes criterios:

- ✚ Debe de ser sencilla, fácilmente entendible por cualquier persona.
- ✚ Se ha de abordar por referencia a lo general, no a lo puntual.
- ✚ En la medida de lo que interese, ha de fomentar la polivalencia funcional.
- ✚ Ha de ser sintética pero completa, luego debe de ser posible que todo quepa, dentro de los límites legales, jurisprudenciales y los recorridos profesionales, lógicamente.

- ✚ Un puesto de trabajo no es ninguna historieta que haya de ser contada. En consecuencia, debe utilizarse un correcto estilo literario y con una gran corrección y fluidez sintáctica.
- ✚ Se debe incorporar no tanto lo que se hace, sino lo que interesa que se haga.
- ✚ En primer, se dispondrá aquello que más “peso” cualitativo dé al puesto, por ende, el principal cometido, descendiendo y agrupando por referencia a ámbitos funcionales más concretos.
- ✚ En la medida de lo posible, el “esqueleto” de la descripción se debe conservar siempre para todos los puestos, normalizando todo cuanto sea posible.

Las descripciones funcionales de los puestos del Ayuntamiento de Hellín, no aspiran a integrar todas y cada una de las funciones y/o tareas que se hacen o el lugar donde se realizan, sino las más relevantes y completas, desde la generalidad, susceptibles de aportar valor añadido en términos cualitativos (que no tanto cuantitativos) al puesto, las cuales, junto con otros atributos, condicionarán el valor en puntos que en su momento, con técnicas objetivas de valoración, se asigne.

De hecho, **se observa la misma estructura descriptiva, en términos generales, en todas las fichas de los puestos de trabajo, lo cual no obsta para que, en algunos casos, se puedan incluir funciones o tareas más concretas, a la vista de la situación concreta de la Institución, en la intención de dar más singularidad al puesto, visualizar o remarcar su contenido, aclararlo, delimitarlo, reforzarlo o, simplemente, distinguirlo para darle el valor que, cualitativamente, le corresponda.**

En todo caso, señalar que extensas o sintéticas, **la Ley permite que se encomienden tareas diferentes a las del puesto, siempre que sean adecuadas a la categoría del ocupante.**

“Las Administraciones Públicas podrán asignar a su personal funciones, tareas o responsabilidades distintas a las correspondientes al puesto de trabajo que desempeñen siempre que resulten adecuadas a su clasificación, grado o categoría, cuando las necesidades del servicio lo justifiquen sin merma en las retribuciones.” (Artº 73-2 del TREBEP).

Sentado lo anterior, es muy importante señalar que la descripción funcional se hace sobre la lógica del puesto (objetivamente hablando), y no de la persona que lo ocupa. De ahí que tales descripciones se asienten sobre la información que se nos proporciona (cuestionarios, entrevistas y aquellas funciones que, dentro de la tipología de plaza o categoría, decide la Institución, no el empleado, aunque se tenga en cuenta, naturalmente y como primera fuente de información, lo suministrado por las personas en sus cuestionarios, así como la información recogida de las entrevistas), la cual se teje, se elabora, para hacer un tratamiento y adaptarla a las técnicas de descripción de funciones.

Tal es así, que la descripción no pretende, a propósito, recoger un número clausus, **ni una relación tasada precedida de quiones interminables de tareas vinculadas a un único puesto, para cada persona,** sino algo más elevado, general pero preciso, y comprensivo de todo cuanto cabe esperar del puesto en cuestión, concebido desde la mayor polivalencia funcional, en el marco de las plazas o categorías profesionales concretas.

Este dato es muy importante, sobre todo para poder contestar a las pretensiones de todos aquellas alegaciones que están más anclados en una descripción propia de una **relación de personas que trabajan (rpt “minúscula”), -por consiguiente, una descripción individualizada, patrimonializadora del puesto, absolutamente singularizada y carente de toda polivalencia funcional para una misma tipología de plaza o categoría profesional-, frente a una Relación de Puestos de Trabajo (RPT “mayúscula”) desligada de la persona que ocupa el puesto y construida, en su plano funcional, con una polivalencia propia de una sana gestión de recursos humanos.** Bajo la polivalencia funcional (y sin perjuicio, como por ejemplo ocurre con la ficha de Gestor/a Administrativo/a, del “*contexto organizativo y funcional en que se ubique el puesto*”), se dan por equivalentes y por consiguiente, con el mismo valor en puntos, todas las funciones vistas en su conjunto, sin distinción.

El hecho de que las fichas no recojan absolutamente todo lo que los cuestionarios señalan, no significa que la descripción sea incompleta o incorrecta, o que no se hayan tenido en cuenta los cuestionarios y entrevistas realizadas. A mayores, todas están contrastadas previo a presentar la documentación oficial, con los responsables

instituciones, cuya soberanía les permite enfocar el tipo de organización que desean y con ella, el propio contenido de los puestos.

Sin perjuicio de lo anterior y, en la medida en que algunas alegaciones hacen referencia a que no se han tenido en cuenta las funciones señaladas por las personas empleadas en sus cuestionarios, ya que no se han mantenido entrevistas con todas ellas sino con los “responsables políticos y otros agentes”, insistir en que esta concepción está desenfocada y es incorrecta.

En primer lugar, cuando se habla de “agentes” nos estamos refiriendo, lógicamente y como así se describe en la documentación presentada, a todo “agente” que participe en la elaboración del trabajo, con sus aportaciones. Lógicamente, tan “agente” es un responsable político, como un responsable técnico, como cualquier persona trabajadora de dicho Ayuntamiento, ya que todos aportan, de una u otra manera y con independencia de su intensidad y rol que corresponde a cada cual.

En segundo lugar, porque no se necesita entrevistarse con cada una de las personas trabajadoras de la Institución, sino sólo con parte y en concreto, con todas aquellas que, de alguna manera, tengan personal a su cargo con tal de obtener, más allá de la información directa de los cuestionarios por el resto de personas, toda otra que tenga que ver con lo organizativo de una unidad concreta donde se insertan, así como de contraste y complemento, en su caso, de datos o información que requiera de lo anterior.

No por falta de entrevistas a todas las personas del Ayuntamiento la descripción funcional es incorrecta o incompleta. Insistimos en que dicha descripción tiene unas reglas concretas, las cuales ya han quedado explicadas, y en dicha línea trabaja una Relación de Puestos de Trabajo.

3. LA CONFIGURACIÓN DE LOS PUESTOS, EN CUANTO A FORMACIÓN ESPECÍFICA.

La formación específica, a efectos de RPT, se entiende **no como la formación o titulación mínima exigida para acceder al empleo público (a la plaza)**, con carácter general, **sino la titulación o formación específica para un determinado puesto de trabajo que, por su peculiaridad, requiere expresamente estar en posesión o en disposición para obtener un complemento adicional al mínimo y/o estar en posesión de una titulación concreta, por ser las tareas del puesto objeto de una carrera o profesión específica** (y ello sin perjuicio de que sea coincidente o no con la requerida para el acceso a la plaza -no ya al puesto-).

Dentro del primer caso, podríamos citar a modo de ejemplo y a los simples efectos ilustrativos, determinado permiso de circulación –para un puesto de oficial de obras-, o estar en posesión del carnet de fitosanitarios –oficial de jardinería-, o tener el carnet de manipulador de alimentos –cocinero-, o un curso en altura –oficial de electricidad-, etc.

Dentro del segundo, el ejemplo paradigmático puede ser el puesto de Letrado, para cuyo desempeño necesariamente se requiere ser Licenciado en Derecho y no otra cosa ni otra titulación. Lo mismo puede decirse para el puesto de Trabajador/a Social, Arquitecto/a, Médico, Fisioterapeuta, Bibliotecario/a...

Así, por ejemplo y a los efectos pedagógicos que correspondan, se podría seleccionar una plaza de “oficial de servicios”, donde bastara para poder participar en el proceso, de conformidad con las bases de selección, estar en posesión del título de EGB o equivalente. No obstante, en la medida en que esa plaza de “oficial de servicios” podría ocupar una variedad de puestos heterogéneos (por ejemplo, “responsable de servicios operativos”, “auxiliar de servicios varios”, “conductor” ...), podría ser que, para cada uno de dichos puestos, además de la titulación anterior, fuera necesario estar en posesión de algún título o carnet especial, siguiendo los ejemplos anteriores.

Lo señalado anteriormente no basta, por sí solo, para cerrar formación específica en la RPT, pues a ello hay que añadir cierta sensibilidad a la realidad de cada Institución, para no limitar innecesariamente la movilidad y promoción por la vía de los puestos.

Tanta más cuanto más especialización tenga el puesto, mayor será la necesidad de cerrar formación específica, de exigir mayor profesionalización, pues lo contrario podría tener repercusión en la eficacia y calidad de la prestación del servicio. Ahora bien, en aquellos casos donde, existiendo una titulación específica, vinculada a una disciplina concreta, aquélla no sea necesaria porque las tareas del puesto puedan ser atendidas con la misma calidad y eficacia, por diferentes categorías profesionales, mejor no concretar formación específica alguna. De hacerlo así, se coartaría innecesariamente la movilidad y carrera por la vía de los puestos a empleados que, bajo las mismas o distintas plazas o categorías profesionales, perfectamente válidos para atender el puesto, no podrían acceder al mismo por falta de esa titulación expresa complementaria.

Sentadas las premisas anteriores, hay que señalar que en casos concretos, puede ser una Ley o normativa la que determine qué titulación específica se debe tener para ocupar una plaza o, en su caso, desempeñar un puesto. Ahora bien, se debe tener en cuenta que cada normativa se dicta en un contexto social, educativo, económico y cultural que puede ser diferente en cada momento. De ahí que en lo que aquí nos ocupa, **puedan existir titulaciones equivalentes que vienen de diferentes sistemas educativos** y que no por ello se deben excluir si ambas son adecuadas para atender las concretas funciones de que se trate. Así por ejemplo ocurre en el caso de los Educadores/as Infantiles, puesto para el que la RPT requiere una plaza enclavada en el Subgrupo C1, para cuyo desempeño en función pública y sin perjuicio de la titulación más actual de conformidad con el vigente sistema educativo, **tan válida es la antigua Formación Profesional de 2º grado en dicha especialidad (por ejemplo, Técnico Especialista en Jardín de Infancia) como el Ciclo formativo en Educación Infantil requerido, ya que a los efectos de acceso al empleo público y desempeño del puesto, se entienden equivalentes.**

Si en casos como el anterior se excluyeran las antiguas FP, se estaría restringiendo la libre concurrencia y con ello vulnerando el principio de igualdad de trato y no discriminación. Por tal motivo, cuando para determinados puestos puedan existir diversas titulaciones posibles, ya sean actuales o antiguas, siempre se debe dar la mayor amplitud, haciendo alusión a lo que la propia RPT señala, cual es, para dicho asunto: “o titulación equivalente”. Hay veces, incluso, que la titulación no es tanto la equivalente, sino habilitante para el ejercicio de las funciones del puesto, circunstancia que también se debe tener en cuenta.

4. PLAZAS QUE PUEDEN ACCEDER AL PUESTO DE TRABAJO: LA INGENIERÍA TÉCNICO-JURÍDICA Y ORGANIZATIVA DE LA RPT.

Una de las partes más importantes de toda RPT, descansa en identificar las plazas que pueden acceder a cada puesto en cuestión. Si algo se desconoce en una RPT, es precisamente este asunto, pues la tendencia es a casar lo previsto en la Plantilla con este otro instrumento, cuando nada tienen que ver, aunque se complementen.

Previo a abordar esta cuestión, merece la pena significar al menos sintéticamente, la enorme diferencia entre dos realidades que tienden a confundirse permanentemente: la plaza y el puesto de trabajo, pues sólo así puede entenderse este espacio dedicado a la ingeniería de la RPT.

La plaza puede entenderse como una realidad “virtual”, etérea, de carácter subjetivo o ligada a la persona, que le garantiza el derecho a la permanencia (en condiciones normales y salvo casos excepcionales) en aquella Institución Pública a la que accediera a través del correspondiente proceso selectivo, en una determinada “categoría profesional” (por ejemplo, auxiliar administrativo).

En el caso del personal funcionarial, está siempre vinculada a **un único Grupo o Subgrupo de Clasificación profesional⁵, y a una estructura legal de escalas, subescalas, clases y categorías⁶, en su caso, así como a unas retribuciones básicas preestablecidas⁷** (sueldo y trienios), en función de dicho grupo o subgrupo de clasificación.

⁵ Art. 76 TRLEBEP (A1, A2, B, C1, C2 y OAP).

⁶ Art. 167 del Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril, por el que se aprueba el Texto Refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de Régimen Local –en adelante, TRRL- (Administración General –Técnica, Gestión, Administrativa y Subalterna- y Administración Especial – Técnica y Servicios Especiales-)

⁷ A través de los dictados de la Ley de Presupuestos Generales del Estado para cada año.

Las plazas no tienen un “contenido concreto” propiamente dicho, sino unas **funciones definidas de forma abstracta**, ligadas a las escalas, subescalas, clases y categorías, en su caso⁸.

Por su parte, el puesto de trabajo es, por así decirlo, **“tangible”, de carácter objetivo, que no genera derecho de propiedad adquirido al ocupante del mismo**. Podríamos definirlo como **el conjunto de tareas, funciones, actividades y responsabilidades concretas que cabe requerir al ocupante del mismo y para cuyo desempeño sean exigibles determinados requisitos, méritos, capacidades y, en su caso, experiencia profesional, con total independencia de quién sea dicha persona**. Por consiguiente, en el puesto existe **una identidad entre el empleado y el trabajo concreto a realizar en el día a día y su materialización es “la mesa o el lugar de trabajo”**.

El puesto de trabajo **no está estructurado en Grupos (o subgrupos) de Clasificación, ni en titulaciones** (esto es lo propio de las plazas), **y sí está vinculado a las retribuciones complementarias** (complemento de destino y complemento específico, sin perjuicio de otras denominaciones para aludir a lo mismo, en atención a la normativa de cada Comunidad Autónoma).

La plaza responde a lo que se es, profesionalmente, mientras que el puesto, a lo que se hace.

Las argumentaciones vertidas hasta aquí no sólo son defendidas por nosotros, sino por la propia doctrina⁹ y jurisprudencia vertida sobre el particular.

En efecto, la STS de 12 de diciembre de 2003 clarifica ambos conceptos del siguiente modo:

⁸ Remitimos sobre el particular, a lo dictaminado en el art. 169 y ss. TRRL.

⁹ Entre otros, HERRERO POMBO, C. en su artículo «La planificación y organización de los recursos humanos en la Administración Local», Revista El Consultor n.º 18/2007; PEREZ LUQUE, A. en su obra “La estructura del personal de las Corporaciones Locales”, Editorial Comares, Granada, 1999; MARTÍN BAUTISTA, M^a T., en su artículo “La confusión plaza/puesto: una cuestión latente”, El Consultor de los Ayuntamientos y de los Juzgados, N^o 13, etc.

*“Hemos de precisar que **el concepto de puesto de trabajo** a que responde el instrumento de la **relación** está más bien concebido en un aspecto objetivo ajeno a la persona que puede desempeñarlo, y define la inserción del puesto dentro de la organización, sus características objetivas y los requisitos para su desempeño. En cambio, la **plantilla** está más bien planteada en función de las plazas que desempeñan los sujetos que integran el personal al servicio de la Administración, funcionarios y personal laboral y eventual, con independencia de los puestos, esto es, en un aspecto más subjetivo de la estructura humana que integra su personal, en función de su categoría y pertenencia a determinados Cuerpos y Escalas, pero sin olvidar la vinculación con los puestos de trabajo de su estructura o clasificación porque no cabe articular y hacer efectiva una determinada estructura organizativa de puestos sin tener la base subjetiva definida por la pertenencia a la plantilla de personal al servicio de la Administración y habilitados los créditos necesarios en el presupuesto para hacer frente a sus retribuciones”.*

El Tribunal Constitucional, en su Sentencia 207/1988, de 8 de noviembre, distingue claramente entre plaza y puesto de trabajo, diferenciando entre el acceso o ingreso en la función pública (plaza) y la obtención posterior de un puesto de trabajo.

Por su parte, la STSJ de País Vasco, de 7 de julio de 2008 prescribe:

*“Hay una utilización inapropiada de los conceptos de plaza y puesto, lo que puede llevar a confusión, por cuanto **el concepto de plaza viene referido ineludiblemente a plantilla y el de puesto es específico de la Relación de Puestos de Trabajo** ... Basta una lectura del art. 21.1 y sobre todo del art. 20 de la Ley de la Función Pública Vasca, al definir el contenido de las plantillas, para explicar cuáles son los conceptos que integran aquéllas, y observar su directa relación con el Presupuesto, **a diferencia de la Relación de Puestos de Trabajo**, en la cual las propias decisiones que toma la Ley, hacen referencia a lo que se podría llamar en expresión coloquial, la **"mesa concreta de cada funcionario..."**”.*

Sentado lo anterior y ya en asunto que nos ocupa, es muy fácil encontrarse puestos en la RPT para una sola plaza o categoría, que por lo demás, es la coincidente con la que tiene el ocupante de dicho puesto. En este sentido, puesto de peón, para plaza de peón; puesto de gestor administrativo, para plaza de administrativo; puesto de Jefe de Servicios Sociales, para plaza de Psicólogo, etc.

Visto así, podría parecer que es correcto y, ciertamente, incorrecto desde el punto de vista legal, no es. Ahora bien, este sistema tan sencillo, tiene sin embargo unas consecuencias devastadoras, pues limita hasta la saciedad la posibilidad de movilidad y carrera por la vía de los puestos a los empleados públicos.

Una misma plaza (o categoría profesional), inserta siempre por imperativo legal en un único Grupo o Subgrupo de Clasificación, puede acceder a “X” puestos de trabajo diferentes, puestos que, por demás, pueden estar abiertos, con carácter general, a más de un Grupo (o Subgrupo) de Clasificación y/o Escalas, en su caso (siempre que las reglas profesionales y las jurídicas lo permitan).

Desde la otra cara de la moneda, un puesto de trabajo también puede aceptar diferentes plazas (o categorías profesionales) a la hora de su cobertura, todo lo cual dependerá de lo que disponga la RPT, en el bien entendido que todo ello se hará con pleno respeto a las exigencias y postulados legales.

El Tribunal Supremo, en su Sentencia de 31 de octubre de 1992 expone:

*“Aunque existe correspondencia entre “plazas” y “puestos de trabajo”, por cuanto la relación de las plazas incluidas en la plantilla de la Corporación debe corresponderse con los puestos de trabajo a desempeñar, puede sin embargo establecer una distinción entre las plazas relacionadas en la plantilla, agrupadas en Cuerpos, Escalas, Subescalas Categorías, y **puestos de trabajo, que pueden estar reservadas a funcionarios de un determinado grupo o, por el contrario, funcionarios del mismo grupo pueden desempeñar puestos de trabajo distintos** —un Auxiliar destinado en la Sección de Vías y Obras y otro en la de Recaudación de arbitrios provinciales—“.*

En el uso que se haga de esta facultad y de abrir indistintamente el puesto a varios Grupos (o subgrupos) de Clasificación, reside la existencia de una verdadera promoción profesional por la vía de los puestos, pilar fundamental del actual sistema de función pública, o que tal promoción sea inexistente (por supuesto, siempre que no exista impedimento legal, a partir de la naturaleza y contenido básico de cada puesto, para poder abrir el mismo a todas aquellas plazas que profesionalmente pueden desempeñarlos).

“Únicamente podrán adscribirse con carácter exclusivo puestos de trabajo a funcionarios de un determinado Cuerpo o Escala cuando tal adscripción se derive necesariamente de la naturaleza y de la función a desempeñar en ellos” (art. 15.2 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública).

Es brillante la **STS de 26 de octubre de 1984**, la cual se posiciona sin reservas a favor de varios Grupos profesionales para el desempeño, en ese caso, de los puestos de Jefaturas de Sección. Dice así:

*“Recordando que la Jefatura de Sección no es más que la cúspide de un puesto burocrático de mando sobre el resto de personal adscrito a la misma y a sus respectivos puestos de trabajo, **las amplias facultades discrecionales organizativas que en la materia ostentan las Corporaciones Locales habilitan para jerarquizar su personal atendiendo más a un criterio de eficacia, de rendimiento y producto del trabajo, que a un criterio de nivel educativo de titulación**, que en el seno interno de la Administración es en buena medida indiferente para un grupo de funcionarios que no está constituido por Cuerpos que de antemano predeterminen la Jerarquía burocrática, la que, así, viene apoyada en la tarea de canalizar el trabajo y actividades de las diferentes unidades administrativas de la Sección, **en una capacitación adquirida**; y tanto más si no existe precepto específico que imponga la adscripción de la Jefatura del colectivo de Funcionarios a quien ostente nivel superior de titulación, sino a **quienes ostenten los requisitos determinados por la propia Administración para desempeñar una tarea**”.*

Continúa dicha sentencia señalando que:

“...la regla general impuesta por la variedad y especificidades de las Corporaciones Locales es la adscripción indistinta de sus funcionarios dentro de cada Grupo, pues por no existir Cuerpos no existe necesariamente un correlativo y obligado paralelismo entre la titulación exigida para el acceso a la Administración Local y la que se estima suficiente para el desempeño de una tarea...”.

Lo dispuesto anteriormente y, siguiendo los ejemplos que hemos indicado al principio de este apartado, hace posible que una plaza de “administrativo”, por ejemplo, se pueda mover por puestos de lo más heterogéneo: “Gestor administrativo”, “Jefe de negociado de Urbanismo”, “Agente de atención al ciudadano”, etc. porque en tales casos, la RPT requeriría, en cuanto a las plazas que pueden ocuparlo, lo siguiente:

CLASE DE EMPLEADO PÚBLICO:	Funcionario/a
GRUPO:	C1
ESCALA:	Administración General
SUBESCALA:	Administrativa
CLASE:	---

Dando un paso más allá, y desde la cara de la otra moneda, en el mismo ejemplo que el anterior, si el puesto se abre indistintamente a funcionarios C1 y C2, dentro de la misma escala, no sólo podrían optar a cualquiera de los puestos anteriores las plazas de “administrativo”, sino también las plazas de “auxiliar administrativo”. Así lo recogería la RPT y esa sería su lectura:

CLASE DE EMPLEADO PÚBLICO:	Funcionario/a
GRUPO:	C1/C2
ESCALA:	Administración General
SUBESCALA:	Administrativa/Auxiliar
CLASE:	---

Imaginemos ahora la plaza de operario o peón. Sería plenamente viable que dicha plaza pudiera ocupar puestos de “conserje”, “limpiador/a”, “operario de servicios múltiples”,

“operario de limpieza viaria”, “peón de recogida de residuos sólidos urbanos”,... Así lo recogería la RPT y esa sería su lectura:

CLASE DE EMPLEADO PÚBLICO:	Funcionario/a
GRUPO:	OAP
ESCALA:	Administración Especial
SUBESCALA:	---
CLASE:	---

Si, en el ejemplo anterior, coexistieran en la Institución regímenes jurídicos diferentes (funcionarios y laborales) para las mismas plazas de peón, la ingeniería sería mayor, pues además de lo anterior, se podría abrir el puesto correspondiente tanto a unos como a otros. Profundizando más y dependiendo de la casuística, también a la Administración General y la Administración Especial.

Sentado lo anterior, es muy importante insistir en que a través de técnicas de valoración, lo que se valora y por ende se retribuye, **es la tarea, así como el resto de exigencias y características ligadas a los puestos de trabajo** (que no a las plazas, ni a las personas que las/los ocupan). Por consiguiente, a efectos de valoración, ES IRRELEVANTE y NO SUPONE OTORGAR PUNTUACIONES DIFERENTES en atención a las plazas que pueden ocupar un puesto, **cuando aquéllas pueden corresponder a diferentes “categorías profesionales” o Subgrupos de clasificación EN PUESTOS BARRADOS**. Es decir, que si un puesto está previsto para su ocupación por un C1 y un C2 (pensemos, por ejemplo, en el puesto de Gestor/a Administrativo/a), la puntuación que arroje la valoración es la misma en términos de complemento específico y complemento de destino, para ambos subgrupos. El hecho de que sean distintos no supone que para el “mayor” -C1-, el complemento específico o el de destino haya de ser distinto -ni más alto-. Será siempre el mismo, para puestos barrados, lo cual no quita para que podamos encontrarnos con casos en los que para alguna de las personas que los ocupan (ahora hablamos de personas), exista un **complemento de destino consolidado** y mayor que el que arroje la valoración. Si así fuera, dicho complemento de destino acompañará siempre a la persona, con independencia del que arroje la valoración.

5. LA VALORACIÓN DE LOS PUESTOS DE TRABAJO COMO SISTEMA DE OBJETIVACIÓN DE RETRIBUCIONES Y METODOLOGÍA DEL PROCESO.

La valoración de puestos de trabajo es un sistema técnico que permite objetivar la contribución de cada uno de los puestos de trabajo a la consecución de las actividades y servicios que realiza la Institución. Para ello se tiene en cuenta, con carácter general, tanto el contexto organizativo en que dichos puestos se insertan, como las principales características diferenciales entre cada uno de ellos.

El método de valoración utilizado incluye todos los elementos que afectan de una manera o de otra al puesto de trabajo, con carácter regular y habitual. La metodología utilizada tiene en cuenta los elementos más sustantivos del puesto de trabajo, como por ejemplo, los requerimientos específicos del puesto, la complejidad de las funciones, el nivel de responsabilidad, la periodicidad de las actividades, etc., que sirven para valorar entre otros atributos, la especial dificultad técnica, la dedicación, la responsabilidad, la peligrosidad y penosidad del puesto de trabajo, tal y como prevén las leyes vigentes de función pública.

De este modo, la valoración se construye desde la lógica objetiva de los puestos de trabajo, sus características, sus exigencias, sus funciones, sus singularidades y especificidades, y no desde la óptica de las personas que los ocupan o puedan ocuparlos. Esto es, son las personas quienes deben adaptarse a los puestos y no los puestos a las personas.

En este sentido, el hecho de que el ocupante del puesto lleve muchos años desempeñándolo, o tenga una titulación superior a la que el puesto exige, o formación complementaria distinta de la requerida, o incluso siga formándose a lo largo de su vida profesional, no significa que el puesto valga más, ya que la persona no arrastra la valoración del puesto, como tampoco lo hace la idoneidad de su desempeño profesional.

De otro lado, es muy importante dejar meridianamente claro que las técnicas de valoración de puestos de trabajo no retribuyen el número de tareas desde un punto de vista cuantitativo, sino que responden una lógica cualitativa, es decir, miden las cualidades de las tareas que se desempeñan en los puestos de trabajo (entre otros

atributos ligados a los requisitos del desempeño, como es natural -formación específica, requerimientos específicos, etc.).

Ni qué decir tiene que el hecho de que la denominación del puesto haya cambiado no es señal de que el puesto sea diferente, ni que el valor en puntos a asignar deba ser mayor o que el simple hecho de tratar la información suministrada en cuestionarios y entrevistas, por referencia a las funciones, dándole una redacción diferente en el marco de una estructura funcional propia de nuestra metodología, es indicativo de nada por el estilo. La denominación de los puestos de trabajo sigue la lógica de la mayor separación, para facilitar la identificación y no tender a la confusión de dos realidades que nada tienen que ver: puesto y plaza.

La esencia y el éxito de toda valoración, parte de la forma en cómo se asigne la puntuación. A tal fin, **la puntuación atribuida debe guardar una proporcionalidad y un equilibrio respecto del resto de puestos de la Institución, cuya distribución habrá de formar un conjunto homogéneo en su relatividad y equitativo en su tratamiento.** En consecuencia, **los pilares de la valoración habrán de sustentarse no tanto en la posición relativa que cada puesto obtenga, visto de forma individualizada y aislada, sino en el resultado global alcanzado, en el contexto y escenario propio de cada Institución.**

Remarcamos lo anterior porque lo normal es caer en el error de enjuiciar el puesto de trabajo de que se trate de forma individualizada y aislada, sin tener en consideración la valoración del conjunto de puestos, desde la óptica de la globalidad. En la medida en que la valoración debe guardar dicha proporcionalidad y razonabilidad desde el conjunto, **toda argumentación vertida por los empleados, en contra de la asignación de puntos efectuada al puesto de que se trate, debe hacerse por comparación con el resto.** Sólo así puede verse desde la globalidad, si la valoración realizada es coherente y guarda un equilibrio entre todos los puestos, o no. **El hecho de que siendo correcto el grado, suponga la atribución de la puntuación baja, dentro de la horquilla, no es sinónimo de que la valoración esté mal, siempre y cuando guarde proporción en su conjunto, esto es, teniendo en consideración la otorgada al resto de puestos.**

Más allá de lo anterior, es lógico que cada persona entienda que su puesto es muy importante (que seguro lo es), como también lo son las tareas que desempeña en el día a

día (que sin duda alguna, también lo son), a lo cual, sin quitarle ni un ápice de veracidad, hay que añadir, no obstante, que **la misma realidad no se siente por igual entre las personas afectadas, cuando se trata de abordar instrumentos de este calado.** Es decir, que hay una tendencia natural a patrimonializar el puesto, la tarea y, por ende, a acuñar un valor especialmente alto a lo propio, frente a lo ajeno, con carácter general, porque lo que cada cual desempeña siempre es, para cada cual, muy importante, precisamente por entender la valoración, incorrectamente, desde la óptica de asignación individualizada de puntos al puesto que ocupa cada uno, dentro de una metodología, aislándose del conjunto de puestos.

Aun tratándose de un método objetivo, no es puramente matemático, ni tampoco tan sencillo como sumar, restar, dividir ni multiplicar. Hay factores más proclives a la objetivación por referencia a fórmulas matemáticas que son sencillos de enjuiciar pero existen otros (como incertidumbre y dificultad técnica) cuya medición no puede normalizarse matemáticamente hablando, sino que obliga a interpretar dentro de unos parámetros acotados (los grados) que contienen referencias y descripciones vinculadas a unas características, que son las que se valoran.

La metodología que aplica CGP, es propia y está registrada y patentada. Ha sido testada en centenares de instituciones, todas Administraciones Públicas y especialmente, entidades locales, con rotundo éxito, como prueba la cantidad tan enorme de proyectos realizados bajo la misma, así como la aplicación de sus resultados, tras la negociación y aprobación de la RPT, por tales.

Ha sido sometida a Juzgados y Tribunales cuando han mediado impugnaciones particulares contra la valoración realizada, una vez ha sido aprobada por el Pleno, sin que en ningún momento de la trayectoria profesional se haya visto cuestionada por ningún orden jurisdiccional, como prueba la última y más reciente Sentencia en tal sentido, nº 83/2018, de fecha 21-03-2018, emitida por el Juzgado de lo Contencioso Administrativo nº 27 de Madrid, en virtud de la cual:

“Pues bien, en el caso examinado hay que señalar que la decisión municipal está motivada tanto en su vertiente formal como en la material, toda vez que se sustenta en un debate, negociación y acuerdo tratado en el seno de una Mesa de Negociación y además se ha fundamentado en la valoración del puesto de trabajo

mediante un método estandarizado y mayoritariamente aceptado por todas las Administraciones Públicas, conforme al que han sido valorados todos los puestos de trabajo del Ayuntamiento demandado. Además, en el informe técnico del Manual de Valoración de los puestos de trabajo se determina el método de Valoración, que fue explicado a presencia judicial y con asistencia de las partes. A la citada empresa se le encomendó no solo la valoración de los puestos de trabajo sino un análisis de la organización del Ayuntamiento, teniendo en cuenta que la anterior RPT era muy antigua y estaba obsoleta y que en la valoración de los puestos se aplica la misma fórmula".

Tal y como establece la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia de fecha 9 de mayo de 2012, hay que tener en cuenta que **en la valoración de los puestos de trabajo confluyen facultades discrecionales de organización que corresponden a la Administración, "donde la jurisdicción contenciosa solo podrá fiscalizar la adecuación del acto al ordenamiento jurídico, pero no entrar a valorar los criterios de conveniencia y oportunidad implícitos en el ejercicio de esa potestad organizadora de la Administración, salvo que se acredite una manifiesta arbitrariedad que entrañe desviación de poder"**, y continua diciendo, "**en efecto, corresponde a la Administración tomar la iniciativa de la elección entre las diversas opciones razonables en presencia de cada supuesto, por ser competencia de quien gobierna, quedando para los Tribunales la función de comprobar que en ello no haya habido arbitrariedad**".

Así también reconoce la sentencia del Tribunal Superior de Justicia gallego, que "**como se infiere de los principios que rigen la elaboración de la relación de puestos de trabajo, corresponden a la Administración unas facultades de autoorganización tanto para la definición de cada puesto, como para valorar las condiciones en orden a su desempeño y, salvo que en tales hechos se pueda apreciar una absoluta arbitrariedad (proscrita en el artículo 9.3 de la Constitución), irracionalidad o vulneración de la Ley, no se puede en esta jurisdicción anular o modificar aquellas, pues ello implicaría administrar más que juzgar**".

Sin perjuicio de lo manifestado hasta aquí, hay una circunstancia que puede estar influyendo, como la causa de fondo por la que se interponen parte de las diferentes

alegaciones, aun inconscientemente, la cual es ajena a la parte técnica de la valoración, por consiguiente a la metodología. Nos referimos al precio/punto que, sobre la valoración del puesto para el cálculo del complemento específico, se planteó en la negociación. CGP no hace jamás, en ninguna valoración de puestos de trabajo, ninguna propuesta de precio/punto y así consta expresamente en la documentación presentada al Ayuntamiento, sencillamente, porque seríamos impertinentes inmiscuyéndonos en un asunto como el económico, que nada tiene que ver con técnicas de valoración. La valoración de puestos de trabajo es un sistema objetivo de asignación de puntos (no de dinero): ahí acaba la labor de cualquier empresa consultora en tal sentido. Ello no obsta a que CGP presente “simulaciones” (y tales simulaciones no “salen” de ningún sitio, no se justifican sobre la base de un precio/punto universal. Simplemente son aproximaciones, teniendo en cuenta las retribuciones que, en cada Institución, tienen las personas empleadas), para a partir de tales y con los informes económicos correspondientes, el Ayuntamiento, fruto de la negociación con los agentes que tienen potestad para negociar, decida a qué precio punto puede llegar.

Si la consecuencia retributiva hubiese sido diferente y a mayores, y ello no hubiese generado desacuerdo por parte de la persona interesada, sería obvio que no se trata de una disconformidad con la parte técnica ni metodológica de la valoración, sino y en su caso, con el precio/punto aplicado sobre la valoración. Sin duda alguna, un precio/punto mayor, eleva la consecuencia retributiva, mientras que uno menor, la baja.

Por consiguiente, cuando en reiteradas alegaciones se hace alusión a la falta de motivación que justifique la merma retributiva, con ocasión de “supuestas” alteraciones en funciones, tareas, responsabilidades o exigencias del desempeño, no tenemos por qué estar en presencia de tales alteraciones, ya que todo ello puede mantenerse exactamente igual. En esencia, estamos en presencia de una nueva valoración de puestos de trabajo, con una nueva metodología, que intenta dotar de coherencia interna y de proporcionalidad la asignación de retribuciones desde el conjunto de puestos del Ayuntamiento (no de forma aislada ni independiente).

En este sentido, cuando las retribuciones son desproporcionadas desde el conjunto, porque unos puestos pueden estar infra retribuidos (por consiguiente, infravalorados), el precio punto que se aplique sobre la valoración objetiva dará como consecuencia retributiva unos resultados duros de asumir. Hablamos de resultados duros porque para poder asumir el montante que suponga el incremento retributivo, no podrá recurrirse a un precio punto normal/medio. Aún en estas circunstancias, muchos puestos subirán, y algunos de forma muy considerable, pero por el contrario, otros bajarán, ya que la única manera de que éstos últimos pudieran mantener sus retribuciones intactas sería recurrir a un precio punto suficientemente elevado como para que se quedasen igual, y claro, este escenario es demoledor, en términos económicos, porque no habría forma de asumir semejante incremento. De ahí que cuando algún puesto, tras la valoración y sin perjuicio de los posibles ajustes que objetivamente procedan, vea minoradas sus retribuciones, se pueda recurrir a un CPT (Complemento Personal Transitorio), reabsorbible en los términos previstos en la legislación, lo cual es decisión de la Institución y los agentes legitimados para negociar, desde el plano sindical.

De otro lado, significar que la metodología es suficientemente flexible y sensible a las circunstancias de los puestos, su intersección en la Institución y las posibilidades reales de poderse aplicar, lo cual supone el poder establecer un eje de proporcionalidad que puede ser diferente, en el conjunto, si se desea, elevando dentro de los grados “el listón”, y que por ello no dejará de ser proporcionado. Esto es, pueden haber tantas valoraciones y diferentes, del mismo puesto, como se quiera, dentro de los mismos grados, siempre y cuando el criterio sea el mismo para todos los puestos. Por consiguiente, cuando se mueve “el eje de proporcionalidad hacia arriba o hacia abajo”, la nueva valoración no es mejor ni más correcta que la antigua, si ambas son proporcionadas. Ahora bien, en tales casos, “lo que no va en una cosa va en otra”, esto es, en el precio punto, que tendría que minorarse para hacer posible la asunción de la consecuencia retributiva.

Sea como fuera, a los efectos que aquí interesa, señalar que el precio/punto trae causa de las disponibilidades presupuestarias reales y de los marcados de la legislación vigente, en cuanto al incremento de retribuciones. A partir de ello, por la vía de la

negociación colectiva, se puede optar por uno u otro escenario retributivo, siempre y cuando se puedan respetar los límites infranqueables anteriores y ello NO forma parte del concierto “técnico” ni de la metodología en cuanto a la asignación objetiva de puntos por factor.

En otro orden de cosas y hablando de retribuciones complementarias, no debe pasar por alto otro hecho ligado a la valoración de los puestos, cual es la asignación de nivel de complemento de destino. Para llevar a cabo dicha asignación, no se recurre, como en el caso del complemento de específico, a la conversión de puntos en dinero bajo una simulación de fórmula. En la determinación del complemento de destino no existe una fórmula concreta que convierta puntos en dinero. La traducción de los puntos a dinero se realiza mediante la **aplicación de una horquilla única a todos los puestos de trabajo de los empleados públicos, sin que el distinto régimen jurídico aplicable a ellos suponga discriminación alguna en cuanto a la determinación de tal valor ni, por ende, del sistema retributivo.**

Dicha horquilla se determina en la intención de dotar de coherencia interna las retribuciones, intentando mantener lo que es un hecho consolidado, aceptado y siempre dentro del escrupuloso respeto a los marcados y límites de la legislación vigente. Siendo así, el sistema sólo arroja diferencias en aquellos casos donde detecta falta de proporcionalidad o coherencia interna.

Así pues, a cada intervalo o tramo de puntos se asigna un nivel de complemento de destino que lleva aparejada la cuantía que, sobre el particular, establece la correspondiente LPGE. **Dicho intervalo o tramo de puntos se reflexiona y decide ad hoc, para cada Institución, siempre en el objetivo de dotar de coherencia interna las retribuciones, para que los cambios que puedan producirse sobre una base ya consolidada y aceptada por la Institución, sean los justos. Y este nivel de complemento de destino al puesto, nada tiene que ver con el nivel de complemento de destino que su ocupante pueda tener consolidado, ya que, en tales casos, el nivel que figurará en la nómina de la persona concreta, es el suyo, el consolidado, no el que refiera la RPT, suponiendo que éste último sea más bajo. Lo contrario ocurre si el nivel de complemento de destino de la RPT es mayor que el**

consolidado por la persona, esto es, se cobraría en nómina, precisamente, el superior, que es el que trae causa de la valoración del puesto.

Finalmente, es de destacar que la valoración de puestos es “objetiva”, es decir se queda en el puesto de trabajo como tal, en su contenido, funciones, exigencias y características del desempeño, con independencia de quién lo ocupe y cómo desempeñe esta persona su cometido. **A diferencia de la Valoración de Puestos de Trabajo, un Sistema de Evaluación del Desempeño es “subjetivo”, es decir, evalúa el comportamiento profesional, el rendimiento, la actitud frente al trabajo, y en tal sentido sí va ligada a la persona como tal, y no al puesto.** Señalamos lo anterior porque en muchas alegaciones se aboga por un reconocimiento personal, de motivación y crecimiento profesional, que no cabe canalizar a través de la RPT, ya que estos aspectos van ligados a la esfera de la persona, y no del puesto, y la respuesta a tales se consigue a través del pago de una productividad no fija, sobre la base en un sistema que se diseña con elementos diferentes a la RPT. Quede claro que el Ayuntamiento encomendó a CGP el rediseño de su Estructura Organizativa y la elaboración de un Relación y Valoración de Puestos de Trabajo, nunca un Sistema de Evaluación del Desempeño.

6. LA INCOMPATIBILIDAD COMO FACTOR DE VALORACIÓN DE LOS PUESTOS DE TRABAJO.

Podría decirse que la regla general en este sentido es la incompatibilidad para el desempeño, por si o mediante sustitución, de un segundo puesto de trabajo, cargo o actividad en el sector público, salvo excepciones, tal y como prevé el primer apartado del artículo primero de la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de Incompatibilidades del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas.

Es también el artículo primero en su apartado segundo, el que señala, que, en cualquier caso, el desempeño de un puesto de trabajo por el personal incluido en el ámbito de aplicación de esta Ley será incompatible con el ejercicio de cualquier cargo, profesión o actividad, público o privada, que pueda impedir menoscabar el estricto cumplimiento de sus deberes o comprometer su imparcialidad o independencia.

Todo ello está en consonancia con lo dispuesto por el artículo 103. 3 de la Constitución el cual establece que *“La ley regulará el estatuto de los funcionarios públicos, el acceso a la función pública de acuerdo con los principios de mérito y capacidad, las peculiaridades del ejercicio de su derecho a sindicación, el sistema de incompatibilidades y las garantías para la imparcialidad en el ejercicio de sus funciones”*.

Puede considerarse de un lado, que sobre los funcionarios de carrera se soporta la carga de no poder ejercer otro tipo de actividad, tanto en el sector público como en el sector privado, con tal de que la persona en cuestión pueda centrar su atención y dirigir sus esfuerzos al ámbito de los servicios públicos, sin correr el riesgo de desgastarse por otro tipo de dedicación ajeno a la función pública, que pueda desviarlo, perturbando su labor.

De otro lado, si la incompatibilidad es la regla general, también hay que destacar que la compatibilidad debe de instarse por el interesado, es decir a instancia de parte, y para el caso de ser concedida, **la misma es reconocida para con la persona que la solicita, y no para con el puesto que desempeña.**

No es el puesto propiamente dicho el que resulta ser incompatible en virtud de la Ley 53/1984, sino la conjunción de éste y las circunstancias del concreto empleado público que lo solicita. Ahora bien, más allá de esta incompatibilidad al empleado público, **existe la incompatibilidad exclusiva al puesto, que es la que puede integrarse en una valoración de puestos de trabajo.**

Tal es así, que la propia normativa refiere a dicha incompatibilidad, centrada en el puesto, y no en la persona, cuando a efectos de valoración de este¹⁰, dispone lo siguiente:

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.

La incompatibilidad al puesto puede obedecer a diferentes causas. Así ocurre, por ejemplo, cuando se pretende evitar un conflicto de intereses entre dos partes que podrían confluir, cuando el puesto a desempeñar entraña funciones donde, de no existir la citada incompatibilidad, la persona que las desempeñase pudiera balancearse en el doble juego de “juez” (como empleado público) y “parte” (como profesional ajeno a la Administración), perdiendo su objetividad. Pero, sobre todo, se suele gravar el puesto con incompatibilidad cuando éste ostenta una posición en la estructura muy destacada, fruto de la necesidad de la Institución de tener un cierto derecho de “exclusividad” para con el puesto en cuestión, con tal de poder canalizar toda la atención, esfuerzos y dedicación a la naturaleza intrínseca del mismo y sus funciones, por lo demás, de alto componente directivo y/o de alta responsabilidad y/o complejidad. Estos son algunos de los ejemplos, quizás los más reiterativos, pero no son los únicos, ya que las causas pueden ser diversas.

Salvo casos cuya incompatibilidad traiga causa de una norma legal, es la Institución quien tiene la facultad de decidir qué puestos quiere gravar de incompatibilidad para el ejercicio de otra profesión y, sobre la base de la valoración del mismo, canalizar el

¹⁰ Art. 4 del Real Decreto 861/1986, de 25 de abril, por el que se establece el régimen de las retribuciones de los funcionarios de Administración Local.

resultado por el complemento específico, encontrándonos en el supuesto del artículo 16 de la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de Incompatibilidades del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas.

De este modo se estaría impidiendo, en principio, que sus ocupantes puedan atender otros ámbitos profesionales ajenos a la Institución, ya sean públicos o privados, en los términos previstos en la Ley y con las excepciones y procedimientos en ella recogidos.

Ese hecho daría lugar a que nunca podría autorizarse la compatibilidad del puesto al que le hubiera sido reconocida la incompatibilidad en el complemento específico, tal y como recoge la Sentencia del Tribunal Supremo de 5 de diciembre de 2019, Rec. 2454/2017, a menos que la cuantía de las retribuciones complementarias (complemento específico y complemento de destino) no supere el 30 por 100 de las retribuciones básicas, excluyendo los conceptos que tengan su origen en la antigüedad.

En el caso de superar ese límite del 30%, puede instarse a petición del interesado que se reduzca el complemento específico a lo previsto por el Real Decreto Ley 20/2012 de 13 de julio y el Acuerdo del Consejo de Ministros de 16 de diciembre de 2011 en el ámbito de la Administración General del Estado y lo que puedan establecer las leyes de función pública autonómica.

Por consiguiente, el Ayuntamiento, si así lo decidiese, debe identificar qué puestos quiere declarar incompatibles. **Originariamente, dicho elemento no formó parte de los factores objetivos de valoración de la metodología empleada por CGP, si bien y transcurridos varios años desde que los trabajos se realizaron, el Ayuntamiento ha considerado conveniente afectar determinados puestos de incompatibilidad.**

En tal sentido, a efectos de valoración y sin perjuicio de la decisión que sobre el particular se sustancie a través de la negociación, CGP propone aplicar un porcentaje único del **14%**, sobre la suma de todos los factores de valoración, para los puestos decididos por la Institución.

EJE II

CONTESTACIÓN A LAS ALEGACIONES FORMULADAS CONTRA LA RELACIÓN Y VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO DEL AYUNTAMIENTO DE HELLIN

1. ALEGACIONES FORMULADAS POR DIVERSAS PERSONAS, CONTRA EL BORRADOR DE LA RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO, A PROPÓSITO DEL PUESTO DE EDUCADOR/A INFANTIL

En las fechas y bajo los números de registro de entrada siguientes, la relación de personas que se indica a continuación, presentó alegaciones al borrador de la relación de puestos de trabajo, a saber:

- D^a ANA BEATRIZ GARCIA PICAZO, con fecha 20/12/2021 y bajo número de registro de entrada 24124/2021
- D^a MARIA DEL MAR MUÑOZ ALARCÓN, con fecha 20/12/2021 y bajo número de registro de entrada 24121/2021
- D^a MONSERRAT VAZQUEZ JIMENEZ, con fecha 20/12/2021 y bajo número de registro de entrada 24122/2021
- D^a EVA MARÍA INIESTA TORRES, con fecha 20/12/2021 y bajo número de registro de entrada 24126/2021
- D^a OLVIDO RAMOS BLEDA, con fecha 20/12/2021 y bajo número de registro de entrada 24127/2021
- D^a ELOINA BELDA MORENO, con fecha 20/12/2021 y bajo número de registro de entrada 24128/2021
- D^a MARÍA ISABEL GARCÍA SÁNCHEZ, con fecha 20/12/2021 y bajo número de registro de entrada 24131/2021
- D^a MARTA DÍAZ CONESA, con fecha 20/12/2021 y bajo número de registro de entrada 24132/2021
- D^a MARÍA DEL MAR SÁNCHEZ FERNÁNDEZ, con fecha 20/12/2021 y bajo número de registro de entrada 24133/2021

- D^a MARÍA DE LOS ANGÉLES MARTÍNEZ DÍAZ, con fecha 21/12/2021 y bajo número de registro de entrada 24170/2021

Los motivos en base a los cuales presentan sus alegaciones, coincidentes en su práctica totalidad, y que son contestadas en los términos que se señalan a continuación, se indican más abajo.

En todo caso, señalar que se han leído las alegaciones en toda su extensión, se ha examinado la valoración otorgada y puesta en comparación con el resto de puestos, en su globalidad, así como el encaje que, para cada factor y grado acuñado, tienen los puntos asignados, concluyendo que dicha valoración es coherente y proporcionada para buena parte de los factores, si bien hay algunos que requieren de adaptación, sobre la base argumental de las alegaciones, y sin perjuicio de que haya mayor o menor coincidencia desde CGP, con las propuestas señaladas, tanto a nivel de puntuación como de puestos concretos sobre las que aplicarlas.

Mas allá de lo anterior, es preciso trasladar que en la medida en que la valoración de puestos debe entenderse desde una visión global, la propuesta de modificación de algunos puestos, aun siendo distintos al que es objeto de la presente alegación, puede afectar a la valoración dada al mismo. En este sentido, **aunque la alegación no presente disconformidad con la puntuación de factores distintos a los mencionados en la misma, o que su disconformidad lo sea en diferente sentido, CGP ha dado coherencia desde la globalidad a la VPT, sin dejar por ello de tener en cuenta el caso concreto de cada alegación.**

Por ello, puede ocurrir que se incluyan para el presente puesto, en su caso, junto a los factores sobre los que sí existen alegaciones, otros que se han modificado al alza, sin que concurra manifestación de disconformidad previa con la asignada originariamente, por parte de las personas interesadas, y/o que las modificaciones propuestas por CGP no sean coincidentes con la pretensión esgrimida en la alegación correspondiente.

a) En relación a la formación específica requerida al puesto.

Remitimos a lo señalado en el punto 3 del presente Informe.

A mayor abundamiento, debe recordarse que la RPT refiere, para dicho puesto y como formación, la siguiente: *“Formación Profesional de segundo grado (Técnico Especialista en Jardín de Infancia), o equivalente. En su defecto, Técnico Superior en Educación Infantil ó Maestro especialista en Educación Infantil, o equivalente”*.

La alusión al término “equivalente” responde a lo que en el punto 3 de este Informe se trata de abordar, cual es que no cabe excluir titulaciones de un anterior sistema educativo que, a efectos de acceso a la función pública, se entienden equivalentes o en todo caso, habilitantes para el ejercicio de las funciones del puesto.

Naturalmente, FP de segundo grado en dicha especialidad, es plenamente viable en cuanto a formación exigible. Ni qué decir tiene que por supuesto, el resto de titulación que la RPT refiere, mucho más actual. Si perturba la redacción, puede suprimirse el término *“En su defecto”*, en lo que respecta al Técnico en Educación Infantil (no así en cuanto al Maestro especialista en Educación Infantil), circunstancia que puede indicarnos el Ayuntamiento si así se conviene.

b) Sobre la valoración del puesto, nos remitimos a lo aducido en el Eje I, puntos 2 y 5.

Sin perjuicio de los puntos anteriores:

- CONOCIMIENTOS Y EXPERIENCIA: procedería incrementar la puntuación a 40 puntos.
- RESPONSABILIDAD POR EL TRABAJO PROPIO: procedería incrementar la puntuación a 40 puntos.

- RESPONSABILIDAD POR LAS RELACIONES: procedería incrementar la puntuación a 30 puntos.

PROPUESTA DE CONTESTACIÓN A LA ALEGACIÓN: Por consiguiente y en base a los argumentos anteriores, **quedarían estimadas parcialmente**, a nuestro juicio, **las alegaciones formuladas por las personas arriba indicadas.**

2. ALEGACIONES FORMULADAS POR DIVERSAS PERSONAS, CONTRA EL BORRADOR DE LA RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO, A PROPÓSITO DEL PUESTO DE CONSERJE/A DE SERVICIOS CULTURALES, Y DE SERVICIOS DEPORTIVOS.

En las fechas y bajo los números de registro de entrada siguientes, la relación de personas que se indica a continuación, presentaron alegaciones al borrador de la relación de puestos de trabajo, a saber:

- D. JAVIER MACIA PÉREZ, con fecha 07/01/2022 y bajo número de registro de entrada 377/2022
- D^a ENCARNITA LÓPEZ FELIPE, con fecha 11/01/2022 y bajo número de registro de entrada 515/2022
- D^a AFRICA PORTERO CANO, con fecha 14/01/2022 y bajo número de registro de entrada 838/2022
- D. RAFAEL LÓPEZ HERMOSILLA, con fecha 14/01/2022 y bajo número de registro de entrada 828/2022
- D. RAFAEL ENRIQUE VILLORA ANDUJAR, con fecha 14/01/2022 y bajo número de registro de entrada 825/2022
- D. JOSÉ CARLOS GÓMEZ SALIDO, con fecha 14/01/2022 y bajo número de registro de entrada 835/2022
- D^a NIEVES GONZÁLEZ VILLENA, con fecha 14/01/2022 y bajo número de registro de entrada 833/2022
- D. CARMELO MORENO MUÑOZ, con fecha 14/01/2022 y bajo número de registro de entrada 837/2022
- D. AUGUSTO NAVARRO BLAZQUEZ, con fecha 14/01/2022 y bajo número de registro de entrada 787/2022
- D. RAFAEL LÓPEZ MARTINEZ, con fecha 14/01/2022 y bajo número de registro de entrada 812/2022

Los motivos en base a los cuales presentan sus alegaciones, coincidentes en su práctica totalidad, y que son contestadas en los términos que se señalan a continuación, se indican más abajo.

En todo caso, señalar que se han leído las alegaciones en toda su extensión, se ha examinado la valoración otorgada y puesta en comparación con el resto de puestos, en su globalidad, así como el encaje que, para cada factor y grado acuñado, tienen los puntos asignados, concluyendo que dicha valoración es coherente y proporcionada para buena parte de los factores, si bien hay algunos que requieren de adaptación, sobre la base argumental de las alegaciones, y sin perjuicio de que haya mayor o menor coincidencia desde CGP, con las propuestas señaladas, tanto a nivel de puntuación como de puestos concretos sobre las que aplicarlas.

Mas allá de lo anterior, es preciso trasladar que en la medida en que la valoración de puestos debe entenderse desde una visión global, la propuesta de modificación de algunos puestos, aun siendo distintos al que es objeto de la presente alegación, puede afectar a la valoración dada al mismo. En este sentido, **aunque la alegación no presente disconformidad con la puntuación de factores distintos a los mencionados en la misma, o que su disconformidad lo sea en diferente sentido, CGP ha dado coherencia desde la globalidad a la VPT, sin dejar por ello de tener en cuenta el caso concreto de cada alegación.**

Por ello, puede ocurrir que se incluyan para el presente puesto, en su caso, junto a los factores sobre los que sí existen alegaciones, otros que se han modificado al alza, sin que concorra manifestación de disconformidad previa con la asignada originariamente, por parte de las personas interesadas, y/o que las modificaciones propuestas por CGP no sean coincidentes con la pretensión esgrimida en la alegación correspondiente.

- a) **En relación a la valoración de los puestos en cuestión**, nos remitimos a lo aducido en el Eje 1, puntos 2 y 5.

Sin perjuicio de los puntos anteriores:

- INCERTIDUMBRE Y COMPLEJIDAD TÉCNICA: procedería incrementar la puntuación a 20 puntos.
- RESPONSABILIDAD POR EL TRABAJO PROPIO, se debe entender dentro de un desempeño normal, esto es, dentro de la diligencia y normal “saber hacer”. En tal sentido, no cabe recurrir a que en caso de “gestionar mal los cuadrantes...”, o “informar incorrectamente...” puede causar un perjuicio económico, ya que el trabajo se debe saber hacer y además, correctamente.

No obstante lo anterior, procedería incrementar la valoración a 30 puntos.

- PENOSIDAD HORARIA: junto con los trabajos se presentó un Anexo que contenía, para cada puesto afectado de una penosidad horaria, en los términos del Manual de Valoración, su correspondiente desglose y puntuación pormenorizada. Se adjunta el citado Anexo a este Informe.

La puntuación que refieren las alegaciones es correcta y coincidente con la nuestra, para todos aquellos puestos de Conserje de instalaciones deportivas que atienden el Pabellón I y II. Ahora bien, la alegación olvida que junto a tales “destinos” -Pabellón I y II-, existen otras instalaciones deportivas (ISSO y Piscina) que tienen menos puntuación -50 y 65 puntos, respectivamente-, y nada se dice sobre el particular.

CGP optó por hacer una media de puntuación para todos ellos, en la medida en que el criterio organizativo y funcional de la Institución apostó por la movilidad y polivalencia, según las necesidades de cada momento. Tal es así que la propia ficha recoge lo siguiente:

“NOTA: Los ocupantes del puesto deberán atender todas aquellas tareas que recaigan en su ámbito profesional, coincidan o no con el Servicio donde el puesto esté encuadrado y con independencia de la Unidad Organizativa que atiendan en cada momento, en atención a las necesidades que se presenten.”

Cuando se produzcan vacantes en los puestos, las personas interesadas podrán optar a ocupar aquel que más interese, por los motivos que sean, pero organizativamente el Ayuntamiento ha decidido tratarlos por igual.

- CONDICIONES AMBIENTALES Y DE RIESGO: una cosa es el esfuerzo físico, el ambiente y el riesgo inherente a las funciones del propio puesto en sí mismo concebido, y otra muy diferente las condiciones en que se encuentren las instalaciones municipales. Este último hecho no es lo que da uno u otro valor al puesto, pues éste sigue siendo el mismo o puede seguir siéndolo, en cualquier Institución a nivel de configuración y exigencias. El mal estado de las instalaciones, la necesidad de insonorizar las salas, buscar iluminación natural o ventilación, es un problema de estructura del edificio, pero en modo alguno ligado al desempeño propio del puesto, ya que éste NO REQUIERE dichas condiciones para desarrollarse.

No obstante lo anterior, procedería incrementar la valoración a 25 puntos.

- DISPONIBILIDAD: remitimos a lo que sobre tal, define y desarrolla el Manual de Valoración. Con todo, es de destacar que la disponibilidad no supone cambio de turno, no está prevista para esto, sino que conlleva prolongación del tiempo de trabajo fuera de la jornada habitual, con independencia de cómo se retribuya. Si la jornada no se prolonga en términos absolutos, sino que lo que sucede es un simple cambio de turno, que deja de hacerse en un momento previsto para sustituirlo por otro, la jornada no cambia ni entendemos que con ella, el tiempo efectivo de servicios prestados. Si ello es así, no cabe hablar de disponibilidad.

Si por el contrario, nos encontramos en el otro supuesto (prolongación de la jornada de trabajo dentro de lo que sería “tiempo libre”, que acaba por convertirse, por necesidades del servicio, en “tiempo de trabajo” a mayores), sí tendríamos que hablar de disponibilidad. Ni de los cuestionarios ni de las entrevistas se detectó dicha circunstancia. La penosidad horaria, por el contrario, sí recoge las molestias del horario regular, con independencia de dichos cambios de turno.

A la vista de los años transcurridos desde que CGP hizo la RPT y su consiguiente valoración (más de 4 años), puede ocurrir que sobre dicho factor algo haya cambiado, lo cual se ha contrastado con el Ayuntamiento, siendo procedente incluir los citados 10 puntos para todos estos puestos, gravando a tales de una disponibilidad y dedicación baja.

PROPUESTA DE CONTESTACIÓN A LA ALEGACIÓN: Por consiguiente y en base a los argumentos anteriores, **quedarían estimadas parcialmente**, a nuestro juicio, **las alegaciones formuladas por las personas arriba indicadas.**

3. ALEGACIONES FORMULADAS POR DIVERSAS PERSONAS, CONTRA EL BORRADOR DE LA RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO, A PROPÓSITO DE LOS PUESTOS DEL CUERPO DE POLICÍA LOCAL.

En las fechas y bajo los números de registro de entrada siguientes, la relación de personas que se indica a continuación, presentaron alegaciones al borrador de la relación de puestos de trabajo, a saber:

- D. ANTONIO VALENCIANO MARTÍNEZ, con fecha 09/01/2022 y bajo número de registro de entrada 399/2022.
- D. PEDRO PABLO LÓPEZ PÉREZ, con fecha 09/01/2022 y bajo número de registro de entrada 398/2022.
- D. FRANCISCO JOSÉ PATERNA BLEDA, con fecha 13/01/2022 y bajo número de registro de entrada 646/2022.
- D. CARLOS JAVIER VILLENA SEGURA, con fecha 12/01/2022 y bajo número de registro de entrada 593/2022.
- D. JOSÉ MANUEL PORTAÑA MARTÍNEZ, con fecha 13/01/2022 y bajo número de registro de entrada 655/2022.
- D. RAFAEL LÓPEZ HERMOSILLA, con fecha 10/01/2022 y bajo número de registro de entrada 403/2022.
- D. JUAN MANUEL VILLENA BLEDA, con fecha 14/01/2022 y bajo número de registro de entrada 843/2022.
- D. FRANCISCO JAVIER RODRÍGUEZ TOMÁS, con fecha 13/01/2022 y bajo número de registro de entrada 659/2022.
- D. DAVID SOLER OTI, con fecha 16/01/2022 y bajo número de registro de entrada 873/2022.
- D^a. ÁNGELES C. MARTÍNEZ MARICÓ, con fecha 12/01/2022 y bajo número de registro de entrada 561/2022.
- D. JAVIER NAVARRO GARCÍA, con fecha 12/01/2022 y bajo número de registro de entrada 582/2022.
- D. JOSÉ PALACIOS CLEMENTE, con fecha 09/01/2022 y bajo número de registro de entrada 397/2022.

- D. ANTONIO REAZA JUÁREZ, con fecha 13/01/2022 y bajo número de registro de entrada 682/2022.
- D. MANUEL ENRIQUE OLIVAS ORDÓÑEZ, con fecha 14/01/2022 y bajo número de registro de entrada 683/2022.
- D. ÁNGEL TOMÁS SÁNCHEZ BÁIDEZ, con fecha 11/01/2022 y bajo número de registro de entrada 468/2022.
- D. JUAN CARLOS PATERNA BLEDA, con fecha 10/01/2022 y bajo número de registro de entrada 462/2022.
- D. JAIME MANUEL GARCÍA TITOS, con fecha 10/01/2022 y bajo número de registro de entrada 461/2022.
- D. JESÚS GARCÍA GONZÁLEZ, con fecha 10/01/2022 y bajo número de registro de entrada 449/2022.
- D^a. ANTONIA GUERRERO VERA, con fecha 10/01/2022 y bajo número de registro de entrada 423/2022.
- D. ANTONIO MARTÍNEZ TOMÁS, con fecha 10/01/2022 y bajo número de registro de entrada 422/2022.
- D. JOSÉ ALCARAZ PÉREZ, con fecha 10/01/2022 y bajo número de registro de entrada 415/2022.
- D. RAMIRO FERNÁNDEZ MARTÍNEZ, con fecha 08/01/2022 y bajo número de registro de entrada 392/2022.
- D. VENTURA NÚÑEZ FERNÁNDEZ, con fecha 09/01/2022 y bajo número de registro de entrada 393/2022.
- D. PABLO REOLID CARLOS, con fecha 09/01/2022 y bajo número de registro de entrada 394/2022.
- D. PEDRO MOLINA RODAS, con fecha 09/01/2022 y bajo número de registro de entrada 395/2022.
- D. FRANCISCO LÓPEZ HERMOSILLA, con fecha 09/01/2022 y bajo número de registro de entrada 396/2022.
- D^a. ASCENSIÓN MOTA GALLAR, con fecha 14/01/2022 y bajo número de registro de entrada 748/2022.
- D. JUAN CARLOS JIMÉNEZ NÚÑEZ, con fecha 12/01/2022 y bajo número de registro de entrada 537/2022.

- D. ABEL MARTÍNEZ RÓDENAS, con fecha 11/01/2022 y bajo número de registro de entrada 514/2022.
- D. FRANCISCO JAVIER BLEDA INIESTA, con fecha 11/01/2022 y bajo número de registro de entrada 513/2022.
- D. RICARDO LÓPEZ MORENO, con fecha 11/01/2022 y bajo número de registro de entrada 510/2022.
- D. JOSÉ FRANCISCO MORENO ALVÁREZ, con fecha 11/01/2022 y bajo número de registro de entrada 489/2022.
- D. PEDRO ANTONIO CARRETERO NAVARRO, con fecha 11/01/2022 y bajo número de registro de entrada 487/2022.
- D. JOSÉ MARÍA NAVARRO TERCERO, con fecha 11/01/2022 y bajo número de registro de entrada 484/2022.

Los motivos en base a los cuales presentan sus alegaciones, coincidentes en su práctica totalidad, y que son contestadas en los términos que se señalan a continuación, se indican más abajo.

En todo caso, señalar que se han leído las alegaciones en toda su extensión, se ha examinado la valoración otorgada y puesta en comparación con el resto de puestos, en su globalidad, así como el encaje que, para cada factor y grado acuñado, tienen los puntos asignados, concluyendo que dicha valoración es coherente y proporcionada para buena parte de los factores, si bien hay algunos que requieren de adaptación, sobre la base argumental de las alegaciones, y sin perjuicio de que haya mayor o menor coincidencia desde CGP, con las propuestas señaladas, tanto a nivel de puntuación como de puestos concretos sobre las que aplicarlas.

Mas allá de lo anterior, es preciso trasladar que en la medida en que la valoración de puestos debe entenderse desde una visión global, la propuesta de modificación de algunos puestos, aun siendo distintos al que es objeto de la presente alegación, puede afectar a la valoración dada al mismo. En este sentido, **aunque la alegación no presente disconformidad con la puntuación de factores distintos a los mencionados en la misma, o que su disconformidad lo sea en diferente sentido,**

CGP ha dado coherencia desde la globalidad a la VPT, sin dejar por ello de tener en cuenta el caso concreto de cada alegación.

Por ello, puede ocurrir que se incluyan para el presente puesto, en su caso, junto a los factores sobre los que sí existen alegaciones, otros que se han modificado al alza, sin que concurra manifestación de disconformidad previa con la asignada originariamente, por parte de las personas interesadas, y/o que las modificaciones propuestas por CGP no sean coincidentes con la pretensión esgrimida en la alegación correspondiente.

- a) **En relación a la valoración del puesto de trabajo,** nos remitimos a lo aducido en el Eje 1, puntos 2 y 5.

Sin perjuicio de los puntos anteriores:

- **EXPERIENCIA Y CONOCIMIENTOS:** procedería incrementar la puntuación como sigue:
 - Subinspector/a-Jefe/a de Policía Local: 80 puntos.
 - Oficial: 50 puntos
 - Policía Local: mantiene 40 puntos.
 - Policía en 2ª actividad: mantiene 40 puntos.

- **INCERTIDUMBRE Y COMPLEJIDAD TÉCNICA:** procedería incrementar la puntuación como sigue:
 - Subinspector/a-Jefe/a de Policía Local: 80 puntos.
 - Oficial: 45
 - Policía Local: mantiene 40 puntos.
 - Policía en 2ª actividad: 35 puntos

- **AUTONOMÍA:** procedería incrementar la puntuación como sigue:
 - Subinspector/a-Jefe/a de Policía Local: 90 puntos
 - Oficial: 45 puntos

- Policía Local: 35 puntos
 - Policía en 2ª actividad: mantiene 30 puntos.
- RESPONSABILIDAD POR TRABAJO PROPIO: procedería incrementar la puntuación como sigue:
- Subinspector/a-Jefe/a de Policía Local: mantiene 105 puntos.
 - Oficial: mantiene 50 puntos
 - Policía Local: mantiene 45 puntos
 - Policía en 2ª actividad: mantiene 40 puntos.
- RESPONSABILIDAD POR TRABAJO DE OTROS: no cabe incrementar la puntuación a ninguno de los puestos. Responsabilidad por mando nada tiene que ver con lo que se argumenta a propósito de los Policías y Oficiales. Recomendamos la lectura del Manual de Valoración, sobre dicho extremo. Basta significar que dicho factor valora el hecho de asumir la responsabilidad por el trabajo que hagan otros, cosa que no se da en los términos que refieren las alegaciones, sin perjuicio de que en la parte que corresponda, se puedan estar afectando otros factores.
- RESPONSABILIDAD POR LAS RELACIONES: procedería incrementar la puntuación como sigue:
- Subinspector/a-Jefe/a de Policía Local: 80 puntos.
 - Oficial: 45 puntos
 - Policía Local: 40 puntos
 - Policía en 2ª actividad: 40 puntos.
 -
- CONDICIONES AMBIENTALES Y DE RIESGO: procedería incrementar la puntuación como sigue:
- Subinspector/a-Jefe/a de Policía Local: 60 puntos.
 - Oficial: 70 puntos
 - Policía Local: 70 puntos
 - Policía en 2ª actividad: 50 puntos.

- PENOSIDAD HORARIA: no cabe incrementar la puntuación a ninguno de los puestos, salvo que hayan cambiado los cuadrantes en cuanto a la apreciación de los diferentes atributos de penosidad (turnos, nocturnos, festivos...) que, de conformidad con el Manual de Valoración y de acuerdo con el Anexo I -de desglose de la Penosidad Horaria-, se señalaron en su día. Se adjunta el citado Anexo a este Informe.
 - DISPONIBILIDAD: no cabe incrementar la puntuación a ninguno de los puestos, salvo que hayan cambiado las circunstancias advertidas en su día, cosa que hemos contrastado con el Ayuntamiento.
- b) En relación con la incompatibilidad, nos remitimos a lo señalado en el Eje 1, punto 6.

PROPUESTA DE CONTESTACIÓN A LA ALEGACIÓN: Por consiguiente y en base a los argumentos anteriores, **quedarían estimadas parcialmente**, en nuestra opinión, **las alegaciones formuladas por las personas indicadas anteriormente**.

4. ALEGACIONES FORMULADAS POR D^a. MARIA BELÉN CONTRERAS CALLEJAS, CONTRA EL BORRADOR DE LA RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO, A PROPÓSITO DEL PUESTO DE RESPONSABLE DE PARQUES Y JARDINES

Con fecha 12 de enero de 2022, bajo el número de registro de entrada 562/2022, D^a. M^a Belén Contreras Calleja, presentó alegaciones al borrador de la Relación de Puestos de Trabajo.

Los motivos en base a los cuales presenta sus alegaciones y que son contestadas en los términos que se señalan a continuación, se indican más abajo.

En todo caso, señalar que se han leído las alegaciones en toda su extensión, se ha examinado la valoración otorgada y puesta en comparación con el resto de puestos, en su globalidad, así como el encaje que, para cada factor y grado acuñado, tienen los puntos asignados, concluyendo que dicha valoración es coherente y proporcionada para buena parte de los factores, si bien hay algunos que requieren de adaptación, sobre la base argumental de las alegaciones, y sin perjuicio de que haya mayor o menor coincidencia desde CGP, con las propuestas señaladas, tanto a nivel de puntuación como de puestos concretos sobre las que aplicarlas.

Mas allá de lo anterior, es preciso trasladar que en la medida en que la valoración de puestos debe entenderse desde una visión global, la propuesta de modificación de algunos puestos, aun siendo distintos al que es objeto de la presente alegación, puede afectar a la valoración dada al mismo. En este sentido, **aunque la alegación no presente disconformidad con la puntuación de factores distintos a los mencionados en la misma, o que su disconformidad lo sea en diferente sentido, CGP ha dado coherencia desde la globalidad a la VPT, sin dejar por ello de tener en cuenta el caso concreto de cada alegación.**

Por ello, puede ocurrir que se incluyan para el presente puesto, en su caso, junto a los factores sobre los que sí existen alegaciones, otros que se han modificado al alza, sin que concurra manifestación de disconformidad previa con la asignada originariamente, por parte de las personas interesadas, y/o que las modificaciones

propuestas por CGP no sean coincidentes con la pretensión esgrimida en la alegación correspondiente.

- a) **En relación a la valoración del puesto de trabajo**, nos remitimos a lo aducido en el Eje 1, puntos 2 y 5.

Sin perjuicio de lo dispuesto en los puntos anteriores:

- **CONOCIMIENTOS Y EXPERIENCIA**: procede incrementar la puntuación a 40 puntos.
- **INCERTIDUMBRE Y COMPLEJIDAD TÉCNICA**: procede incrementar la puntuación a 35 puntos.
- **AUTONOMÍA**: procede incrementar la puntuación a 40 puntos.
- **RESPONSABILIDAD POR TRABAJO PROPIO**: 50 puntos.
- **RESPONSABILIDAD POR TRABAJO DE OTROS**: cabe incrementar la puntuación, si bien se ha de tener en cuenta que la nueva a asignar no puede circunscribirse a un hecho momentáneo, por importante duración que conlleve. Esto es, tal y como se señala en la alegación, por supuesto que la dirección, coordinación, supervisión y evaluación del personal de Planes de Empleo debe formar parte de la valoración, siempre y cuando se trate de un hecho regular y continuado en el tiempo. Si solamente se da unos meses puntuales, no puede pretenderse mantener la misma puntuación para todo el año, ya que la traducción económica supondría unos resultados retributivos injustos, por una actividad que no se da con la misma intensidad todos los meses. En tal sentido, una opción es revisar la valoración, en cada momento, para retribuir justamente dicha circunstancia, y lógicamente, cuando dichos Planes de Empleo no se den, habría que

volver a la valoración original que responda al número real de subordinados y dedicación directiva concreta.

Ello puede suponer un trastorno en la gestión diaria, para el Departamento de Personal, de modo que quizás pueda resultar una buena solución el estimar un número medio anual de subordinados y de dedicación directiva.

No es lo mismo contar con 200 personas subordinadas 365 días al año, todos los años, que 1 mes al año, para entendernos. Por tal motivo, se debe hacer una propuesta media anual, teniendo por comparación, al menos, lo ocurrido en los tres últimos años y haciendo una proyección estimada en el corto plazo y en base a ello, disponer una nueva puntuación, de conformidad con el Manual.

Si la proyección a futuro se espera sea distinta sustancialmente o si entrados en un nuevo ejercicio las circunstancias cambian de forma importante, se debe adaptar la valoración, ya que de lo contrario se podría “arrastrar” la asignación de tales efectos retributivos, con un grave agravio comparativo frente al resto de puestos.

Contrastado este hecho con el Ayuntamiento, se nos ha trasladado que es viable entender que, de promedio mensual en cómputo anual, aproximadamente se podría contar con 60-70 personas subordinadas, lo cual supone incrementar la puntuación a 95 puntos.

- **RESPONSABILIDAD POR LAS RELACIONES:** no se explica en la alegación en base a qué se debe incrementar dicho factor. No se habla de con quiénes se mantiene interrelación, ni la intensidad, ni los motivos ni nada por el estilo. Revisando nuevamente la información disponible, e interpretando el contenido de la alegación, entendemos que podría haber una puntuación de 35 puntos.

- DISPONIBILIDAD Y DEDICACIÓN: la disponibilidad está valorada y forma parte de la retribución ordinaria, habiendo asignado 10 puntos, lo cual es coincidente con lo que señala la alegación. Sin embargo, la dedicación no está valorada, lo cual no significa que no se deba retribuir, cosa que ocurrirá, tal y como señala el Manual de Valoración, en el momento tenga lugar el advenimiento de la circunstancia concreta que requiere dedicar tiempo fuera de la jornada habitual. En dicho caso, se retribuirá el tiempo efectivo realmente desempeñado, ya sea a través de compensación horaria o bien a través de gratificaciones extraordinarias o como se disponga, en todo caso, en el correspondiente Acuerdo.

PROPUESTA DE CONTESTACIÓN A LA ALEGACIÓN: Por consiguiente y en base a los argumentos anteriores, **quedarían estimadas parcialmente**, en nuestra opinión, **las alegaciones formuladas por la persona indicada anteriormente**.

5. ALEGACIONES FORMULADAS POR DIVERSAS PERSONAS, CONTRA EL BORRADOR DE LA RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO, EN RELACIÓN CON LOS PUESTOS DE PROFESOR/A DE ESCUELA DE MÚSICA Y COORDINADOR/A DE ESCUELA DE MÚSICA

En las fechas y bajo los números de registro de entrada siguientes, la relación de personas que se indica a continuación, presentaron alegaciones al borrador de la relación de puestos de trabajo, a saber:

- D. ANTONIO FERNÁNDEZ RODRÍGUEZ, con fecha 13/01/2022 y bajo número de registro de entrada 651/2022.
- D. PEDRO PÉREZ CARRETERO, con fecha 13/01/2022 y bajo número de registro de entrada 634/2022.
- D^a. OLGA MERAS PÉREZ, con fechas 13/01/2022 y 14/01/2022 y bajo números de registro de entrada 642/2022 y 755/2022, respectivamente.
- D^a. MARÍA JESÚS JIMÉNEZ NÚÑEZ, con fecha 13/01/2022 y bajo número de registro de entrada 648/2022.
- D^a. ANA DOLORES PÉREZ BELDA, con fecha 13/01/2022 y bajo número de registro de entrada 676/2022.
- D. PEDRO ANTONIO TERCERO SÁNCHEZ, con fecha 12/01/2022 y bajo número de registro de entrada 539/2022.
- D. JAIME BERRUEZO DE LARA, con fecha 14/01/2022 y bajo número de registro de entrada 786/2022.
- D. JESÚS MIGUEL PÉREZ CASTRO, con fecha 14/01/2022 y bajo número de registro de entrada 800/2022.
- D^a. INMACULADA CÁNOVAS MORALES, con fecha 12/01/2022 y bajo número de registro de entrada 559/2022.
- D. FRANCISCO JAVIER GARCÍA COBOS, con fecha 12/01/2022 y bajo número de registro de entrada 557/2022.

Los motivos en base a los cuales presentan sus alegaciones, coincidentes en su práctica totalidad, y que son contestadas en los términos que se señalan a continuación, se indican más abajo.

En todo caso, señalar que se han leído las alegaciones en toda su extensión, se ha examinado la valoración otorgada y puesta en comparación con el resto de puestos, en su globalidad, así como el encaje que, para cada factor y grado acuñado, tienen los puntos asignados, concluyendo que dicha valoración es coherente y proporcionada para buena parte de los factores, si bien hay algunos que requieren de adaptación, sobre la base argumental de las alegaciones, y sin perjuicio de que haya mayor o menor coincidencia desde CGP, con las propuestas señaladas, tanto a nivel de puntuación como de puestos concretos sobre las que aplicarlas.

Mas allá de lo anterior, es preciso trasladar que en la medida en que la valoración de puestos debe entenderse desde una visión global, la propuesta de modificación de algunos puestos, aun siendo distintos al que es objeto de la presente alegación, puede afectar a la valoración dada al mismo. En este sentido, **aunque la alegación no presente disconformidad con la puntuación de factores distintos a los mencionados en la misma, o que su disconformidad lo sea en diferente sentido, CGP ha dado coherencia desde la globalidad a la VPT, sin dejar por ello de tener en cuenta el caso concreto de cada alegación.**

Por ello, puede ocurrir que se incluyan para el presente puesto, en su caso, junto a los factores sobre los que sí existen alegaciones, otros que se han modificado al alza, sin que concurra manifestación de disconformidad previa con la asignada originariamente, por parte de las personas interesadas, y/o que las modificaciones propuestas por CGP no sean coincidentes con la pretensión esgrimida en la alegación correspondiente.

- a) **En relación con la denominación del puesto de Coordinador/a de Escuela de Música**, es irrelevante a efectos de configuración, valoración, peso, responsabilidad.... del puesto. Si se observa, dentro del Dpto. de Servicios Culturales, Ocio y Tiempo libre, prácticamente todas las Secciones (y así vienen consideradas), tienen a su frente, además del Jefe/a de Servicio, un Coordinador/a. El nombre no hace al puesto, sino su

contenido, y por mantener una misma línea en dicho Departamento, entendemos más oportuno mantener dicha denominación de Coordinador/a.

- b) **En relación con la formación específica, tanto del puesto de Coordinador/a como Profesor/a de Escuela de Música**, nos remitimos a la aducido en el Eje 1, punto 3.

Más allá de lo señalado en dicho punto, debemos abordar dos aspectos:

- **LA TITULACIÓN REQUERIDA.** Ambas fichas de los puestos, requieren la titulación de “*Grado Musicología, composición musical, interpretación musical, Magisterio de educación musical, similar o equivalente*”. Si es más correcto hablar de “*Título Superior de Música o equivalente, o Grado en Enseñanzas Artísticas Superiores de Música o equivalente*”, no hay ningún problema, ya que la ficha se puede adaptar en tal sentido. Cuestión diferente es el Subgrupo de Clasificación requerido, ya que la titulación de Grado permite configurar un puesto tanto para un A2 como para un A1. Si el Ayuntamiento, a la hora de reclutar las plazas, lo hizo como A2, debe sumarse este hecho a otra situación determinante, cual es cómo han salido las plazas en estabilización, ya que lo normal es que se haya mantenido el Subgrupo A2 en todos los casos. Sea como fuere, tratándose del tipo de puesto que es (salvo que exista reserva de Ley sólo a A1 -lo cual debe probar el alegante-), con independencia de cómo salga la plaza a estabilizar, lo cierto es que tan válido es para ocupar dichos puestos un A1 como un A2 (en nuestra opinión e insistimos, siempre y cuando no exista reserva de Ley a un A1 para este caso concreto, y ello no se determina por la Titulación superior, que insistimos, tan válida puede ser para puestos A1 como A2, en nuestro actual sistema educativo). Habida cuenta que no siempre es sencillo reclutar personal con este tipo de titulación, y/o que no siempre las titulaciones han estado

claras, en la medida en que las tareas del puesto para el Ayuntamiento de Hellín se atienden correctamente con independencia de que hablemos de un A1 o de un A2, quizás lo más pacífico sería barrar el puesto a ambos subgrupos de clasificación. Ello no perjudicaría a los A1 (caso de haberlos) y tampoco coartaría la carrera profesional de los A2, una vez quede vacante el puesto de coordinador/a (insistimos, siempre y cuando no exista reserva de Lay para los primeros).

- LA EXIGENCIA DEL PERMISO DE CONDUCIR B. Es obvio que debe formar parte de los requisitos del puesto, motivo por el cual se debe incorporar en la ficha.

c) En relación a la valoración del puesto de trabajo de Profesor/a Escuela de Música, nos remitimos a lo aducido en el Eje 1, puntos 2 y 5.

Sin perjuicio de lo dispuesto en tales puntos:

- CONOCIMIENTOS Y EXPERIENCIA: procedería incrementar la puntuación a 60 puntos.
- PENOSIDAD HORARIA: La propia ficha descriptiva, tanto de Profesor/a de Escuela de Música como de Coordinador/a de Escuela de Música, señalan lo siguiente:

“La Concreción de la jornada y sus consecuencias, de cara a la valoración del puesto, no puede precisarse "ab initio", toda vez que la misma se determina en función de las necesidades y demanda de cada momento. Por consiguiente, las retribuciones deberán adaptarse en cada caso, por referencia a los criterios establecidos en el Manual de Valoración, correspondiendo la que justamente se derive de cada empleado de la jornada realmente realizada”.

Siendo así, la ficha es coherente con lo dispuesto en las alegaciones, de tal modo que si en la actualidad la jornada es completa, y a turnos, como se señala, se debe aplicar el Manual como corresponda para retribuir, justamente, lo que en cada momento proceda.

La jornada, a efectos de valoración, es irrelevante, ya que la valoración se hace sobre la base de jornada completa y en cómputo mensual. Sólo cuando existe jornada a tiempo parcial, los resultados retributivos se deben adaptar proporcionalmente.

En cuanto a la turnicidad referida, parece más lógico pensar que quizás no se trate tanto de una jornada a turnos, sino de una jornada partida, en la medida en que se refieren unas tareas por la mañana y otras bien diferentes por la tarde, que en su conjunto, completarían las funciones diarias del puesto. La jornada a turnos significaría que una semana se va de mañanas y a la siguiente sólo de tardes, y así sucesivamente. Por su parte, la jornada partida supondría ir todos los días en horario de mañana y tarde (no en horario de mañana o tarde, que es distinto).

Si estamos en el primer caso, es decir, jornada a turnos de mañana y tarde, de lunes a viernes, la puntuación a otorgar sería de 20 puntos en dicho factor. Si estamos en el segundo caso, es decir, jornada partida regular, de lunes a viernes, la puntuación a otorgar sería de 60 puntos.

De conformidad con lo que el Ayuntamiento nos ha trasladado, parece que estamos en presencia de una jornada a turnos, sujeta a demanda, ya que no existe ni ha existido nunca una jornada partida “regular”, aunque se haya trabajado, según dicha demanda, en horario de mañana, o tarde, o incluso a veces con turnos y en determinados días, en horario de mañana y tarde, dentro de dicha turnicidad y variabilidad, según demanda.

Lo anterior parece apuntar, si así se mantuviera en el tiempo, a una jornada mixta, caracterizada por una parte fija (que puede ser a turnos perfectamente), y otra variable (para incorporar, según demanda o necesidades, otros horarios o jornadas distintas).

Al día de hoy, se trate como una jornada a turnos o de una jornada mixta, procedería incrementar la puntuación en 20 puntos. Si con el tiempo se hace más patente la jornada mixta por su parte variable y, tras los cálculos oportunos teniendo en cuenta el Manual de Valoración, se llegase a otra puntuación, tendría que considerarse esta otra, llegado el momento. En todo caso, la contestación a la alegación por este factor estima en jornada mixta la penosidad horaria.

- CONDICIONES AMBIENTALES Y DE RIESGOS: procedería incrementar la puntuación a 30 puntos.

En todo caso, debe tenerse en cuenta lo siguiente: una cosa es el esfuerzo físico, el ambiente y el riesgo inherente a las funciones del propio puesto en sí mismo concebido, y otra muy diferente las condiciones en que se encuentren las instalaciones municipales. Este último hecho no es lo que da uno u otro valor al puesto, pues éste sigue siendo el mismo o puede seguir siéndolo, en cualquier Institución a nivel de configuración y exigencias. El mal estado de las instalaciones, la necesidad de insonorizar las salas, la mejora de los sistemas de calefacción y/o aire acondicionado, buscar iluminación natural o ventilación, es un problema de estructura del edificio, pero en modo alguno ligado al desempeño propio del puesto, ya que éste NO REQUIERE condiciones en tal sentido, para desarrollarse.

- d) En relación a la valoración del puesto de trabajo de Coordinador/a Escuela de Música, nos remitimos a lo aducido en el Eje 1, puntos 2 y 5.

Sin perjuicio de lo dispuesto en tales puntos:

- CONOCIMIENTOS Y EXPERIENCIA: procedería incrementar la puntuación a 70 puntos.
- AUTONOMÍA: procedería incrementar la puntuación a 60 puntos.
- RESPONSABILIDAD POR TRABAJO PROPIO: procedería incrementar la puntuación a 65 puntos.
- PENOSIDAD HORARIA: La propia ficha descriptiva, tanto de Profesor/a de Escuela de Música como de Coordinador/a de Escuela de Música, señalan lo siguiente:

“La Concreción de la jornada y sus consecuencias, de cara a la valoración del puesto, no puede precisarse "ab initio", toda vez que la misma se determina en función de las necesidades y demanda de cada momento. Por consiguiente, las retribuciones deberán adaptarse en cada caso, por referencia a los criterios establecidos en el Manual de Valoración, correspondiendo la que justamente se derive de cada empleado de la jornada realmente realizada”.

Siendo así, la ficha es coherente con lo dispuesto en las alegaciones, de tal modo que si en la actualidad la jornada es completa, y a turnos, como se señala, se debe aplicar el Manual como corresponda para retribuir, justamente, lo que en cada momento proceda.

La jornada, a efectos de valoración, es irrelevante, ya que la valoración se hace sobre la base de jornada completa y en cómputo mensual. Sólo cuando existe jornada a tiempo parcial, los resultados retributivos se deben adaptar proporcionalmente.

En cuanto a la turnicidad referida, parece más lógico pensar que quizás no se trate tanto de una jornada a turnos, sino de una jornada partida, en la medida en que se refieren unas tareas por la mañana y otras bien diferentes por la tarde, que en su conjunto, completarían las funciones diarias del puesto. La jornada a turnos significaría que una semana se va de mañanas y a la siguiente sólo de tardes, y así sucesivamente. Por su parte, la jornada partida supondría ir todos los días en horario de mañana y tarde (no en horario de mañana o tarde, que es distinto).

Si estamos en el primer caso, es decir, jornada a turnos de mañana y tarde, de lunes a viernes, la puntuación a otorgar sería de 20 puntos en dicho factor. Si estamos en el segundo caso, es decir, jornada partida regular, de lunes a viernes, la puntuación a otorgar sería de 60 puntos.

De conformidad con lo que el Ayuntamiento nos ha trasladado, parece que estamos en presencia de una jornada a turnos, sujeta a demanda, ya que no existe ni ha existido nunca una jornada partida “regular”, aunque se haya trabajado, según dicha demanda, en horario de mañana, o tarde, o incluso a veces con turnos y en determinados días, en horario de mañana y tarde, dentro de dicha turnicidad y variabilidad, según demanda.

Lo anterior parece apuntar, si así se mantuviera en el tiempo, a una jornada mixta, caracterizada por una parte fija (que puede ser a turnos perfectamente), y otra variable (para incorporar, según demanda o necesidades, otros horarios o jornadas distintas).

Al día de hoy, se trate como una jornada a turnos o de una jornada mixta, procedería incrementar la puntuación en 20 puntos. Si con el tiempo se hace más patente la jornada mixta por su parte variable y, tras los cálculos oportunos teniendo en cuenta el Manual de Valoración, se llegase a otra puntuación, tendría que considerarse esta otra, llegado el

momento. En todo caso, la contestación a la alegación por este factor estima en jornada mixta la penosidad horaria.

- CONDICIONES AMBIENTALES Y DE RIESGOS: procedería incrementar la puntuación a 30 puntos.

En todo caso, debe tenerse en cuenta lo siguiente: una cosa es el esfuerzo físico, el ambiente y el riesgo inherente a las funciones del propio puesto en sí mismo concebido, y otra muy diferente las condiciones en que se encuentren las instalaciones municipales. Este último hecho no es lo que da uno u otro valor al puesto, pues éste sigue siendo el mismo o puede seguir siéndolo, en cualquier Institución a nivel de configuración y exigencias. El mal estado de las instalaciones, la necesidad de insonorizar las salas, la mejora de los sistemas de calefacción y/o aire acondicionado, buscar iluminación natural o ventilación, es un problema de estructura del edificio, pero en modo alguno ligado al desempeño propio del puesto, ya que éste NO REQUIERE condiciones en tal sentido, para desarrollarse.

PROPUESTA DE CONTESTACIÓN A LA ALEGACIÓN: Por consiguiente y en base a los argumentos anteriores, **quedarían estimadas parcialmente**, en nuestra opinión, **las alegaciones formuladas por la persona indicada anteriormente, en los términos señalados, y sin perjuicio de las acomodaciones o vertientes diferentes que se señalan en esta contestación.**

6. ALEGACIONES FORMULADAS POR DIVERSAS PERSONAS, CONTRA EL BORRADOR DE LA RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO, A PROPÓSITO DEL PUESTO DE EDUCADOR/A SOCIAL

En las fechas y bajo los números de registro de entrada siguientes, la relación de personas que se indica a continuación, presentaron alegaciones al borrador de la relación de puestos de trabajo, a saber:

- D. FRANCISCO JAVIER LOZANO MARTÍNEZ, con fecha 13/01/2022 y bajo número de registro de entrada 670/2022.
- D. ANTONIO BOTELLA VALENCIANO, con fechas 12/01/2022 y 14/01/2022 y bajo números de registro de entrada 524/2022 y 798/2022, respectivamente.
- D^a. MARÍA ÁNGELES SÁNCHEZ ROMERO, con fechas 12/01/2022 y 14/01/2022 y bajo números de registro de entrada 523/2022 y 803/2022, respectivamente.
- D^a. CONCEPCIÓN LÓPEZ PUCHE, con fecha 14/01/2022 y bajo número de registro de entrada 792/2022.

Los motivos en base a los cuales presentan sus alegaciones, coincidentes en su práctica totalidad, y que son contestadas en los términos que se señalan a continuación, se indican más abajo.

En todo caso, señalar que se han leído las alegaciones en toda su extensión, se ha examinado la valoración otorgada y puesta en comparación con el resto de puestos, en su globalidad, así como el encaje que, para cada factor y grado acuñado, tienen los puntos asignados, concluyendo que dicha valoración es coherente y proporcionada para buena parte de los factores, si bien hay algunos que requieren de adaptación, sobre la base argumental de las alegaciones, y sin perjuicio de que haya mayor o menor coincidencia desde CGP, con las propuestas señaladas, tanto a nivel de puntuación como de puestos concretos sobre las que aplicarlas.

Mas allá de lo anterior, es preciso trasladar que en la medida en que la valoración de puestos debe entenderse desde una visión global, la propuesta de modificación de algunos puestos, aun siendo distintos al que es objeto de la presente alegación, puede

afectar a la valoración dada al mismo. En este sentido, **aunque la alegación no presente disconformidad con la puntuación de factores distintos a los mencionados en la misma, o que su disconformidad lo sea en diferente sentido, CGP ha dado coherencia desde la globalidad a la VPT, sin dejar por ello de tener en cuenta el caso concreto de cada alegación.**

Por ello, puede ocurrir que se incluyan para el presente puesto, en su caso, junto a los factores sobre los que sí existen alegaciones, otros que se han modificado al alza, sin que concurra manifestación de disconformidad previa con la asignada originariamente, por parte de las personas interesadas, y/o que las modificaciones propuestas por CGP no sean coincidentes con la pretensión esgrimida en la alegación correspondiente.

- a) **En relación a la formación específica:** ningún problema en recoger la titulación como refiere la alegación, quedando como sigue: “*Grado en Educación Social, equivalente o habilitado por Colegio Profesional de Educadores Sociales. Carnet de conducir tipo B*”.
- b) **En relación a la valoración del puesto de trabajo,** nos remitimos a lo aducido en el Eje 1, puntos 2 y 5.

Sin perjuicio de lo dispuesto en tales puntos:

- **CONOCIMIENTOS Y EXPERIENCIA:** procedería incrementar la puntuación a 60 puntos.
- **INCERTIDUMBRE Y DIFICULTAD TÉCNICA:** procedería incrementar la puntuación a 60 puntos.
- **AUTONOMÍA:** procedería incrementar la puntuación a 55 puntos.

- RESPONSABILIDAD POR TRABAJO PROPIO: procedería incrementar la puntuación a 60 puntos.
- RESPONSABILIDAD POR RELACIONES: procedería incrementar la puntuación a 40 puntos.
- CONDICIONES AMBIENTALES Y DE RIESGO: procedería incrementar la puntuación a 30 puntos. Téngase en cuenta que el desgaste psicológico, el estrés y similares no forman parte de la valoración de puestos de trabajo. El factor a considerar evalúa el esfuerzo físico, las condiciones ambientales y el riesgo o peligrosidad del puesto, no otros elementos y menos los que tienen un carácter subjetivo.

PROPUESTA DE CONTESTACIÓN A LA ALEGACIÓN: Por consiguiente y en base a los argumentos anteriores, **quedarían estimadas parcialmente, en nuestra opinión, las alegaciones formuladas por la persona indicada anteriormente.**

7. ALEGACIONES FORMULADAS POR D^a. LOURDES MARÍN INIESTA, CONTRA EL BORRADOR DE LA RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO, A PROPÓSITO DEL PUESTO DE MONITOR/A SOCIO-CULTURAL.

Con fecha 14 de enero de 2022, bajo número de registro de entrada 809/2022, D^a. Lourdes Marín Iniesta, presentó alegaciones al borrador de la Relación de Puestos de Trabajo.

Los motivos en base a los cuales presenta sus alegaciones, y que son contestadas en los términos que se señalan a continuación, se indican más abajo.

En todo caso, señalar que se han leído las alegaciones en toda su extensión, se ha examinado la valoración otorgada y puesta en comparación con el resto de puestos, en su globalidad, así como el encaje que, para cada factor y grado acuñado, tienen los puntos asignados, concluyendo que dicha valoración es coherente y proporcionada para buena parte de los factores, si bien hay algunos que requieren de adaptación, sobre la base argumental de las alegaciones, y sin perjuicio de que haya mayor o menor coincidencia desde CGP, con las propuestas señaladas, tanto a nivel de puntuación como de puestos concretos sobre las que aplicarlas.

Mas allá de lo anterior, es preciso trasladar que en la medida en que la valoración de puestos debe entenderse desde una visión global, la propuesta de modificación de algunos puestos, aun siendo distintos al que es objeto de la presente alegación, puede afectar a la valoración dada al mismo. En este sentido, **aunque la alegación no presente disconformidad con la puntuación de factores distintos a los mencionados en la misma, o que su disconformidad lo sea en diferente sentido, CGP ha dado coherencia desde la globalidad a la VPT, sin dejar por ello de tener en cuenta el caso concreto de cada alegación.**

Por ello, puede ocurrir que se incluyan para el presente puesto, en su caso, junto a los factores sobre los que sí existen alegaciones, otros que se han modificado al alza, sin que concurra manifestación de disconformidad previa con la asignada originariamente, por parte de las personas interesadas, y/o que las modificaciones

propuestas por CGP no sean coincidentes con la pretensión esgrimida en la alegación correspondiente.

a) **En relación a la valoración del puesto de trabajo**, nos remitimos a lo aducido en el Eje 1, puntos 2 y 5.

Sin perjuicio de lo dispuesto en tales puntos:

- **CONOCIMIENTOS Y EXPERIENCIA**: procede incrementar la puntuación a 40 puntos.
- **INCERTIDUMBRE Y DIFICULTAD TÉCNICA**: procedería incrementar la puntuación a 30 puntos.
- **AUTONOMÍA**: no procedería incrementar la puntuación.
- **RESPONSABILIDAD POR TRABAJO PROPIO**: procedería incrementar la puntuación a 40 puntos.
- **RESPONSABILIDAD POR RELACIONES**: procedería incrementar la puntuación a 40 puntos.
- **CONDICIONES AMBIENTALES Y DE RIESGO**: procedería incrementar la puntuación a 30 puntos. Téngase en cuenta que el desgaste psicológico, el estrés y similares no forman parte de la valoración de puestos de trabajo, como tampoco forman parte el barrio marginal donde se llevan a cabo las funciones del puesto, el hecho de que existan botellones, suciedad en la calle o zonas colindantes... Todo ello debe resolverse de otro modo, mejorando la seguridad o la infraestructura, pero en modo alguno es predicable del puesto de trabajo. El factor que considerar evalúa el esfuerzo físico, las condiciones ambientales y el riesgo o peligrosidad, no otros elementos, y menos los que tienen un carácter subjetivo

PROPUESTA DE CONTESTACIÓN A LA ALEGACIÓN: Por consiguiente y en base a los argumentos anteriores, **quedarían estimadas parcialmente**, en nuestra opinión, **las alegaciones formuladas por la persona indicada anteriormente.**

8. ALEGACIONES FORMULADAS POR D^a. MARÍA JOSEFA JIMÉNEZ CANTÓ, CONTRA EL BORRADOR DE LA RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO, A PROPÓSITO DEL PUESTO DE MONITOR/A SOCIO-CULTURAL.

Con fecha 14 de enero de 2022, bajo número de registro de entrada 841/2022, D^a. María Josefa Jiménez Cantó, presentó alegaciones al borrador de la Relación de Puestos de Trabajo.

Los motivos en base a los cuales presenta sus alegaciones y que son contestadas en los términos que se señalan a continuación, se indican más abajo.

En todo caso, señalar que se han leído las alegaciones en toda su extensión, se ha examinado la valoración otorgada y puesta en comparación con el resto de puestos, en su globalidad, así como el encaje que, para cada factor y grado acuñado, tienen los puntos asignados, concluyendo que dicha valoración es coherente y proporcionada para buena parte de los factores, si bien hay algunos que requieren de adaptación, sobre la base argumental de las alegaciones, y sin perjuicio de que haya mayor o menor coincidencia desde CGP, con las propuestas señaladas, tanto a nivel de puntuación como de puestos concretos sobre las que aplicarlas.

Mas allá de lo anterior, es preciso trasladar que en la medida en que la valoración de puestos debe entenderse desde una visión global, la propuesta de modificación de algunos puestos, aun siendo distintos al que es objeto de la presente alegación, puede afectar a la valoración dada al mismo. En este sentido, **aunque la alegación no presente disconformidad con la puntuación de factores distintos a los mencionados en la misma, o que su disconformidad lo sea en diferente sentido, CGP ha dado coherencia desde la globalidad a la VPT, sin dejar por ello de tener en cuenta el caso concreto de cada alegación.**

Por ello, puede ocurrir que se incluyan para el presente puesto, en su caso, junto a los factores sobre los que sí existen alegaciones, otros que se han modificado al alza, sin que concurra manifestación de disconformidad previa con la asignada originariamente, por parte de las personas interesadas, y/o que las modificaciones

propuestas por CGP no sean coincidentes con la pretensión esgrimida en la alegación correspondiente.

Teniendo en cuenta que sobre dicho puesto se han vertido otras alegaciones, por otras personas interesadas que igualmente lo ocupan, más allá de la pretensión concreta de la Sra. Jiménez Cantó, se contestan de la siguiente forma, aunque la propuesta de modificación de algún factor no haya sido propuesta directamente por ella, siendo que visto el puesto desde su globalidad, cabría, a saber:

- a) **En relación a la configuración del puesto**, a propósito de las plazas que pueden ocuparlo, en cuanto a grupos/subgrupos de clasificación, remitimos al punto 4 del presente Informe.

Hay que recordar que más allá de la categoría profesional de la persona, el puesto está abierto tanto a los C1 como a los C2, dando por consiguiente un mayor peso y reconociendo. Este puesto, por consiguiente, ya no sólo está reservado para los primeros, sino para funciones suficientemente ricas como para ambos subgrupos de clasificación. De ahí la valoración.

Más allá de lo anterior, nada obsta para que, llegado el momento, pueda ponerse en marcha una promoción interna, si así lo decide el Ayuntamiento. Tal y como está configurado el puesto, con dicho barrado, es correcto, con independencia de la promoción interna o no. El simple hecho de que la persona lleve muchos años desempeñándolo no es motivo para poner en marcha una promoción, ya que ésta va ligada al desempeño de funciones propias de otra tipología de plaza, y no es el caso.

- b) **En relación a la valoración del puesto de trabajo**, nos remitimos a lo aducido en el Eje 1, puntos 2 y 5.

Sin perjuicio de lo dispuesto en tales puntos:

- CONOCIMIENTOS Y EXPERIENCIA: procede incrementar la puntuación a 40 puntos.
- INCERTIDUMBRE Y DIFICULTAD TÉCNICA: procedería incrementar la puntuación a 30 puntos.
- AUTONOMÍA: no procedería incrementar la puntuación.
- RESPONSABILIDAD POR TRABAJO PROPIO: procedería incrementar la puntuación a 40 puntos.
- RESPONSABILIDAD POR RELACIONES: procedería incrementar la puntuación a 40 puntos.
- CONDICIONES AMBIENTALES Y DE RIESGO: procedería incrementar la puntuación a 30 puntos.

PROPUESTA DE CONTESTACIÓN A LA ALEGACIÓN: Por consiguiente y en base a los argumentos anteriores, **quedarían estimadas parcialmente**, en nuestra opinión, **las alegaciones formuladas por la persona indicada anteriormente**.

9. ALEGACIONES FORMULADAS POR D^a. MARÍA JESÚS PRECIADO PÉREZ PASTOR, CONTRA EL BORRADOR DE LA RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO, A PROPÓSITO DEL PUESTO DE MONITOR/A SOCIO-CULTURAL.

Con fecha 14 de enero de 2022, bajo número de registro de entrada 747/2022, D^a. María Jesús Preciado Pérez Pastor, presentó alegaciones al borrador de la Relación de Puestos de Trabajo.

Los motivos en base a los cuales presenta sus alegaciones y que son contestadas en los términos que se señalan a continuación, se indican más abajo.

En todo caso, señalar que se han leído las alegaciones en toda su extensión, se ha examinado la valoración otorgada y puesta en comparación con el resto de puestos, en su globalidad, así como el encaje que, para cada factor y grado acuñado, tienen los puntos asignados, concluyendo que dicha valoración es coherente y proporcionada para buena parte de los factores, si bien hay algunos que requieren de adaptación, sobre la base argumental de las alegaciones, y sin perjuicio de que haya mayor o menor coincidencia desde CGP, con las propuestas señaladas, tanto a nivel de puntuación como de puestos concretos sobre las que aplicarlas.

Mas allá de lo anterior, es preciso trasladar que en la medida en que la valoración de puestos debe entenderse desde una visión global, la propuesta de modificación de algunos puestos, aun siendo distintos al que es objeto de la presente alegación, puede afectar a la valoración dada al mismo. En este sentido, **aunque la alegación no presente disconformidad con la puntuación de factores distintos a los mencionados en la misma, o que su disconformidad lo sea en diferente sentido, CGP ha dado coherencia desde la globalidad a la VPT, sin dejar por ello de tener en cuenta el caso concreto de cada alegación.**

Por ello, puede ocurrir que se incluyan para el presente puesto, en su caso, junto a los factores sobre los que sí existen alegaciones, otros que se han modificado al alza, sin que concurra manifestación de disconformidad previa con la asignada

originariamente, por parte de las personas interesadas, y/o que las modificaciones propuestas por CGP no sean coincidentes con la pretensión esgrimida en la alegación correspondiente.

Teniendo en cuenta que sobre dicho puesto se han vertido otras alegaciones, por otras personas interesadas que igualmente lo ocupan, más allá de la pretensión concreta de la Sra. Jiménez Cantó, se contestan de la siguiente forma, aunque la propuesta de modificación de algún factor no haya sido propuesta directamente por ella, siendo que visto el puesto desde su globalidad, cabría, a saber:

- a) **En relación a la configuración del puesto**, a propósito de las plazas que pueden ocuparlo, en cuanto a grupos/subgrupos de clasificación, remitimos al punto 4 del presente Informe.

Hay que recordar que más allá de la categoría profesional de la persona, el puesto está abierto tanto a los C1 como a los C2, dando por consiguiente un mayor peso y reconociendo. Este puesto, por consiguiente, ya no sólo está reservado para los primeros, sino para funciones suficientemente ricas como para ambos subgrupos de clasificación. De ahí la valoración.

Más allá de lo anterior, nada obsta para que, llegado el momento, pueda ponerse en marcha una promoción interna, si así lo decide el Ayuntamiento. Tal y como está configurado el puesto, con dicho barrado, es correcto, con independencia de la promoción interna o no. El simple hecho de que la persona lleve muchos años desempeñándolo no es motivo para poner en marcha una promoción, ya que ésta va ligada al desempeño de funciones propias de otra tipología de plaza, y no es el caso.

- b) **En relación a la valoración del puesto de trabajo**, nos remitimos a lo aducido en el Eje 1, puntos 2 y 5.

Sin perjuicio de lo dispuesto en tales puntos:

- CONOCIMIENTOS Y EXPERIENCIA: procede incrementar la puntuación a 40 puntos.
- INCERTIDUMBRE Y DIFICULTAD TÉCNICA: procedería incrementar la puntuación a 30 puntos.
- AUTONOMÍA: no procedería incrementar la puntuación.
- RESPONSABILIDAD POR TRABAJO PROPIO: procedería incrementar la puntuación a 40 puntos.
- RESPONSABILIDAD POR RELACIONES: procedería incrementar la puntuación a 40 puntos.
- CONDICIONES AMBIENTALES Y DE RIESGO: procedería incrementar la puntuación a 30 puntos.

PROPUESTA DE CONTESTACIÓN A LA ALEGACIÓN: Por consiguiente y en base a los argumentos anteriores, **quedarían estimadas parcialmente**, en nuestra opinión, **las alegaciones formuladas por la persona indicada anteriormente**.

10. ALEGACIONES FORMULADAS POR D^a. IRENE FERNÁNDEZ SORIA, CONTRA EL BORRADOR DE LA RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO, A PROPÓSITO DEL PUESTO DE MONITOR SOCIO-CULTURAL DE LA CASA DE ACOGIDA.

Con fecha 14 de enero de 2022, bajo número de registro de entrada 824/2022, D^a. Irene Fernández Soria, presentó alegaciones al borrador de la Relación de Puestos de Trabajo.

Los motivos en base a los cuales presenta sus alegaciones y que son contestadas en los términos que se señalan a continuación, se indican más abajo.

En todo caso, señalar que se han leído las alegaciones en toda su extensión, se ha examinado la valoración otorgada y puesta en comparación con el resto de puestos, en su globalidad, así como el encaje que, para cada factor y grado acuñado, tienen los puntos asignados, concluyendo que dicha valoración es coherente y proporcionada para buena parte de los factores, si bien hay algunos que requieren de adaptación, sobre la base argumental de las alegaciones, y sin perjuicio de que haya mayor o menor coincidencia desde CGP, con las propuestas señaladas, tanto a nivel de puntuación como de puestos concretos sobre las que aplicarlas.

Mas allá de lo anterior, es preciso trasladar que en la medida en que la valoración de puestos debe entenderse desde una visión global, la propuesta de modificación de algunos puestos, aun siendo distintos al que es objeto de la presente alegación, puede afectar a la valoración dada al mismo. En este sentido, **aunque la alegación no presente disconformidad con la puntuación de factores distintos a los mencionados en la misma, o que su disconformidad lo sea en diferente sentido, CGP ha dado coherencia desde la globalidad a la VPT, sin dejar por ello de tener en cuenta el caso concreto de cada alegación.**

Por ello, puede ocurrir que se incluyan para el presente puesto, en su caso, junto a los factores sobre los que sí existen alegaciones, otros que se han modificado al alza, sin que concurra manifestación de disconformidad previa con la asignada originariamente, por parte de las personas interesadas, y/o que las modificaciones

propuestas por CGP no sean coincidentes con la pretensión esgrimida en la alegación correspondiente.

Teniendo en cuenta que sobre el puesto general de Monitor Socio-Cultural (aunque el que resulta objeto de la presente alegación incluya de forma complementaria la reseña “*de la Casa de Acogida*”), se han vertido otras alegaciones, por otras personas interesadas que igualmente lo ocupan, más allá de la pretensión concreta de la Sra. Preciado Pérez, se contestan de la siguiente forma, aunque la propuesta de modificación de algún factor no haya sido propuesta directamente por ella, siendo que visto el puesto desde su globalidad, cabría, a saber:

- a) **En relación a la denominación del puesto y su supuesta discriminación, respecto al resto de Monitores Socio-Culturales,** remitimos a lo aducido en el punto 4 del presente Informe.

De una lectura pausada de dicho punto 4, puede observarse cómo no hay motivo alguno para pensar en la supuesta discriminación o anclaje permanente a un único puesto. La posibilidad de movilidad ES EXACTAMENTE LA MISMA que la del resto de Monitores Socio-Culturales. El tipo de plaza en cuanto a régimen jurídico y subgrupo de clasificación SON LOS MISMOS. A mayor abundamiento, cualquier persona del Ayuntamiento que sea personal laboral y tenga bien un subgrupo (o equivalente) al C2 o al C1, pueden ocupar cualquiera de los puestos de Monitor Socio-Cultural de la Institución (cualquiera, insistimos, lo cual se extiende a todos ellos, incluido el de la Casa de Acogida), sin perjuicio de que pueda requerirse alguna experiencia, conocimientos o formación, en su caso, concretas, pero sin duda no con ningún nivel de especialización, dado el tipo de puesto de que se trata.

El hecho de distinguir esta ficha de las demás, apellidándola como “*de la Casa de Acogida*”, no se hizo sino para incorporar, positivamente, dos párrafos que no vienen en las otras, a saber:

“Apoya en las tareas domésticas cotidianas del centro, tales como vela por la seguridad de la casa, participa en la compra de alimentos, materiales, etc.

Elabora informes normalizados periódicos y el Plan anual del centro y colabora en la gestión y tramitación administrativa de los asuntos y en los términos que le sean encomendados.”

Tales párrafos no salen “*de la nada*”, y CGP lógicamente, no se los inventa. Si están así es porque de la información recopilada, en algún momento se extrajo la misma. Es más, se así se desea, se pueden reconducir los dos puestos a uno único, de Monitor Socio-Cultural, sin más, incluyendo en las funciones que para el caso de la Casa de Acogida, formarían parte de las mismas aquellas otras que hemos dispuesto más arriba. Planteada dicha opción al Ayuntamiento, éste se ha manifestado a favor y así ha quedado recogido.

b) En relación a la valoración del puesto de trabajo, nos remitimos a lo aducido en el Eje 1, puntos 2 y 5.

Sin perjuicio de lo dispuesto en tales puntos, tanto para el extinto puesto de monitor/a socio-cultural Casa de Acogida, como el de Monitor socio-cultural, ahora fusionados en uno sólo, procedería:

- CONOCIMIENTOS Y EXPERIENCIA: procede incrementar la puntuación a 40 puntos.
- INCERTIDUMBRE Y DIFICULTAD TÉCNICA: procedería incrementar la puntuación a 30 puntos.
- AUTONOMÍA: no procedería incrementar la puntuación.

- RESPONSABILIDAD POR TRABAJO PROPIO: procedería incrementar la puntuación a 40 puntos.
- RESPONSABILIDAD POR RELACIONES: procedería incrementar la puntuación a 40 puntos.
- CONDICIONES AMBIENTALES Y DE RIESGO: procedería incrementar la puntuación a 30 puntos.

PROPUESTA DE CONTESTACIÓN A LA ALEGACIÓN: Por consiguiente y en base a los argumentos anteriores, **quedarían estimadas**, en nuestra opinión, **las alegaciones formuladas por la persona indicada anteriormente.**

11. ALEGACIONES FORMULADAS POR DIVERSAS PERSONAS, CONTRA EL BORRADOR DE LA RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO, A PROPÓSITO DEL PUESTO DE PSICÓLOGO/A “B”

En las fechas y bajo los números de registro de entrada siguientes, la relación de personas que se indica a continuación, presentaron alegaciones al borrador de la relación de puestos de trabajo, a saber:

- D^a. ISABEL SORIA SÁNCHEZ, con fecha 14/01/2022 y bajo número de registro de entrada 813/2022.
- D^a. CONCEPCIÓN LÓPEZ VALVERDE, con fecha 14/01/2022 y bajo número de registro de entrada 719/2022.

Los motivos en base a los cuales presentan sus alegaciones, coincidentes en su práctica totalidad, y que son contestadas en los términos que se señalan a continuación, se indican más abajo.

En todo caso, señalar que se han leído las alegaciones en toda su extensión, se ha examinado la valoración otorgada y puesta en comparación con el resto de puestos, en su globalidad, así como el encaje que, para cada factor y grado acuñado, tienen los puntos asignados, concluyendo que dicha valoración es coherente y proporcionada para buena parte de los factores, si bien hay algunos que requieren de adaptación, sobre la base argumental de las alegaciones, y sin perjuicio de que haya mayor o menor coincidencia desde CGP, con las propuestas señaladas, tanto a nivel de puntuación como de puestos concretos sobre las que aplicarlas.

Mas allá de lo anterior, es preciso trasladar que en la medida en que la valoración de puestos debe entenderse desde una visión global, la propuesta de modificación de algunos puestos, aun siendo distintos al que es objeto de la presente alegación, puede afectar a la valoración dada al mismo. En este sentido, **aunque la alegación no presente disconformidad con la puntuación de factores distintos a los mencionados en la misma, o que su disconformidad lo sea en diferente sentido,**

CGP ha dado coherencia desde la globalidad a la VPT, sin dejar por ello de tener en cuenta el caso concreto de cada alegación.

Por ello, puede ocurrir que se incluyan para el presente puesto, en su caso, junto a los factores sobre los que sí existen alegaciones, otros que se han modificado al alza, sin que concurra manifestación de disconformidad previa con la asignada originariamente, por parte de las personas interesadas, y/o que las modificaciones propuestas por CGP no sean coincidentes con la pretensión esgrimida en la alegación correspondiente.

- a) **En relación al número de puestos homogéneos**, en efecto, se trata de un error de transcripción. En la Estructura Organizativa vienen dos dotaciones para este puesto, siendo que en la ficha descriptiva sólo aparece una, motivo por el cual se debe proceder a su modificación, debiendo constar dos puestos.
- b) **En relación a la valoración del puesto de trabajo**, nos remitimos a lo aducido en el Eje 1, puntos 2 y 5.

Sin perjuicio de lo dispuesto en tales puntos:

- **CONOCIMIENTOS Y EXPERIENCIA**: procedería incrementar la puntuación a 80 puntos.
- **RESPONSABILIDAD POR RELACIONES**: procedería incrementar la puntuación a 40 puntos.
- **CONDICIONES AMBIENTALES Y DE RIESGO**: procedería incrementar la puntuación a 30 puntos.

- DISPONIBILIDAD Y DEDICACIÓN: aunque de la información proporcionada no podemos concretar con acierto la puntuación, porque nos faltan datos, entendemos que, a juzgar por lo señalado en la alegación y tras contrastarlo con el Ayuntamiento, podría hablarse de una disponibilidad y dedicación baja, en cuyo caso procedería incrementar la puntuación a 10 puntos.

En cuanto a la dedicación, ésta no estaría valorada, lo cual no significa que no se deba retribuir, cosa que ocurriría, tal y como señala el Manual de Valoración, en el momento tenga lugar el advenimiento de la circunstancia concreta que requiere dedicar tiempo fuera de la jornada habitual. En dicho caso, se retribuirá el tiempo efectivo realmente desempeñado, ya sea a través de compensación horaria o bien a través de gratificaciones extraordinarias o como se disponga, en todo caso, en el correspondiente Acuerdo

PROPUESTA DE CONTESTACIÓN A LA ALEGACIÓN: Por consiguiente y en base a los argumentos anteriores, **quedarían estimadas**, en nuestra opinión, **las alegaciones formuladas por la persona indicada anteriormente**.

12. ALEGACIONES FORMULADAS POR D. JESÚS RODRÍGUEZ GARCÍA CONTRA EL BORRADOR DE LA RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO, A PROPÓSITO DEL PUESTO DE RESPONSABLE DE SERVICIOS ELÉCTRICOS.

Con fecha 14/01/2022 y bajo número de registro de entrada 740/2022, se presentó alegación al borrador de la relación de puestos de trabajo, por D. JESÚS RODRÍGUEZ GARCÍA.

Los motivos en base a los cuales presenta sus alegaciones y que son contestadas en los términos que se señalan a continuación, se indican más abajo.

En todo caso, señalar que se han leído las alegaciones en toda su extensión, se ha examinado la valoración otorgada y puesta en comparación con el resto de puestos, en su globalidad, así como el encaje que, para cada factor y grado acuñado, tienen los puntos asignados, concluyendo que dicha valoración es coherente y proporcionada para buena parte de los factores, si bien hay algunos que requieren de adaptación, sobre la base argumental de las alegaciones, y sin perjuicio de que haya mayor o menor coincidencia desde CGP, con las propuestas señaladas, tanto a nivel de puntuación como de puestos concretos sobre las que aplicarlas.

Mas allá de lo anterior, es preciso trasladar que en la medida en que la valoración de puestos debe entenderse desde una visión global, la propuesta de modificación de algunos puestos, aun siendo distintos al que es objeto de la presente alegación, puede afectar a la valoración dada al mismo. En este sentido, **aunque la alegación no presente disconformidad con la puntuación de factores distintos a los mencionados en la misma, o que su disconformidad lo sea en diferente sentido, CGP ha dado coherencia desde la globalidad a la VPT, sin dejar por ello de tener en cuenta el caso concreto de cada alegación.**

Por ello, puede ocurrir que se incluyan para el presente puesto, en su caso, junto a los factores sobre los que sí existen alegaciones, otros que se han modificado al alza, sin que concurra manifestación de disconformidad previa con la asignada originariamente, por parte de las personas interesadas, y/o que las modificaciones

propuestas por CGP no sean coincidentes con la pretensión esgrimida en la alegación correspondiente.

a) **En relación a la valoración del puesto de trabajo**, nos remitimos a lo aducido en el Eje 1, puntos 2 y 5.

Sin perjuicio de lo dispuesto en tales puntos:

- **CONOCIMIENTOS Y EXPERIENCIA**: procede incrementar la puntuación a 40 puntos.
- **INCERTIDUMBRE Y COMPLEJIDAD TÉCNICA**: procede incrementar la puntuación a 40 puntos.
- **AUTONOMÍA**: procede incrementar la puntuación a 40 puntos.
- **RESPONSABILIDAD POR TRABAJO PROPIO**: 50 puntos.
- **RESPONSABILIDAD POR LAS RELACIONES**: procede incrementar la puntuación a 35 puntos.

PROPUESTA DE CONTESTACIÓN A LA ALEGACIÓN: Por consiguiente y en base a los argumentos anteriores, **quedarían estimadas parcialmente, en nuestra opinión, las alegaciones formuladas por la persona indicada anteriormente.**

13. ALEGACIONES FORMULADAS POR DIVERSAS PERSONAS, CONTRA EL BORRADOR DE LA RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO, A PROPÓSITO DEL PUESTO DE CUIDADOR/A

En las fechas y bajo los números de registro de entrada siguientes, la relación de personas que se indica a continuación, presentó alegaciones al borrador de la relación de puestos de trabajo, a saber:

- D^a. INMACULADA SERRANO AYALA, con fecha 14/01/2022 y bajo número de registro de entrada 735/2022.
- D^a. ROSA BOTELLA VALENCIANO, con fecha 13/01/2022 y bajo número de registro de entrada 610/2022.
- D^a. MARÍA SOLEDAD LENCINA JUÁREZ, con fecha 13/01/2022 y bajo número de registro de entrada 611/2022.
- D^a. MARÍA TERESA SÁNCHEZ FERNÁNDEZ, con fecha 13/01/2022 y bajo número de registro de entrada 614/2022.
- D^a. ROSA MARÍA SÁNCHEZ SORIA, con fecha 13/01/2022 y bajo número de registro de entrada 618/2022.

Los motivos en base a los cuales presentan sus alegaciones, coincidentes en su práctica totalidad, y que son contestadas en los términos que se señalan a continuación, se indican más abajo.

En todo caso, señalar que se han leído las alegaciones en toda su extensión, se ha examinado la valoración otorgada y puesta en comparación con el resto de puestos, en su globalidad, así como el encaje que, para cada factor y grado acuñado, tienen los puntos asignados, concluyendo que dicha valoración es coherente y proporcionada para buena parte de los factores, si bien hay algunos que requieren de adaptación, sobre la base argumental de las alegaciones, y sin perjuicio de que haya mayor o menor coincidencia desde CGP, con las propuestas señaladas, tanto a nivel de puntuación como de puestos concretos sobre las que aplicarlas.

Mas allá de lo anterior, es preciso trasladar que en la medida en que la valoración de puestos debe entenderse desde una visión global, la propuesta de modificación de algunos puestos, aun siendo distintos al que es objeto de la presente alegación, puede afectar a la valoración dada al mismo. En este sentido, **aunque la alegación no presente disconformidad con la puntuación de factores distintos a los mencionados en la misma, o que su disconformidad lo sea en diferente sentido, CGP ha dado coherencia desde la globalidad a la VPT, sin dejar por ello de tener en cuenta el caso concreto de cada alegación.**

Por ello, puede ocurrir que se incluyan para el presente puesto, en su caso, junto a los factores sobre los que sí existen alegaciones, otros que se han modificado al alza, sin que concurra manifestación de disconformidad previa con la asignada originariamente, por parte de las personas interesadas, y/o que las modificaciones propuestas por CGP no sean coincidentes con la pretensión esgrimida en la alegación correspondiente.

- a) **En relación a la valoración del puesto de trabajo**, nos remitimos a lo aducido en el Eje 1, puntos 2 y 5.

Sin perjuicio de lo dispuesto en tales puntos:

- **CONOCIMIENTOS Y EXPERIENCIA**: procede incrementar la puntuación a 35 puntos.
- **INCERTIDUMBRE Y COMPLEJIDAD TÉCNICA**: procede incrementar la puntuación a 30 puntos.
- **AUTONOMÍA**: procede incrementar la puntuación a 30 puntos.
- **RESPONSABILIDAD POR TRABAJO PROPIO**: procede incrementar la puntuación a 40 puntos.

- RESPONSABILIDAD POR LAS RELACIONES: procede incrementar la puntuación a 40 puntos.
- CONDICIONES AMBIENTALES Y DE RIESGO: procede incrementar la puntuación a 30 puntos.
- DISPONIBILIDAD Y DEDICACIÓN: procede incrementar la puntuación a 10 puntos, con ocasión de incorporar una disponibilidad y dedicación baja.

En cuanto a la dedicación, suponiendo que quepa atribuir disponibilidad y dedicación, ésta no estaría valorada, lo cual no significa que no se deba retribuir, cosa que ocurriría, tal y como señala el Manual de Valoración, en el momento tenga lugar el advenimiento de la circunstancia concreta que requiere dedicar tiempo fuera de la jornada habitual. En dicho caso, se retribuirá el tiempo efectivo realmente desempeñado, ya sea a través de compensación horaria o bien a través de gratificaciones extraordinarias o como se disponga, en todo caso, en el correspondiente Acuerdo.

PROPUESTA DE CONTESTACIÓN A LA ALEGACIÓN: Por consiguiente y en base a los argumentos anteriores, **quedarían estimadas parcialmente, en nuestra opinión, las alegaciones formuladas por la persona indicada anteriormente.**

14. ALEGACIONES FORMULADAS POR DIVERSAS PERSONAS, CONTRA EL BORRADOR DE LA RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO, A PROPÓSITO DE LOS PUESTOS DE MONITOR DEPORTIVO-SOCORRISTA “A” y “B”, ASÍ COMO EL DE MONITOR DEPORTIVO.

En las fechas y bajo los números de registro de entrada siguientes, la relación de personas que se indica a continuación, presentaron alegaciones al borrador de la relación de puestos de trabajo, a saber:

- D. RICARDO GARCÍA GARRIDO, con fecha 14/01/2022 y bajo número de registro de entrada 821/2022.
- D. FRANCISCO VAYA GÓMEZ, con fecha 14/01/2022 y bajo número de registro de entrada 8 15/2022.
- D. IGNACIO JIMÉNEZ BALSALOBRE, con fechas 14/01/2022 y 15/01/2022 y bajo números de registro de entrada 808/2022 y 858/2022, respectivamente.
- D. FERNANDO BERMÚDEZ LÓPEZ, con fechas 14/01/2022 y 15/01/2022 y bajo números de registro de entrada 806/2022 y 859/2022, respectivamente.
- D. MIGUEL ÁNGEL LÓPEZ MARTÍ, con fecha 12/01/2022 y bajo número de registro de entrada 544/2022.

Los motivos en base a los cuales presentan sus alegaciones, coincidentes en su práctica totalidad, y que son contestadas en los términos que se señalan a continuación, se indican más abajo.

En todo caso, señalar que se han leído las alegaciones en toda su extensión, se ha examinado la valoración otorgada y puesta en comparación con el resto de puestos, en su globalidad, así como el encaje que, para cada factor y grado acuñado, tienen los puntos asignados, concluyendo que dicha valoración es coherente y proporcionada para buena parte de los factores, si bien hay algunos que requieren de adaptación, sobre la base argumental de las alegaciones, y sin perjuicio de que haya mayor o menor coincidencia desde CGP, con las propuestas señaladas, tanto a nivel de puntuación como de puestos concretos sobre las que aplicarlas.

Mas allá de lo anterior, es preciso trasladar que en la medida en que la valoración de puestos debe entenderse desde una visión global, la propuesta de modificación de algunos puestos, aun siendo distintos al que es objeto de la presente alegación, puede afectar a la valoración dada al mismo. En este sentido, **aunque la alegación no presente disconformidad con la puntuación de factores distintos a los mencionados en la misma, o que su disconformidad lo sea en diferente sentido, CGP ha dado coherencia desde la globalidad a la VPT, sin dejar por ello de tener en cuenta el caso concreto de cada alegación.**

Por ello, puede ocurrir que se incluyan para el presente puesto, en su caso, junto a los factores sobre los que sí existen alegaciones, otros que se han modificado al alza, sin que concurra manifestación de disconformidad previa con la asignada originariamente, por parte de las personas interesadas, y/o que las modificaciones propuestas por CGP no sean coincidentes con la pretensión esgrimida en la alegación correspondiente.

- a) **En relación a la formación específica,** indicar que de conformidad con la información que en su día se nos suministró, incluida la remitida a través de cuestionarios y de acuerdo con las funciones realizadas, para el puesto de “Monitor Deportivo”, no era un requisito específico el contar con el Título de Socorrista (o equivalente), simplemente, porque no se necesitaba para el ejercicio de las funciones del puesto.

Esta titulación, que sí se requiere a los otros dos puestos de Monitor Deportivo-Socorrista, no condiciona en absoluto por sí misma y de forma exclusiva, la valoración del puesto (es imposible, además de un inconveniente y un desatino, hilar tan fino y tan en detalle con las titulaciones, incluidas las complementarias, máxime en puestos tan equivalentes). Es más, si nos fijamos en la puntuación, es idéntica por formación, luego no es cierto que la diferencia retributiva venga por exigir, para unos puestos, dicha titulación y no así para el otro.

La diferencia en la retribución, viene principalmente por la penosidad horaria de tales puestos, que no es la misma, así como (aunque en menos medida), por la

responsabilidad por el trabajo propio. Remitimos a la valoración otorgada, así como a la descripción de las fichas, donde se explicita el tipo de jornada y qué incluye exactamente.

No obstante lo anterior, si el Ayuntamiento considera oportuno requerir dicha titulación a todos los puestos, nada obsta para que se incluya igualmente en este otro, si bien en tal caso toda la puntuación quedaría igual que como se propone para los tres más abajo, con la única salvedad de la otorgada por penosidad horaria, que se mantendría igual (salvo que hayan cambiado las condiciones de jornada).

- b) En cuanto a la estructura organizativa** y más en concreto, a unos “*puestos adjuntos a dirección*”, a los cuales se alude, no entendemos a qué se refieren las alegaciones exactamente, toda vez que la estructura propuesta no incluye puestos adjuntos a la Jefatura del Servicio. No existen puestos “distintos” ni “especiales” ni puestos staff, adjuntos a jefatura ni similares en este Departamento. Por debajo de la Jefatura, el resto de los puestos son “operativos”, sin más.

En todo caso, en todo lo referente a la estructuración de la Organización, remitimos al punto 1 del presente Informe.

- c) En relación a la valoración del puesto de trabajo**, nos remitimos a lo aducido en el Eje 1, puntos 2 y 5.

Sin perjuicio de lo dispuesto en tales puntos:

- **CONOCIMIENTOS Y EXPERIENCIA**: procede incrementar la puntuación a 40 puntos.
- **INCERTIDUMBRE Y DIFICULTAD TÉCNICA**: no procede incrementar la puntuación.

- PENOSIDAD HORARIA: junto con los trabajos se presentó un Anexo que contenía, para cada puesto afectado de una penosidad horaria, en los términos del Manual de Valoración, su correspondiente desglose y puntuación pormenorizada. Se adjunta el citado Anexo a este Informe.

La ficha de cada puesto concreta dicha penosidad horaria, la cual se traduce con la correspondiente fórmula a puntos. Sobre la base del cuadrante que se nos trasladó, se hizo el correspondiente cálculo. Si algo ha cambiado hoy, el Ayuntamiento debe trasladarlo para que actualicemos la situación, ya que en ninguna de las alegaciones citadas se nos da más información.

- DISPONIBILIDAD Y DEDICACIÓN: remitimos a lo que sobre tal, define y desarrolla el Manual de Valoración. Con todo, es de destacar que la disponibilidad no supone cambio de turno, no está prevista para esto, sino que conlleva prolongación del tiempo de trabajo fuera de la jornada habitual, con independencia de cómo se retribuya. Si la jornada no se prolonga en términos absolutos, sino que lo que sucede es un simple cambio de turno, que deja de hacerse en un momento previsto para sustituirlo por otro, la jornada no cambia ni entendemos que con ella, el tiempo efectivo de servicios prestados. Si ello es así, no cabe hablar de disponibilidad.

Si por el contrario, nos encontramos en el otro supuesto (prolongación de la jornada de trabajo dentro de lo que sería “tiempo libre”, que acaba por convertirse, por necesidades del servicio, en “tiempo de trabajo” a mayores), sí tendríamos que hablar de disponibilidad. La penosidad horaria, por el contrario, sí recoge las molestias del horario regular, con independencia de dichos cambios de turno.

A la vista de los años transcurridos desde que CGP hizo la RPT y su consiguiente valoración (más de 4 años), puede ocurrir que sobre dicho factor algo haya cambiado, pudiendo encajar, en su caso, acuñar algún grado de disponibilidad para todos estos puestos, circunstancia que debe comprobarse y trasladársenos, por el Ayuntamiento.

En cuanto a la dedicación, suponiendo que quepa atribuir disponibilidad y dedicación, ésta no estaría valorada, lo cual no significa que no se deba retribuir, cosa que ocurriría, tal y como señala el Manual de Valoración, en el momento tenga lugar el advenimiento de la circunstancia concreta que requiere dedicar tiempo fuera de la jornada habitual. En dicho caso, se retribuirá el tiempo efectivo realmente desempeñado, ya sea a través de compensación horaria o bien a través de gratificaciones extraordinarias o como se disponga, en todo caso, en el correspondiente Acuerdo.

PROPUESTA DE CONTESTACIÓN A LA ALEGACIÓN: Por consiguiente y en base a los argumentos anteriores, **quedarían estimadas parcialmente**, en nuestra opinión, **las alegaciones formuladas por las personas indicadas anteriormente.**

15. ALEGACIONES FORMULADAS POR D. FRANCISCO JAVIER DEL OLMO MARTÍNEZ, CONTRA EL BORRADOR DE LA RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO, A PROPÓSITO DEL PUESTO DE COORDINADOR/A SAIC, PRINCIPALMENTE, ASÍ COMO CONTRA LA DENOMINACIÓN DE LOS PUESTOS DE AGENTE DE ATENCIÓN CIUDADANA Y AUXILIAR DE SERVICIOS

Con fechas 13 de enero de 2022 y 14 de enero de 2022, bajo los números de registro de entrada 624/2022 y 718/2022, respectivamente, D. Francisco Javier del Olmo Martínez, presentó alegaciones al borrador de la Relación de Puestos de Trabajo.

Los motivos en base a los cuales presenta sus alegaciones y que son contestadas en los términos que se señalan a continuación, se indican más abajo.

En todo caso, señalar que se han leído las alegaciones en toda su extensión, se ha examinado la valoración otorgada y puesta en comparación con el resto de puestos, en su globalidad, así como el encaje que, para cada factor y grado acuñado, tienen los puntos asignados, concluyendo que dicha valoración es coherente y proporcionada para buena parte de los factores, si bien hay algunos que requieren de adaptación, sobre la base argumental de las alegaciones, y sin perjuicio de que haya mayor o menor coincidencia desde CGP, con las propuestas señaladas, tanto a nivel de puntuación como de puestos concretos sobre las que aplicarlas.

Mas allá de lo anterior, es preciso trasladar que en la medida en que la valoración de puestos debe entenderse desde una visión global, la propuesta de modificación de algunos puestos, aun siendo distintos al que es objeto de la presente alegación, puede afectar a la valoración dada al mismo. En este sentido, **aunque la alegación no presente disconformidad con la puntuación de factores distintos a los mencionados en la misma, o que su disconformidad lo sea en diferente sentido, CGP ha dado coherencia desde la globalidad a la VPT, sin dejar por ello de tener en cuenta el caso concreto de cada alegación.**

Por ello, puede ocurrir que se incluyan para el presente puesto, en su caso, junto a los factores sobre los que sí existen alegaciones, otros que se han modificado al

alza, sin que concurra manifestación de disconformidad previa con la asignada originariamente, por parte de las personas interesadas, y/o que las modificaciones propuestas por CGP no sean coincidentes con la pretensión esgrimida en la alegación correspondiente.

- a) **En relación a la denominación de los puestos**: significar que ésta es totalmente libre. Se pretende que tenga la mejor identidad con las funciones del puesto. Si por cualquier motivo resulta más cómoda, o atractiva, o simplemente más adecuada a juicio del Ayuntamiento, la denominación planteada en la alegación, de “*Agente de Asistencia Ciudadana*” en vez de “*Agente de Atención Ciudadana*”, así como “*Auxiliar de Servicios y Asistencia Ciudadana*” en vez de “*Auxiliar de Servicios*”, ningún problema. Son denominaciones acordes al puesto.
- b) **En relación a la valoración del puesto de trabajo de Coordinador/a SAIC**, nos remitimos a lo aducido en el Eje 1, puntos 2 y 5.

Sin perjuicio de lo dispuesto en tales puntos:

- **CONOCIMIENTOS Y EXPERIENCIA**: procede incrementar la puntuación a 50 puntos.
- **AUTONOMÍA**: procede incrementar la puntuación a 45 puntos.
- **RESPONSABILIDAD POR TRABAJO PROPIO**: procede incrementar la puntuación a 50 puntos.
- **RESPONSABILIDAD POR LAS RELACIONES**: procede incrementar la puntuación a 50 puntos.
- **CONDICIONES AMBIENTALES Y DE RIESGO**: procede incrementar la puntuación a 20 puntos.

Más allá de lo previsto anteriormente en esta letra b), hay tres circunstancias que merece la pena abordar:

1. El hecho de que se actualice y reconozca a través de técnicas de valoración, la nueva retribución de todos o parte de los subgrupos C2, no significa que el resto de los puestos C1 deba experimentar el mismo incremento, ya que en tal caso la posible desigualdad o desproporcionalidad, ya sea entre ambos subgrupos y siempre teniendo en cuenta el puesto concreto de que se trate, o bien entre éstos y el resto de puestos y Subgrupos, en su caso, se mantendría inalterada, luego el problema persistiría.

Con técnicas de valoración se trata de dar proporcionalidad a las retribuciones, objetivarlas, y lógicamente ello puede traer cambios en términos de incremento retributivo, o de reducción o, simplemente, puede que no ocurra nada y que el puesto se mantenga exactamente igual.

Por otro lado, la productividad fija y regular, inherente a los puestos de trabajo y no a las personas que los ocupan, se ha canalizado por la Valoración de Puestos, con tal de integrarla hasta donde ha sido posible, “blanqueándola”. Tal es así que sí ha entrado a formar parte del Complemento Específico, hasta donde ha resultado viable.

2. En relación con la motivación, progreso personal o reconocimiento, no es la Valoración de Puestos de Trabajo quien resuelve el problema, sino un Sistema de Evaluación del Desempeño, que valora y retribuye el comportamiento profesional, el rendimiento, la actitud en el trabajo. Véase a propósito de ello, lo dispuesto en el punto 5 de este Informe.

3. Uno de los puestos de Agente de Atención Ciudadana está registrado a tiempo parcial, habiendo indicado el interesado en su alegación que todos los puestos son a tiempo completo. Si ello es así, sería tan sencillo como suprimir dicha referencia en la ficha del puesto. Contrastada dicha cuestión con el Ayuntamiento, se nos ha informado que en efecto, no existe dicho puesto a tiempo parcial, sino que se trata de una reducción por conciliación, motivo por el cual pasa a eliminarse de la ficha.

PROPUESTA DE CONTESTACIÓN A LA ALEGACIÓN: Por consiguiente y en base a los argumentos anteriores, **quedarían estimadas**, en nuestra opinión, **las alegaciones formuladas por la persona indicadas anteriormente, y aclaradas las cuestiones que plantea, más allá del carácter de una alegación como tal.**

16. ALEGACIONES FORMULADAS POR D^a. MARÍA TERESA VELA MÁS, CONTRA EL BORRADOR DE LA RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO, A PROPÓSITO DEL PUESTO DE AGENTE DE ATENCIÓN CIUDADANA

Con fecha 14 de enero de 2022, bajo número de registro de entrada 822/2022, D^a. María Teresa Vela Más, presentó alegaciones al borrador de la Relación de Puestos de Trabajo.

Los motivos en base a los cuales presenta sus alegaciones y que son contestadas en los términos que se señalan a continuación, se indican más abajo.

En todo caso, señalar que se han leído las alegaciones en toda su extensión, se ha examinado la valoración otorgada y puesta en comparación con el resto de puestos, en su globalidad, así como el encaje que, para cada factor y grado acuñado, tienen los puntos asignados, concluyendo que dicha valoración es coherente y proporcionada para buena parte de los factores, si bien hay algunos que requieren de adaptación, sobre la base argumental de las alegaciones, y sin perjuicio de que haya mayor o menor coincidencia desde CGP, con las propuestas señaladas, tanto a nivel de puntuación como de puestos concretos sobre las que aplicarlas.

Mas allá de lo anterior, es preciso trasladar que en la medida en que la valoración de puestos debe entenderse desde una visión global, la propuesta de modificación de algunos puestos, aun siendo distintos al que es objeto de la presente alegación, puede afectar a la valoración dada al mismo. En este sentido, **aunque la alegación no presente disconformidad con la puntuación de factores distintos a los mencionados en la misma, o que su disconformidad lo sea en diferente sentido, CGP ha dado coherencia desde la globalidad a la VPT, sin dejar por ello de tener en cuenta el caso concreto de cada alegación.**

Por ello, puede ocurrir que se incluyan para el presente puesto, en su caso, junto a los factores sobre los que sí existen alegaciones, otros que se han modificado al alza, sin que concurra manifestación de disconformidad previa con la asignada originariamente, por parte de las personas interesadas, y/o que las modificaciones

propuestas por CGP no sean coincidentes con la pretensión esgrimida en la alegación correspondiente.

a) **En relación a la valoración del puesto de trabajo**, nos remitimos a lo aducido en el Eje 1, puntos 2 y 5.

Sin perjuicio de lo dispuesto en tales puntos:

- **CONOCIMIENTOS Y EXPERIENCIA**: procede incrementar la puntuación a 40 puntos.
- **INCERTIDUMBRE Y DIFICULTAD TÉCNICA**: procede incrementar la puntuación a 40 puntos.
- **RESPONSABILIDAD POR RELACIONES**: procede incrementar la puntuación a 50 puntos.
- **CONDICIONES AMBIENTALES Y DE RIESGO**: procede incrementar la puntuación a 25 puntos.

En el resto de los factores, NO PROCEDE modificar la puntuación, al entenderse proporcionados.

En otro orden de cosas, significar que a través de la alegación del Coordinador del SAIC, se ha propuesto por éste una denominación diferente al puesto de Agente de Atención Ciudadana (al igual que al puesto de Auxiliar de Servicios), no existiendo inconveniente alguno en que así sea. En concreto, se transcribe la contestación, en su parte necesaria, que se ha dado a la alegación del Coordinador del SAIC, por lo que afecta al puesto en cuestión:

“En relación con la denominación de los puestos: significar que ésta es totalmente libre. Se pretende que tenga la mejor identidad con las funciones del puesto. Si por cualquier motivo resulta más cómoda, o atractiva, o simplemente más adecuada a juicio del Ayuntamiento, la denominación planteada en la alegación, de “Agente de Asistencia Ciudadana” en vez de “Agente de Atención Ciudadana”, así como “Auxiliar de Servicios y Asistencia Ciudadana” en vez de “Auxiliar de Servicios”, ningún problema. Son denominaciones acordes al puesto.”

PROPUESTA DE CONTESTACIÓN A LA ALEGACIÓN: Por consiguiente y en base a los argumentos anteriores, **quedarían estimadas parcialmente**, en nuestra opinión, **las alegaciones formuladas por la persona indicadas anteriormente.**

17. ALEGACIONES FORMULADAS POR DIVERSAS PERSONAS, CONTRA EL BORRADOR DE LA RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO, A PROPÓSITO DEL PUESTO DE TRABAJADOR/A SOCIAL

En las fechas y bajo los números de registro de entrada siguientes, la relación de personas que se indica a continuación, presentó alegaciones al borrador de la relación de puestos de trabajo, a saber:

- D. JOSÉ ANTONIO TOMÁS VILLAESCUSA, con fecha 14/01/2022 y bajo número de registro de entrada 783/2022.
- D^a. MARÍA ASELA FERNÁNDEZ CUBILLAS, con fecha 14/01/2022 y bajo número de registro de entrada 794/2022.
- D^a. SIMONA MARTÍNEZ CULEBRAS, con fecha 14/01/2022 y bajo número de registro de entrada 779/2022.
- D^a. MARÍA DOLORES RIAZA MARTÍNEZ, con fecha 14/01/2022 y bajo número de registro de entrada 791/2022.
- D^a. LLANOS CARIDAD OLIVAS ORDOÑEZ, con fecha 14/01/2022 y bajo número de registro de entrada 799/2022.
- D^a. MARÍA SOLEDAD CONTRERAS LÓPEZ, con fecha 15/01/2022 y bajo número de registro de entrada 849/2022.
- D^a. MARÍA ÁNGELES ANDÚJAR GARCÍA, con fecha 13/01/2022 y bajo número de registro de entrada 668/2022.

Los motivos en base a los cuales presentan sus alegaciones, coincidentes en su práctica totalidad, y que son contestadas en los términos que se señalan a continuación, se indican más abajo.

En todo caso, señalar que se han leído las alegaciones en toda su extensión, se ha examinado la valoración otorgada y puesta en comparación con el resto de puestos, en su globalidad, así como el encaje que, para cada factor y grado acuñado, tienen los puntos asignados, concluyendo que dicha valoración es coherente y proporcionada para buena parte de los factores, si bien hay algunos que requieren de adaptación, sobre la base argumental de las alegaciones, y sin perjuicio de que haya mayor o menor

coincidencia desde CGP, con las propuestas señaladas, tanto a nivel de puntuación como de puestos concretos sobre las que aplicarlas.

Mas allá de lo anterior, es preciso trasladar que en la medida en que la valoración de puestos debe entenderse desde una visión global, la propuesta de modificación de algunos puestos, aun siendo distintos al que es objeto de la presente alegación, puede afectar a la valoración dada al mismo. En este sentido, **aunque la alegación no presente disconformidad con la puntuación de factores distintos a los mencionados en la misma, o que su disconformidad lo sea en diferente sentido, CGP ha dado coherencia desde la globalidad a la VPT, sin dejar por ello de tener en cuenta el caso concreto de cada alegación.**

Por ello, puede ocurrir que se incluyan para el presente puesto, en su caso, junto a los factores sobre los que sí existen alegaciones, otros que se han modificado al alza, sin que concurra manifestación de disconformidad previa con la asignada originariamente, por parte de las personas interesadas, y/o que las modificaciones propuestas por CGP no sean coincidentes con la pretensión esgrimida en la alegación correspondiente.

- a) **En relación a la valoración del puesto de trabajo**, nos remitimos a lo aducido en el Eje 1, puntos 2 y 5.

Sin perjuicio de lo dispuesto en tales puntos:

- **CONOCIMIENTOS Y EXPERIENCIA**: procedería incrementar la puntuación a 60 puntos.
- **INCERTIDUMBRE Y DIFICULTAD TÉCNICA**: procedería incrementar la puntuación a 60 puntos.
- **AUTONOMÍA**: procedería incrementar la puntuación a 55 puntos.

- RESPONSABILIDAD POR TRABAJO PROPIO: procedería incrementar la puntuación a 60 puntos.
- RESPONSABILIDAD POR RELACIONES: procedería incrementar la puntuación a 40 puntos.
- CONDICIONES AMBIENTALES Y DE RIESGO: procedería incrementar la puntuación a 30 puntos. Téngase en cuenta que el desgaste psicológico, el estrés y similares no forman parte de la valoración de puestos de trabajo. El factor a considerar evalúa el esfuerzo físico, las condiciones ambientales y el riesgo o peligrosidad del puesto, no otros elementos y menos los que tienen un carácter subjetivo.

PROPUESTA DE CONTESTACIÓN A LA ALEGACIÓN: Por consiguiente y en base a los argumentos anteriores, **quedarían estimadas parcialmente, en nuestra opinión, las alegaciones formuladas por la persona indicada anteriormente.**

18. ALEGACIONES FORMULADAS POR DIVERSAS PERSONAS, CONTRA EL BORRADOR DE LA RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO, A PROPÓSITO DEL PUESTO DE GESTOR/A ADMINISTRATIVO.

En las fechas y bajo los números de registro de entrada siguientes, la relación de personas que se indica a continuación, presentaron alegaciones al borrador de la relación de puestos de trabajo, a saber:

- D. TOMÁS JESÚS LADRÓN DE GUEVARA, con fecha 13/01/2022 y bajo número de registro de entrada 653/2022.
- D. RAFAEL LÓPEZ HERMOSILLA, con fecha 12/01/2022 y bajo número de registro de entrada 586/2022.
- D^a. MARÍA JESÚS ALFARO MARTÍNEZ, con fecha 13/01/2022 y bajo número de registro de entrada 649/2022.
- D^a. MARÍA ANTONIA VILLAESCUSA TEBAR, con fecha 14/01/2022 y bajo número de registro de entrada 720/2022.
- D^a. ANTONIA MARÍA TORRES MONTES, con fecha 14/01/2022 y bajo número de registro de entrada 810/2022.
- D. JOSÉ ANTONIO MARTÍNEZ CAMACHO, con fecha 14/01/2022 y bajo número de registro de entrada 817/2022.
- D. SANTIAGO HORTELANO COY, con fecha 16/01/2022 y bajo número de registro de entrada 871/2022.

Los motivos en base a los cuales presentan sus alegaciones, coincidentes en su práctica totalidad, y que son contestadas en los términos que se señalan a continuación, se indican más abajo.

En todo caso, señalar que se han leído las alegaciones en toda su extensión, se ha examinado la valoración otorgada y puesta en comparación con el resto de puestos, en su globalidad, así como el encaje que, para cada factor y grado acuñado, tienen los puntos asignados, concluyendo que dicha valoración es coherente y proporcionada para buena parte de los factores, si bien hay algunos que requieren de adaptación, sobre la base argumental de las alegaciones, y sin perjuicio de que haya mayor o menor

coincidencia desde CGP, con las propuestas señaladas, tanto a nivel de puntuación como de puestos concretos sobre las que aplicarlas.

Mas allá de lo anterior, es preciso trasladar que en la medida en que la valoración de puestos debe entenderse desde una visión global, la propuesta de modificación de algunos puestos, aun siendo distintos al que es objeto de la presente alegación, puede afectar a la valoración dada al mismo. En este sentido, **aunque la alegación no presente disconformidad con la puntuación de factores distintos a los mencionados en la misma, o que su disconformidad lo sea en diferente sentido, CGP ha dado coherencia desde la globalidad a la VPT, sin dejar por ello de tener en cuenta el caso concreto de cada alegación.**

Por ello, puede ocurrir que se incluyan para el presente puesto, en su caso, junto a los factores sobre los que sí existen alegaciones, otros que se han modificado al alza, sin que concurra manifestación de disconformidad previa con la asignada originariamente, por parte de las personas interesadas, y/o que las modificaciones propuestas por CGP no sean coincidentes con la pretensión esgrimida en la alegación correspondiente.

- a) **En relación a la valoración del puesto de trabajo**, nos remitimos a lo aducido en el Eje 1, puntos 2 y 5.

Aunque no se ha solicitado expresamente en la alegación, procede incrementar a 35 puntos el factor de Autonomía, y a 40 puntos el factor de Responsabilidad por Relaciones, por coherencia y para guardar la proporcionalidad con el resto de los puestos, precisamente a partir de algunas modificaciones operadas con la contestación de las alegaciones vertidas por tales. Los demás factores son correctos.

- b) **En relación al barrado del puesto, por lo que pueda perturbar respecto a la pretensión de mayor nivel de CD para el Subgrupo C1**, nos remitimos a lo señalado en el punto 4 de este Informe.

Más allá de lo previsto anteriormente (que en el caso de la letra “a” responde a la adecuación global de la valoración, por la repercusión que tiene la revisión y acomodación de la puntuación en otros puestos), hay dos circunstancias que merece la pena abordar:

1. El hecho de que se actualice y reconozca a través de técnicas de valoración, la nueva retribución de todos o parte de los subgrupos C2, no significa que el resto de los puestos C1 deba experimentar el mismo incremento, ya que en tal caso la posible desigualdad o desproporcionalidad, ya sea entre ambos subgrupos y siempre teniendo en cuenta el puesto concreto de que se trate, o bien entre éstos y el resto de puestos y Subgrupos, en su caso, se mantendría inalterada, luego el problema persistiría.

Con técnicas de valoración se trata de dar proporcionalidad a las retribuciones, objetivarlas, y lógicamente ello puede traer cambios en términos de incremento retributivo, o de reducción o, simplemente, puede que no ocurra nada y que el puesto se mantenga exactamente igual.

Por otro lado, la productividad fija y regular, inherente a los puestos de trabajo y no a las personas que los ocupan, se ha canalizado por la Valoración de Puestos, con tal de integrarla hasta donde ha sido posible, “blanqueándola”. Tal es así que sí ha entrado a formar parte del Complemento Específico, hasta donde ha resultado viable.

2. En relación con la motivación, progreso personal o reconocimiento, no es la Valoración de Puestos de Trabajo quien resuelve el problema, sino un Sistema de Evaluación del Desempeño, que valora y retribuye el comportamiento profesional, el rendimiento, la

actitud en el trabajo. Véase a propósito de ello, lo dispuesto en el punto 5 de este Informe.

PROPUESTA DE CONTESTACIÓN A LA ALEGACIÓN: Por consiguiente y en base a los argumentos anteriores, **quedarían estimadas parcialmente**, en nuestra opinión, **las alegaciones formuladas por las personas indicadas anteriormente y aclaradas las cuestiones que se plantean, más allá del carácter de una alegación como tal.**

19. ALEGACIONES FORMULADAS POR D^a. MARÍA DEL CARMEN MARCHIRÁN PÉREZ, CONTRA EL BORRADOR DE LA RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO, A PROPÓSITO DEL PUESTO DE GESTOR/A ADMINISTRATIVO.

Con fecha 16 de enero de 2022, bajo número de registro de entrada 869/2022, D^a. María del Carmen Marchirán Pérez, presentó alegaciones al borrador de la Relación de Puestos de Trabajo.

Los motivos en base a los cuales presentan sus alegaciones, y que son contestadas en los términos que se señalan a continuación, se indican más abajo.

En todo caso, señalar que se han leído las alegaciones en toda su extensión, se ha examinado la valoración otorgada y puesta en comparación con el resto de puestos, en su globalidad, así como el encaje que, para cada factor y grado acuñado, tienen los puntos asignados, concluyendo que dicha valoración es coherente y proporcionada para buena parte de los factores, si bien hay algunos que requieren de adaptación, sobre la base argumental de las alegaciones, y sin perjuicio de que haya mayor o menor coincidencia desde CGP, con las propuestas señaladas, tanto a nivel de puntuación como de puestos concretos sobre las que aplicarlas.

Mas allá de lo anterior, es preciso trasladar que en la medida en que la valoración de puestos debe entenderse desde una visión global, la propuesta de modificación de algunos puestos, aun siendo distintos al que es objeto de la presente alegación, puede afectar a la valoración dada al mismo. En este sentido, **aunque la alegación no presente disconformidad con la puntuación de factores distintos a los mencionados en la misma, o que su disconformidad lo sea en diferente sentido, CGP ha dado coherencia desde la globalidad a la VPT, sin dejar por ello de tener en cuenta el caso concreto de cada alegación.**

Por ello, puede ocurrir que se incluyan para el presente puesto, en su caso, junto a los factores sobre los que sí existen alegaciones, otros que se han modificado al alza, sin que concurra manifestación de disconformidad previa con la asignada originariamente, por parte de las personas interesadas, y/o que las modificaciones

propuestas por CGP no sean coincidentes con la pretensión esgrimida en la alegación correspondiente.

- a) **En relación a la descripción funcional del puesto**, nos remitimos a lo aducido en el Eje I, punto 2.
- b) **En relación a la valoración del puesto en cuestión**, nos remitimos a lo aducido en el Eje I, puntos 2 y 5.

Aunque no se ha solicitado expresamente en la alegación, procede incrementar a 35 puntos el factor de Autonomía, y a 40 puntos el factor de Responsabilidad por Relaciones, por coherencia y para guardar la proporcionalidad con el resto de los puestos, precisamente a partir de algunas modificaciones operadas con la contestación de las alegaciones vertidas por tales. Los demás factores son correctos.

- c) **En relación al barrado del puesto**, nos remitimos a lo señalado en el punto 4 de este Informe. Con todo, en la medida en que sobre dicho extremo y para el mismo puesto, otras alegaciones también se han pronunciado, transcribimos la contestación que hemos dado, por todo cuanto pueda interesar a la persona que presenta la alegación que ahora se contesta:

“Más allá de lo previsto anteriormente (que en el caso de la letra “a” responde a la adecuación global de la valoración, por la repercusión que tiene la revisión y acomodación de la puntuación en otros puestos), hay dos circunstancias que merece la pena abordar:

1. *El hecho de que se actualice y reconozca a través de técnicas de valoración, la nueva retribución de todos o parte de los subgrupos C2, no significa que el resto de los puestos C1 deba experimentar el mismo incremento, ya que en tal caso la posible desigualdad o desproporcionalidad, ya sea entre ambos subgrupos y siempre teniendo en cuenta el puesto concreto de que se trate, o bien entre*

éstos y el resto de puestos y Subgrupos, en su caso, se mantendría inalterada, luego el problema persistiría.

Con técnicas de valoración se trata de dar proporcionalidad a las retribuciones, objetivarlas, y lógicamente ello puede traer cambios en términos de incremento retributivo, o de reducción o, simplemente, puede que no ocurra nada y que el puesto se mantenga exactamente igual.

Por otro lado, la productividad fija y regular, inherente a los puestos de trabajo y no a las personas que los ocupan, se ha canalizado por la Valoración de Puestos, con tal de integrarla hasta donde ha sido posible, “blanqueándola”. Tal es así que sí ha entrado a formar parte del Complemento Específico, hasta donde ha resultado viable.

2. En relación con la motivación, progreso personal o reconocimiento, no es la Valoración de Puestos de Trabajo quien resuelve el problema, sino un Sistema de Evaluación del Desempeño, que valora y retribuye el comportamiento profesional, el rendimiento, la actitud en el trabajo. Véase a propósito de ello, lo dispuesto en el punto 5 de este Informe.”

c) En relación a juicios de valor, tales como “*falta de rigurosidad en los trabajos*”, “*asombro*” por dejar en manos de la Institución la forma de canalizar la retribución para los casos concretos de la asistencia y gestión de bodas los fines de semana por la/las personas correspondientes, el “*copia y pega*” de otros trabajos, etc., señalar que naturalmente CGP no tiene nada que decir, a tan inoportunos juicios, carentes de cualquier justificación objetiva, lógica, técnica, jurídica ni organizativa.

Con todo, un error de transcripción, en centenares de trabajos de RPT que CGP lleva a cabo, cual ha sido incluir el nombre de un Ayuntamiento que no es el de Hellín en algún apartado concreto, no es motivo como para pensar en la frivolidad

de un “copia y pega”, sin más. Por supuesto, procedemos a rectificación de dicho error, agradeciendo que se nos traslade.

PROPUESTA DE CONTESTACIÓN A LA ALEGACIÓN: Por consiguiente y en base a los argumentos anteriores, **quedarían estimadas parcialmente**, en nuestra opinión, **las alegaciones formuladas**.

20. ALEGACIONES FORMULADAS POR D. RAFAEL AZORÍN GUIRADO, CONTRA EL BORRADOR DE LA RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO, A PROPÓSITO DEL PUESTO DE GESTOR/A ADMINISTRATIVO.

Con fecha 13 de enero de 2022, bajo número de registro de entrada 669/2022, D. Rafael Azorín Guirado, presentó alegaciones al borrador de la Relación de Puestos de Trabajo.

Los motivos en base a los cuales presenta sus alegaciones, y que son contestadas en los términos que se señalan a continuación, se indican más abajo.

En todo caso, señalar que se han leído las alegaciones en toda su extensión, se ha examinado la valoración otorgada y puesta en comparación con el resto de puestos, en su globalidad, así como el encaje que, para cada factor y grado acuñado, tienen los puntos asignados, concluyendo que dicha valoración es coherente y proporcionada para buena parte de los factores, si bien hay algunos que requieren de adaptación, sobre la base argumental de las alegaciones, y sin perjuicio de que haya mayor o menor coincidencia desde CGP, con las propuestas señaladas, tanto a nivel de puntuación como de puestos concretos sobre las que aplicarlas.

Mas allá de lo anterior, es preciso trasladar que en la medida en que la valoración de puestos debe entenderse desde una visión global, la propuesta de modificación de algunos puestos, aun siendo distintos al que es objeto de la presente alegación, puede afectar a la valoración dada al mismo. En este sentido, **aunque la alegación no presente disconformidad con la puntuación de factores distintos a los mencionados en la misma, o que su disconformidad lo sea en diferente sentido, CGP ha dado coherencia desde la globalidad a la VPT, sin dejar por ello de tener en cuenta el caso concreto de cada alegación.**

Por ello, puede ocurrir que se incluyan para el presente puesto, en su caso, junto a los factores sobre los que sí existen alegaciones, otros que se han modificado al alza, sin que concurra manifestación de disconformidad previa con la asignada originariamente, por parte de las personas interesadas, y/o que las modificaciones

propuestas por CGP no sean coincidentes con la pretensión esgrimida en la alegación correspondiente.

- a) **En relación con la valoración del puesto** en cuestión, así como la metodología utilizada, nos remitimos a lo aducido en el Eje I, puntos 2 y 5.

Aunque no se ha solicitado expresamente en la alegación, procede incrementar a 35 puntos el factor de Autonomía, y a 40 puntos el factor de Responsabilidad por Relaciones, por coherencia y para guardar la proporcionalidad con el resto de los puestos, precisamente a partir de algunas modificaciones operadas con la contestación de las alegaciones vertidas por tales. Los demás factores son correctos.

PROPUESTA DE CONTESTACIÓN A LA ALEGACIÓN: Por consiguiente y en base a los argumentos anteriores, **quedarían estimadas parcialmente**, en nuestra opinión, **las alegaciones formuladas**.

21. ALEGACIONES FORMULADAS POR D. JUAN CARLOS LÓPEZ ALFARO, CONTRA EL BORRADOR DE LA RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO, A PROPÓSITO DEL PUESTO DE GESTOR/A ADMINISTRATIVO.

Con fecha 14 de enero de 2022, bajo número de registro de entrada 727/2022, D. Juan Carlos López Alfaro, presentó alegaciones al borrador de la Relación de Puestos de Trabajo.

Los motivos en base a los cuales presenta sus alegaciones, y que son contestadas en los términos que se señalan a continuación, se indican más abajo.

En todo caso, señalar que se han leído las alegaciones en toda su extensión, se ha examinado la valoración otorgada y puesta en comparación con el resto de puestos, en su globalidad, así como el encaje que, para cada factor y grado acuñado, tienen los puntos asignados, concluyendo que dicha valoración es coherente y proporcionada para buena parte de los factores, si bien hay algunos que requieren de adaptación, sobre la base argumental de las alegaciones, y sin perjuicio de que haya mayor o menor coincidencia desde CGP, con las propuestas señaladas, tanto a nivel de puntuación como de puestos concretos sobre las que aplicarlas.

Mas allá de lo anterior, es preciso trasladar que en la medida en que la valoración de puestos debe entenderse desde una visión global, la propuesta de modificación de algunos puestos, aun siendo distintos al que es objeto de la presente alegación, puede afectar a la valoración dada al mismo. En este sentido, **aunque la alegación no presente disconformidad con la puntuación de factores distintos a los mencionados en la misma, o que su disconformidad lo sea en diferente sentido, CGP ha dado coherencia desde la globalidad a la VPT, sin dejar por ello de tener en cuenta el caso concreto de cada alegación.**

Por ello, puede ocurrir que se incluyan para el presente puesto, en su caso, junto a los factores sobre los que sí existen alegaciones, otros que se han modificado al alza, sin que concurra manifestación de disconformidad previa con la asignada originariamente, por parte de las personas interesadas, y/o que las modificaciones

propuestas por CGP no sean coincidentes con la pretensión esgrimida en la alegación correspondiente.

- a) **En relación con la valoración del puesto** en cuestión, así como la metodología utilizada, nos remitimos a lo aducido en el Eje I, puntos 2 y 5.

Aunque no se ha solicitado expresamente en la alegación, procede incrementar a 35 puntos el factor de Autonomía, y a 40 puntos el factor de Responsabilidad por Relaciones, por coherencia y para guardar la proporcionalidad con el resto de los puestos, precisamente a partir de algunas modificaciones operadas con la contestación de las alegaciones vertidas por tales. Los demás factores son correctos.

PROPUESTA DE CONTESTACIÓN A LA ALEGACIÓN: Por consiguiente y en base a los argumentos anteriores, **quedarían estimadas parcialmente**, en nuestra opinión, **las alegaciones formuladas**.

22. ALEGACIONES FORMULADAS POR D. JUAN MARIANO VÍLLORA ANDÚJAR, CONTRA EL BORRADOR DE LA RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO, A PROPÓSITO DEL PUESTO DE GESTOR/A ADMINISTRATIVO.

Con fecha 13 de enero de 2022, bajo número de registro de entrada 599/2022, D. Juan Mariano VÍllora Andújar, presentó alegaciones al borrador de la Relación de Puestos de Trabajo.

Los motivos en base a los cuales presenta sus alegaciones, y que son contestadas en los términos que se señalan a continuación, se indican más abajo.

En todo caso, señalar que se han leído las alegaciones en toda su extensión, se ha examinado la valoración otorgada y puesta en comparación con el resto de puestos, en su globalidad, así como el encaje que, para cada factor y grado acuñado, tienen los puntos asignados, concluyendo que dicha valoración es coherente y proporcionada para buena parte de los factores, si bien hay algunos que requieren de adaptación, sobre la base argumental de las alegaciones, y sin perjuicio de que haya mayor o menor coincidencia desde CGP, con las propuestas señaladas, tanto a nivel de puntuación como de puestos concretos sobre las que aplicarlas.

Mas allá de lo anterior, es preciso trasladar que en la medida en que la valoración de puestos debe entenderse desde una visión global, la propuesta de modificación de algunos puestos, aun siendo distintos al que es objeto de la presente alegación, puede afectar a la valoración dada al mismo. En este sentido, **aunque la alegación no presente disconformidad con la puntuación de factores distintos a los mencionados en la misma, o que su disconformidad lo sea en diferente sentido, CGP ha dado coherencia desde la globalidad a la VPT, sin dejar por ello de tener en cuenta el caso concreto de cada alegación.**

Por ello, puede ocurrir que se incluyan para el presente puesto, en su caso, junto a los factores sobre los que sí existen alegaciones, otros que se han modificado al alza, sin que concurra manifestación de disconformidad previa con la asignada originariamente, por parte de las personas interesadas, y/o que las modificaciones

propuestas por CGP no sean coincidentes con la pretensión esgrimida en la alegación correspondiente.

- a) **En relación a la descripción funcional del puesto**, nos remitimos a lo aducido en el Eje I, punto 2.
- b) **En relación a la valoración del puesto en cuestión**, nos remitimos a lo aducido en el Eje I, puntos 2 y 5.

Aunque no se ha solicitado expresamente en la alegación, procede incrementar a 35 puntos el factor de Autonomía, y a 40 puntos el factor de Responsabilidad por Relaciones, por coherencia y para guardar la proporcionalidad con el resto de los puestos, precisamente a partir de algunas modificaciones operadas con la contestación de las alegaciones vertidas por tales. Los demás factores son correctos.

PROPUESTA DE CONTESTACIÓN A LA ALEGACIÓN: Por consiguiente y en base a los argumentos anteriores, **quedarían estimadas parcialmente**, en nuestra opinión, **las alegaciones formuladas**.

23. ALEGACIONES FORMULADAS POR DIVERSAS PERSONAS, CONTRA EL BORRADOR DE LA RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO, A PROPÓSITO DEL PUESTO DE INSPECTOR/A DE OBRAS.

En las fechas y bajo los números de registro de entrada siguientes, la relación de personas que se indica a continuación, presentaron alegaciones al borrador de la relación de puestos de trabajo, a saber:

- D^a. REBECA LÓPEZ LÓPEZ, con fecha 13/01/2022 y bajo número de registro de entrada 666/2022.
- D. SANTIAGO OLIVARES TRIGUEROS, con fecha 13/01/2022 y bajo número de registro de entrada 667/2022.

Los motivos en base a los cuales presentan sus alegaciones, coincidentes en su práctica totalidad, y que son contestadas en los términos que se señalan a continuación, se indican más abajo.

En todo caso, señalar que se han leído las alegaciones en toda su extensión, se ha examinado la valoración otorgada y puesta en comparación con el resto de puestos, en su globalidad, así como el encaje que, para cada factor y grado acuñado, tienen los puntos asignados, concluyendo que dicha valoración es coherente y proporcionada para buena parte de los factores, si bien hay algunos que requieren de adaptación, sobre la base argumental de las alegaciones, y sin perjuicio de que haya mayor o menor coincidencia desde CGP, con las propuestas señaladas, tanto a nivel de puntuación como de puestos concretos sobre las que aplicarlas.

Mas allá de lo anterior, es preciso trasladar que en la medida en que la valoración de puestos debe entenderse desde una visión global, la propuesta de modificación de algunos puestos, aun siendo distintos al que es objeto de la presente alegación, puede afectar a la valoración dada al mismo. En este sentido, **aunque la alegación no presente disconformidad con la puntuación de factores distintos a los mencionados en la misma, o que su disconformidad lo sea en diferente sentido,**

CGP ha dado coherencia desde la globalidad a la VPT, sin dejar por ello de tener en cuenta el caso concreto de cada alegación.

Por ello, puede ocurrir que se incluyan para el presente puesto, en su caso, junto a los factores sobre los que sí existen alegaciones, otros que se han modificado al alza, sin que concurra manifestación de disconformidad previa con la asignada originariamente, por parte de las personas interesadas, y/o que las modificaciones propuestas por CGP no sean coincidentes con la pretensión esgrimida en la alegación correspondiente.

- a) **En relación con la valoración del puesto** en cuestión, así como la metodología utilizada, nos remitimos a lo aducido en el Eje I, puntos 2 y 5.

Sin perjuicio de dicha remisión, procede incrementar a 40 puntos el factor de Responsabilidad por Relaciones, por coherencia y para guardar la proporcionalidad con el resto de los puestos. Los demás factores son correctos.

PROPUESTA DE CONTESTACIÓN A LA ALEGACIÓN: Por consiguiente y en base a los argumentos anteriores, **quedarían estimadas parcialmente**, en nuestra opinión, **las alegaciones formuladas**.

24. ALEGACIONES FORMULADAS POR DIVERSAS PERSONAS, CONTRA EL BORRADOR DE LA RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO, A PROPÓSITO DEL PUESTO DE OFICIAL/A DE JARDINERÍA.

En las fechas y bajo los números de registro de entrada siguientes, la relación de personas que se indica a continuación, presentaron alegaciones al borrador de la relación de puestos de trabajo, a saber:

- D. ANDRÉS BLÁZQUEZ SÁNCHEZ, con fecha 12/01/2022 y bajo número de registro de entrada 569/2022.
- D. JOSÉ MANUEL DEL OLMO INIESTA, con fecha 12/01/2022 y bajo número de registro de entrada 568/2022.
- D. JOSÉ LÓPEZ LÁZARO, con fecha 14/01/2022 y bajo número de registro de entrada 722/2022.
- D. MANUEL ÁNGEL HERMOSILLA TOMÁS, con fecha 12/01/2022 y bajo número de registro de entrada 575/2022.

Los motivos en base a los cuales presentan sus alegaciones, coincidentes en su práctica totalidad, y que son contestadas en los términos que se señalan a continuación, se indican más abajo.

En todo caso, señalar que se han leído las alegaciones en toda su extensión, se ha examinado la valoración otorgada y puesta en comparación con el resto de puestos, en su globalidad, así como el encaje que, para cada factor y grado acuñado, tienen los puntos asignados, concluyendo que dicha valoración es coherente y proporcionada para buena parte de los factores, si bien hay algunos que requieren de adaptación, sobre la base argumental de las alegaciones, y sin perjuicio de que haya mayor o menor coincidencia desde CGP, con las propuestas señaladas, tanto a nivel de puntuación como de puestos concretos sobre las que aplicarlas.

Mas allá de lo anterior, es preciso trasladar que en la medida en que la valoración de puestos debe entenderse desde una visión global, la propuesta de modificación de algunos puestos, aun siendo distintos al que es objeto de la presente

alegación, puede afectar a la valoración dada al mismo. En este sentido, **aunque la alegación no presente disconformidad con la puntuación de factores distintos a los mencionados en la misma, o que su disconformidad lo sea en diferente sentido, CGP ha dado coherencia desde la globalidad a la VPT, sin dejar por ello de tener en cuenta el caso concreto de cada alegación.**

Por ello, puede ocurrir que se incluyan para el presente puesto, en su caso, junto a los factores sobre los que sí existen alegaciones, otros que se han modificado al alza, sin que concurra manifestación de disconformidad previa con la asignada originariamente, por parte de las personas interesadas, y/o que las modificaciones propuestas por CGP no sean coincidentes con la pretensión esgrimida en la alegación correspondiente.

a) **En relación a la valoración del puesto de trabajo,** nos remitimos a lo aducido en el Eje 1, puntos 2 y 5.

Sin perjuicio de lo dispuesto en tales puntos:

- **CONOCIMIENTOS Y EXPERIENCIA:** procede incrementar la puntuación a 35 puntos.
- **INCERTIDUMBRE Y COMPLEJIDAD TÉCNICA:** procede incrementar la puntuación a 30 puntos.
- **RESPONSABILIDAD POR TRABAJO PROPIO:** procede incrementar la puntuación a 40 puntos.
- **RESPONSABILIDAD POR TRABAJO DE OTROS:** cabe incrementar la puntuación, si bien se ha de tener en cuenta que la nueva a asignar no puede circunscribirse a un hecho momentáneo, por importante duración que conlleve. Esto es, tal y como se señala en la alegación, por supuesto que la dirección, coordinación, supervisión y evaluación del personal de

Planes de Empleo debe formar parte de la valoración, siempre y cuando se trate de un hecho regular y continuado en el tiempo. Si solamente se da unos meses puntuales, no puede pretenderse mantener la misma puntuación para todo el año, ya que la traducción económica supondría unos resultados retributivos injustos, por una actividad que no se da con la misma intensidad todos los meses. En tal sentido, una opción es revisar la valoración, en cada momento, para retribuir justamente dicha circunstancia, y lógicamente, cuando dichos Planes de Empleo no se den, habría que volver a la valoración original que responda al número real de subordinados y dedicación directiva concreta.

Ello puede suponer un trastorno en la gestión diaria, para el Departamento de Personal, de modo que quizás pueda resultar una buena solución el estimar un número medio anual de subordinados y de dedicación directiva.

No es lo mismo contar con 200 personas subordinadas 365 días al año, todos los años, que 1 mes al año, para entendernos. Por tal motivo, se debe hacer una propuesta media anual, teniendo por comparación, al menos, lo ocurrido en los tres últimos años y haciendo una proyección estimada en el corto plazo y en base a ello, disponer una nueva puntuación, de conformidad con el Manual.

Si la proyección a futuro se espera sea distinta sustancialmente o si entrados en un nuevo ejercicio las circunstancias cambian de forma importante, se debe adaptar la valoración, ya que de lo contrario se podría “arrastrar” la asignación de tales efectos retributivos, con un grave agravio comparativo frente al resto de puestos.

Contrastado el dato con el Ayuntamiento, se nos ha comunicado que en efecto, procede incrementar la puntuación por este factor, sobre la base de la alegación. Ahora bien, el superior jerárquico inmediato (Responsable de Parques y Jardines), ha sufrido igualmente una modificación en la puntuación por el mismo motivo. Si tenemos en cuenta la nueva puntuación

asignada para ese puesto jerárquico, que sólo tiene una dotación, y esos mismos subordinados por Planes de Empleo se dividen entre las 6 dotaciones de puestos de Oficial/a de Jardinería, procedería distribuir tales puntos entre dichas dotaciones para tener una coherencia interna, tal y como dispone el Manual de Valoración. Este dato arrojaría un resultado de 15 puntos frente a 0 puntos que actualmente tiene el puesto.

- **DISPONIBILIDAD Y DEDICACIÓN:** la disponibilidad está valorada y forma parte de la retribución ordinaria, habiendo asignado 10 puntos, lo cual es coincidente con lo que señala la alegación. Sin embargo, la dedicación no está valorada, lo cual no significa que no se deba retribuir, cosa que ocurrirá, tal y como señala el Manual de Valoración, en el momento tenga lugar el advenimiento de la circunstancia concreta que requiere dedicar tiempo fuera de la jornada habitual. En dicho caso, se retribuirá el tiempo efectivo realmente desempeñado, ya sea a través de compensación horaria o bien a través de gratificaciones extraordinarias o como se disponga, en todo caso, en el correspondiente Acuerdo.

PROPUESTA DE CONTESTACIÓN A LA ALEGACIÓN: Por consiguiente y en base a los argumentos anteriores, **quedarían estimadas**, en nuestra opinión, **las alegaciones formuladas por la persona indicada anteriormente.**

25. ALEGACIONES FORMULADAS POR DIVERSAS PERSONAS, CONTRA EL BORRADOR DE LA RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO, A PROPÓSITO DEL PUESTO DE OFICIAL DE SERVICIOS MÚLTIPLES.

En las fechas y bajo los números de registro de entrada siguientes, la relación de personas que se indica a continuación, presentaron alegaciones al borrador de la relación de puestos de trabajo, a saber:

- D. ANTONIO RUÍZ TUDELA, con fecha 12/01/2022 y bajo número de registro de entrada 558/2022.
- D. JUAN CARLOS HORTELANO COY, con fecha 12/01/2022 y bajo número de registro de entrada 552/2022.
- ÓSCAR PÉREZ RUBIO, con fecha 12/01/2022 y bajo número de registro de entrada 547/2022.

Los motivos en base a los cuales presentan sus alegaciones, coincidentes en su práctica totalidad, y que son contestadas en los términos que se señalan a continuación, se indican más abajo.

En todo caso, señalar que se han leído las alegaciones en toda su extensión, se ha examinado la valoración otorgada y puesta en comparación con el resto de puestos, en su globalidad, así como el encaje que, para cada factor y grado acuñado, tienen los puntos asignados, concluyendo que dicha valoración es coherente y proporcionada para buena parte de los factores, si bien hay algunos que requieren de adaptación, sobre la base argumental de las alegaciones, y sin perjuicio de que haya mayor o menor coincidencia desde CGP, con las propuestas señaladas, tanto a nivel de puntuación como de puestos concretos sobre las que aplicarlas.

Mas allá de lo anterior, es preciso trasladar que en la medida en que la valoración de puestos debe entenderse desde una visión global, la propuesta de modificación de algunos puestos, aun siendo distintos al que es objeto de la presente alegación, puede afectar a la valoración dada al mismo. En este sentido, **aunque la alegación no presente disconformidad con la puntuación de factores distintos a los**

mencionados en la misma, o que su disconformidad lo sea en diferente sentido, CGP ha dado coherencia desde la globalidad a la VPT, sin dejar por ello de tener en cuenta el caso concreto de cada alegación.

Por ello, puede ocurrir que se incluyan para el presente puesto, en su caso, junto a los factores sobre los que sí existen alegaciones, otros que se han modificado al alza, sin que concurra manifestación de disconformidad previa con la asignada originariamente, por parte de las personas interesadas, y/o que las modificaciones propuestas por CGP no sean coincidentes con la pretensión esgrimida en la alegación correspondiente.

- a) En relación a la valoración del puesto de trabajo, nos remitimos a lo aducido en el Eje 1, puntos 2 y 5.

Sin perjuicio de lo dispuesto en tales puntos:

- CONOCIMIENTOS Y EXPERIENCIA: procede incrementar la puntuación a 35 puntos.
- INCERTIDUMBRE Y COMPLEJIDAD TÉCNICA: procede incrementar la puntuación a 30 puntos.
- RESPONSABILIDAD POR TRABAJO PROPIO: procede incrementar la puntuación a 40 puntos.
- RESPONSABILIDAD POR TRABAJO DE OTROS: cabe incrementar la puntuación, si bien se ha de tener en cuenta que la nueva a asignar no puede circunscribirse a un hecho momentáneo, por importante duración que conlleve. Esto es, tal y como se señala en la alegación, por supuesto que la dirección, coordinación, supervisión y evaluación del personal de Planes de Empleo debe formar parte de la valoración, siempre y cuando se trate de un hecho regular y continuado en el tiempo. Si solamente se da unos meses puntuales, no puede pretenderse mantener la misma

puntuación para todo el año, ya que la traducción económica supondría unos resultados retributivos injustos, por una actividad que no se da con la misma intensidad todos los meses. En tal sentido, una opción es revisar la valoración, en cada momento, para retribuir justamente dicha circunstancia, y lógicamente, cuando dichos Planes de Empleo no se den, habría que volver a la valoración original que responda al número real de subordinados y dedicación directiva concreta.

Ello puede suponer un trastorno en la gestión diaria, para el Departamento de Personal, de modo que quizás pueda resultar una buena solución el estimar un número medio anual de subordinados y de dedicación directiva.

No es lo mismo contar con 200 personas subordinadas 365 días al año, todos los años, que 1 mes al año, para entendernos. Por tal motivo, se debe hacer una propuesta media anual, teniendo por comparación, al menos, lo ocurrido en los tres últimos años y haciendo una proyección estimada en el corto plazo y en base a ello, disponer una nueva puntuación, de conformidad con el Manual.

Si la proyección a futuro se espera sea distinta sustancialmente o si entrados en un nuevo ejercicio las circunstancias cambian de forma importante, se debe adaptar la valoración, ya que de lo contrario se podría “arrastrar” la asignación de tales efectos retributivos, con un grave agravio comparativo frente al resto de puestos.

Contrastado el dato con el Ayuntamiento, se nos ha comunicado que en efecto, procede incrementar la puntuación por este factor, sobre la base de la alegación. Ahora bien, el superior jerárquico inmediato (Responsable de Obras), ha sufrido igualmente una modificación en la puntuación por el mismo motivo. Si tenemos en cuenta la nueva puntuación asignada para ese puesto jerárquico, que sólo tiene una dotación, y esos mismos subordinados por Planes de Empleo se dividen entre las 3 dotaciones de puestos de Oficial/a de Servicios Múltiples, procedería distribuir tales

puntos entre dichas dotaciones para tener una coherencia interna, tal y como dispone el Manual de Valoración. Este dato arrojaría un resultado de 30 puntos frente a 0 puntos que actualmente tiene el puesto.

- **DISPONIBILIDAD Y DEDICACIÓN:** la disponibilidad está valorada y forma parte de la retribución ordinaria, habiendo asignado 20 puntos, lo cual es coincidente con lo que señala la alegación. Sin embargo, la dedicación no está valorada, lo cual no significa que no se deba retribuir, cosa que ocurrirá, tal y como señala el Manual de Valoración, en el momento tenga lugar el advenimiento de la circunstancia concreta que requiere dedicar tiempo fuera de la jornada habitual. En dicho caso, se retribuirá el tiempo efectivo realmente desempeñado, ya sea a través de compensación horaria o bien a través de gratificaciones extraordinarias o como se disponga, en todo caso, en el correspondiente Acuerdo.

PROPUESTA DE CONTESTACIÓN A LA ALEGACIÓN: Por consiguiente y en base a los argumentos anteriores, **quedarían estimadas**, en nuestra opinión, **las alegaciones formuladas por la persona indicada anteriormente.**

26. ALEGACIONES FORMULADAS POR D^a. MARÍA SOLEDAD MORENO VALVERDE, CONTRA EL BORRADOR DE LA RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO, A PROPÓSITO DEL PUESTO DE JEFE/A SECCIÓN MUJER.

Con fecha 11 de enero de 2022, bajo número de registro de entrada 497/2022, D^a. María Soledad Moreno Valverde, presentó alegaciones al borrador de la Relación de Puestos de Trabajo.

Los motivos en base a los cuales presentan sus alegaciones, y que son contestadas en los términos que se señalan a continuación, se indican más abajo.

En todo caso, señalar que se han leído las alegaciones en toda su extensión, se ha examinado la valoración otorgada y puesta en comparación con el resto de puestos, en su globalidad, así como el encaje que, para cada factor y grado acuñado, tienen los puntos asignados, concluyendo que dicha valoración es coherente y proporcionada para buena parte de los factores, si bien hay algunos que requieren de adaptación, sobre la base argumental de las alegaciones, y sin perjuicio de que haya mayor o menor coincidencia desde CGP, con las propuestas señaladas, tanto a nivel de puntuación como de puestos concretos sobre las que aplicarlas.

Mas allá de lo anterior, es preciso trasladar que en la medida en que la valoración de puestos debe entenderse desde una visión global, la propuesta de modificación de algunos puestos, aun siendo distintos al que es objeto de la presente alegación, puede afectar a la valoración dada al mismo. En este sentido, **aunque la alegación no presente disconformidad con la puntuación de factores distintos a los mencionados en la misma, o que su disconformidad lo sea en diferente sentido, CGP ha dado coherencia desde la globalidad a la VPT, sin dejar por ello de tener en cuenta el caso concreto de cada alegación.**

Por ello, puede ocurrir que se incluyan para el presente puesto, en su caso, junto a los factores sobre los que sí existen alegaciones, otros que se han modificado al alza, sin que concurra manifestación de disconformidad previa con la asignada originariamente, por parte de las personas interesadas, y/o que las modificaciones

propuestas por CGP no sean coincidentes con la pretensión esgrimida en la alegación correspondiente.

- a) **En relación a la estructura organizativa**, nos remitimos a lo señalado en el Eje 1, punto 1.

Sen perjuicio de lo anterior, no se entiende bien la alegación que presenta la interesada, en la medida que según nos consta a nosotros (o al menos, tal y como CGP presentó oficialmente al Ayuntamiento), estamos en presencia de la Sección de Mujer, dentro del Departamento de Bienestar Social, a cuyo frente sí existe una jefatura bajo la denominación “Jefe/a Sección Mujer”. El hecho de que no exista una Jefatura superior, “de Departamento”, por encima de ésta, es sencillamente porque en su momento ni se detectó ni se pensó que, organizativamente, hiciera falta. Si las circunstancias desde entonces a hoy han cambiado, y se pusiera de manifiesto que es necesario la existencia de una figura por encima, aglutinadora de todas las unidades organizativas que forman parte de dicho departamento, nada obsta para crearla.

En cuanto a la estructuración de la organización en diferentes unidades, mayores y menores, (Área, Departamento o Servicio, Sección y Negociado), remitimos a la explicación que, sobre esta lógica organizacional, ya consta en el documento denominado “Estructura Organizativa del Ayuntamiento de Hellín”. En dicho documento se argumentan las claves, criterios y principios en base a los cuales se presentó un nuevo diseño de organigrama, seguidos, además, de un análisis y diagnóstico básico en materia de RRHH y Organización.

La clave es entender que no toda “función” da lugar a una “unidad organizativa” como tal, pues hay que tener en cuenta, además de aquélla, la magnitud, homogeneidad o heterogeneidad de las tareas, autonomía e independencia, incardinación en unidades mayores o no, etc.

En la medida en que se ha reconsiderado lo dispuesto en la alegación, desde una visión más amplia, el Ayuntamiento ha decidido reorganizar el Departamento de Bienestar Social, para hablar de Departamento de Servicios Sociales (que deja de tener carácter de Sección) y dentro de éste, integrar como Sección la de Mujer.

b) En relación a la valoración del puesto de trabajo, nos remitimos a lo aducido en el Eje 1, puntos 2 y 5.

Sin perjuicio de lo dispuesto en tales puntos:

- CONOCIMIENTOS Y EXPERIENCIA: procede incrementar la puntuación a 65 puntos.
- INCERTIDUMBRE Y COMPLEJIDAD TÉCNICA: procede incrementar la puntuación a 65 puntos.
- AUTONOMÍA: procede incrementar la puntuación a 60 puntos.
- RESPONSABILIDAD POR TRABAJO PROPIO: procede incrementar la puntuación a 65 puntos.
- RESPONSABILIDAD POR RELACIONES: procede incrementar la puntuación a 50 puntos.
- CONDICIONES AMBIENTALES Y DE RIESGO: procedería incrementar la puntuación a 30 puntos. Téngase en cuenta que el desgaste psicológico, el estrés y similares no forman parte de la valoración de puestos de trabajo. El factor que considerar evalúa el esfuerzo físico, las condiciones ambientales y el riesgo o peligrosidad del puesto, no otros elementos y menos los que tienen un carácter subjetivo.
- PENOSIDAD HORARIA, DISPONIBILIDAD Y DEDICACIÓN: remitimos a lo que sobre el particular, refiere el manual de valoración.

Ni en el cuestionario ni en las entrevistas realizadas se detectó, en su momento, que este puesto estuviese afectado de una penosidad horaria, ni disponibilidad, ni dedicación, en los términos señalados en el Manual de Valoración.

Si por el motivo que fuese este dato no se nos trasladó en su momento, resultando que la jornada habitual tiene penosidad (por comprender de forma regular y preestablecida, imaginemos, una jornada partida, a turnos, con festivos, con nocturnos...), lógicamente habría que tenerla en cuenta en los términos del Manual y modificar la puntuación.

Si en la misma línea, fuera de la jornada habitual, fuese necesario estar disponible para atender urgencias o imprevistos que no se pueden atender dentro la jornada habitual por dicho puesto, igualmente estaríamos hablando de una disponibilidad.

En cuanto a la dedicación, suponiendo que sí existiera disponibilidad, aquélla no estaría valorada, lo cual no significa que no se deba retribuir, cosa que ocurriría, tal y como señala el Manual de Valoración, en el momento tenga lugar el advenimiento de la circunstancia concreta que requiere dedicar tiempo fuera de la jornada habitual, prolongando el tiempo de trabajo. En dicho caso, se retribuirá el tiempo efectivo realmente desempeñado, ya sea a través de compensación horaria o bien a través de gratificaciones extraordinarias o como se disponga, en todo caso, en el correspondiente Acuerdo

De la información proporcionada no podemos concretar con acierto la puntuación que, en su caso, pudiera corresponder, porque nos faltan datos y porque los que ahora tenemos son muy diferentes de los que en su día trabajamos.

Entendemos que, a juzgar por lo señalado en la alegación y de conformidad con el contraste llevado a cabo con el Ayuntamiento, podría hablarse de una disponibilidad y dedicación media, en cuyo caso procedería incrementar la puntuación a 30 puntos. Salvo que se nos indique otra, si la jornada habitual y ordinaria es de lunes a viernes y en horario de mañana, no procedería asignar puntuación por penosidad horaria. Téngase en cuenta, además, que el hecho de atender trabajo un día por la tarde a la

semana, en su caso, solo sería retribuido suponiendo que lo fuera por necesidades del servicio, nunca por conciliación de la vida familiar, personal y laboral.

PROPUESTA DE CONTESTACIÓN A LA ALEGACIÓN: Por consiguiente y en base a los argumentos anteriores, **quedarían estimadas parcialmente**, en nuestra opinión, **las alegaciones formuladas por la persona indicada anteriormente.**

27. ALEGACIONES FORMULADAS POR D^a. PURIFICACIÓN DEL CARMEN ROLDÁN SERRANO, CONTRA EL BORRADOR DE LA RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO, A PROPÓSITO DEL PUESTO DE COORDINADOR/A DE JUVENTUD

Con fecha 13 de enero de 2022, bajo número de registro de entrada 623/2022, D^a. Purificación del Carmen Roldán Serrano, presentó alegaciones al borrador de la Relación de Puestos de Trabajo.

Los motivos en base a los cuales presenta su alegación y que es contestada en los términos que se señalan a continuación, se indican más abajo.

En todo caso, señalar que se ha leído la alegación en toda su extensión, se ha examinado la valoración otorgada y puesta en comparación con el resto de puestos, en su globalidad, así como el encaje que, para cada factor y grado acuñado, tienen los puntos asignados, concluyendo que dicha valoración es coherente y proporcionada para buena parte de los factores, si bien hay algunos que requieren de adaptación, sobre la base argumental de la alegaciones, y sin perjuicio de que haya mayor o menor coincidencia desde CGP, con las propuestas señaladas, tanto a nivel de puntuación como de puestos concretos sobre las que aplicarlas.

Mas allá de lo anterior, es preciso trasladar que en la medida en que la valoración de puestos debe entenderse desde una visión global, la propuesta de modificación de algunos puestos, aun siendo distintos al que es objeto de la presente alegación, puede afectar a la valoración dada al mismo. En este sentido, **aunque la alegación no presente disconformidad con la puntuación de factores distintos a los mencionados en la misma, o que su disconformidad lo sea en diferente sentido, CGP ha dado coherencia desde la globalidad a la VPT, sin dejar por ello de tener en cuenta el caso concreto de cada alegación.**

Por ello, puede ocurrir que se incluyan para el presente puesto, en su caso, junto a los factores sobre los que sí existen alegaciones, otros que se han modificado al alza, sin que concurra manifestación de disconformidad previa con la asignada originariamente, por parte de las personas interesadas, y/o que las modificaciones

propuestas por CGP no sean coincidentes con la pretensión esgrimida en la alegación correspondiente.

- a) **En relación a la estructura organizativa**, nos remitimos a lo señalado en el Eje 1, punto 1.

Sin perjuicio de dicha remisión, la alegación manifiesta estar en desacuerdo en cuanto a la ubicación orgánica del puesto, si bien no propone aquella que, concretamente, entiende más pertinente. De hecho, habla del desatino de encuadrar Juventud, en Cultura, si bien la Estructura Organizativa habla de un Departamento que no es sólo de Cultura, sino también de Ocio y tiempo Libre. En el documento de Estructura Organizativa presentada al Ayuntamiento, se contienen las claves de la estructuración de las organizaciones, donde se sigue, a tales efectos, un nexo “funcional” capaz de encuadrar ámbitos homogéneos, aunque las tareas sean distintas.

Dentro de la nueva estructura, no apreciamos otra unidad organizativa donde pudiera tener mejor encaje. No tiene peso suficiente para hablar de Departamento de Juventud, aunque sí de Sección. No tiene puestos suficientes, en términos cuantitativos y cualitativos, para generar otra unidad mayor o diferente. Siendo así, como lo más eficiente es no fragmentar, se ha incluido en aquel lugar que entendemos más acorde. Con todo, siendo la soberanía del Ayuntamiento la que debe decidir, con total libertad, a qué unidad quiere adscribir Juventud, puede hacerlo sin mayor problema, suponiendo que reconsidere la misma.

- b) **En relación a la configuración del puesto**, a juzgar por lo previsto en la alegación y contrastado con el Ayuntamiento, parece que estamos en presencia de un puesto más rico que lo que pudiera advertirse en un primer momento. A la vista de las funciones y tareas que se señalan y se corroboran, sería más propio barrar el puesto a A2/C1, con indicación en la ficha de la siguiente observación: “C1 a extinguir, a la superación del correspondiente proceso de promoción interna”, con tal de forzar la promoción interna vertical por la vía de las plazas. Ello

afectaría, lógicamente, tanto a la descripción funcional como a la valoración de puesto, que se refleja en la letra siguiente.

c) **En relación a la valoración del puesto de trabajo**, nos remitimos a lo aducido en el Eje 1, puntos 2 y 5.

Sin perjuicio de lo dispuesto en tales puntos:

- **CONOCIMIENTOS Y EXPERIENCIA**: procedería incrementar la puntuación a 60 puntos.
- **INCERTIDUMBRE Y DIFICULTAD TÉCNICA**: procedería incrementar la puntuación a 60 puntos.
- **AUTONOMÍA**: procedería incrementar la puntuación a 55 puntos.
- **RESPONSABILIDAD POR TRABAJO PROPIO**: procedería incrementar la puntuación a 60 puntos.

PROPUESTA DE CONTESTACIÓN A LA ALEGACIÓN: Por consiguiente y en base a los argumentos anteriores, **quedarían estimadas**, en nuestra opinión, **las alegaciones formuladas por la persona indicada anteriormente**.

28. ALEGACIONES FORMULADAS POR D^a. MARÍA DEL CARMEN RÍOS MARTÍNEZ, CONTRA EL BORRADOR DE LA RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO, A PROPÓSITO DE LOS PUESTOS DE JEFE/A SECCIÓN DE SERVICIOS SOCIALES, EDUCADOR/A SOCIAL Y COORDINADOR/A DE CENTROS.

Con fecha 14 de enero de 2022, bajo número de registro de entrada 795/2022, D^a. María del Carmen Ríos Martínez, presentó alegaciones al borrador de la Relación de Puestos de Trabajo, alegaciones que también suscribe D. Emilio Pinar Peñafiel, Concejal de Servicios Sociales del Ayuntamiento de Hellín.

Los motivos en base a los cuales presenta su alegación y que es contestada en los términos que se señalan a continuación, se indican más abajo.

En todo caso, señalar que se ha leído la alegación en toda su extensión, se ha examinado la valoración otorgada y puesta en comparación con el resto de puestos, en su globalidad, así como el encaje que, para cada factor y grado acuñado, tienen los puntos asignados, concluyendo que dicha valoración es coherente y proporcionada para buena parte de los factores, si bien hay algunos que requieren de adaptación, sobre la base argumental de la alegaciones, y sin perjuicio de que haya mayor o menor coincidencia desde CGP, con las propuestas señaladas, tanto a nivel de puntuación como de puestos concretos sobre las que aplicarlas.

Mas allá de lo anterior, es preciso trasladar que en la medida en que la valoración de puestos debe entenderse desde una visión global, la propuesta de modificación de algunos puestos, aun siendo distintos al que es objeto de la presente alegación, puede afectar a la valoración dada al mismo. En este sentido, **aunque la alegación no presente disconformidad con la puntuación de factores distintos a los mencionados en la misma, o que su disconformidad lo sea en diferente sentido, CGP ha dado coherencia desde la globalidad a la VPT, sin dejar por ello de tener en cuenta el caso concreto de cada alegación.**

Por ello, puede ocurrir que se incluyan para el presente puesto, en su caso, junto a los factores sobre los que sí existen alegaciones, otros que se han modificado al

alza, sin que concurra manifestación de disconformidad previa con la asignada originariamente, por parte de las personas interesadas, y/o que las modificaciones propuestas por CGP no sean coincidentes con la pretensión esgrimida en la alegación correspondiente.

a) **En relación a la estructura organizativa**, nos remitimos a lo señalado en el Eje 1, punto 1, así como en relación a los criterios que se siguen para estructurar las organizaciones, a lo dispuesto en el documento “Estructura Organizativa”, que forma parte de los trabajos presentados al Ayuntamiento, en el marco del contrato adjudicado.

Sin perjuicio de dicha remisión, la potestad y, por ende, la decisión, de cómo organizar cada Institución, la tiene el Gobierno de cada momento. No cabe hacer tantas “divisiones organizativas” como “funciones” existen en el Ayuntamiento, siguiendo, para su compactación, el hilo conductor del “nexo funcional”.

Si observamos todo cuanto se integra en dicha Área de Servicios a la Persona, vemos que bajo un mismo paraguas se puede englobar tanto Servicios Sociales como Sección de la Mujer, que nada tienen que ver con el resto de unidades organizativas, por función: Servicios Culturales, Educativos, Deportivos...

En este sentido, siendo entre sí diferentes (Servicios Sociales y Mujer), dan lugar a dos unidades organizativas también diferentes.

Si observamos el Departamento de Servicios Generales, vemos que se integran, entre otros, el SAIC y los Servicios Técnicos y Administrativos Generales, no teniendo ninguno de ellos, ni siquiera, la consideración de unidad organizativa en sí. Esto es, no por el hecho de que exista una “función”, debe dar lugar, inexorablemente, a la creación de una unidad organizativa, sino sólo cuando se dan las condiciones que se detallan en el citado documento de “Estructura Organizativa”.

Servicios Sociales y Mujer, como decíamos, tienen entidad en sí mismos para ser una unidad organizativa, si bien tratarlos a los dos como Departamentos, puede resultar excesivo, organizativamente hablando.

En todo caso, se ha reconsiderado la alegación formulada, así como el peso, contenido cuantitativo y cualitativo, cultura organizativa de la Institución en dicho ámbito y trayectoria de dicha unidad organizativa, habiendo decidido el Ayuntamiento darle el carácter de Departamento, y no de Sección. Siendo así, se reconfigura la estructura, desapareciendo la referencia a Departamento de Bienestar Social, y apareciendo en su lugar el Departamento de Servicios Sociales, quien, a su vez, incluye como satélite la Sección de Mujer.

Señalar, por lo demás, que la valoración debe responder a los diferentes atributos y factores que envuelven el puesto, con independencia de la denominación que reciba.

b) En relación a la configuración del puesto de Educador/a Social, no existe impedimento alguno en incluir, en la citada ficha, la reseña que refiere la alegación, la cual, por lo demás, va en la misma línea que otra alegación presentada sobre el mismo asunto y para el mismo puesto, que se ha contestado favorablemente y en el mismo sentido.

c) En relación a la configuración y descripción funcional del puesto de Coordinador/a de Centros, a juzgar por lo previsto en la alegación y contrastado con el Ayuntamiento, parece que estamos en presencia de un puesto más rico que lo que pudiera advertirse en un primer momento.

A la vista de las funciones y tareas que se señalan y se corroboran, sería más propio barrar el puesto a A2/C1, con indicación en la ficha de la siguiente observación: *“C1 a extinguir, a la superación del correspondiente proceso de promoción interna”*, con tal de forzar la promoción interna vertical por la vía de las plazas.

Ello afectaría, lógicamente, tanto a la descripción funcional, como a la propia denominación del puesto, así como a su valoración.

Por descripción funcional, se entiende correcta la propuesta en la alegación. Por denominación, sería más apropiado hablar de un “Técnico/a Socio-Cultural”.

d) **En relación a la valoración del puesto de trabajo de Coordinador/a de Centros** (en lo sucesivo, Técnico/a Socio-Cultural), nos remitimos a lo aducido en el Eje 1, puntos 2 y 5.

Sin perjuicio de lo dispuesto en tales puntos:

- **CONOCIMIENTOS Y EXPERIENCIA:** procedería incrementar la puntuación a 60 puntos.
- **INCERTIDUMBRE Y DIFICULTAD TÉCNICA:** procedería incrementar la puntuación a 60 puntos.
- **AUTONOMÍA:** procedería incrementar la puntuación a 55 puntos.
- **RESPONSABILIDAD POR TRABAJO PROPIO:** procedería incrementar la puntuación a 60 puntos.

e) **En relación a la valoración del puesto de trabajo de Jefe/a Dpto. de Servicios Sociales,** nos remitimos a lo aducido en el Eje 1, puntos 2 y 5.

Sin perjuicio de lo dispuesto en tales puntos:

- **CONOCIMIENTOS Y EXPERIENCIA:** procede incrementar la puntuación a 75 puntos.
- **INCERTIDUMBRE Y COMPLEJIDAD TÉCNICA:** procede incrementar la puntuación a 75 puntos.

- AUTONOMÍA: procede incrementar la puntuación a 80 puntos.
- RESPONSABILIDAD POR TRABAJO PROPIO: procede incrementar la puntuación a 85 puntos.
- RESPONSABILIDAD POR TRABAJO DE OTROS: procede incrementar la puntuación a 50 puntos.
- RESPONSABILIDAD POR LAS RELACIONES: procede incrementar la puntuación a 65 puntos.
- CONDICIONES AMBIENTALES Y DE RIESGO: procede incrementar la puntuación a 30 puntos.
- DISPONIBILIDAD Y DEDICACIÓN: procede incrementar la puntuación a 10 puntos, coincidente con una disponibilidad y dedicación baja.

En cuanto a la Dedicación, el hecho de que no arroje puntos no significa que no se deba retribuir, cosa que ocurriría, en su caso, y tal como señala el Manual de Valoración, en el momento tuviera lugar el advenimiento de la circunstancia concreta que requiere dedicar tiempo fuera de la jornada habitual. En dicho caso, se retribuiría el tiempo efectivo realmente desempeñado, ya sea a través de compensación horaria o bien a través de gratificaciones extraordinarias o como se disponga, en todo caso, en el correspondiente Acuerdo.

PROPUESTA DE CONTESTACIÓN A LA ALEGACIÓN: Por consiguiente y en base a los argumentos anteriores, **quedarían estimadas parcialmente**, en nuestra opinión, **las alegaciones formuladas**.

29. ALEGACIONES FORMULADAS POR D. FRANCISCO JOSÉ ORTIZ PÉREZ, CONTRA EL BORRADOR DE LA RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO, A PROPÓSITO DEL PUESTO DE JEFE/A DE DEPARTAMENTO DE SERVICIOS DEPORTIVOS.

Con fecha 11 de enero de 2022, bajo número de registro de entrada 480/2022, D. Francisco José Ortiz Pérez, presentó alegaciones al borrador de la Relación de Puestos de Trabajo.

Los motivos en base a los cuales presenta su alegación y que es contestada en los términos que se señalan a continuación, se indican más abajo.

En todo caso, señalar que se ha leído la alegación en toda su extensión, se ha examinado la valoración otorgada y puesta en comparación con el resto de puestos, en su globalidad, así como el encaje que, para cada factor y grado acuñado, tienen los puntos asignados, concluyendo que dicha valoración es coherente y proporcionada para buena parte de los factores, si bien hay algunos que requieren de adaptación, sobre la base argumental de la alegaciones, y sin perjuicio de que haya mayor o menor coincidencia desde CGP, con las propuestas señaladas, tanto a nivel de puntuación como de puestos concretos sobre las que aplicarlas.

Mas allá de lo anterior, es preciso trasladar que en la medida en que la valoración de puestos debe entenderse desde una visión global, la propuesta de modificación de algunos puestos, aun siendo distintos al que es objeto de la presente alegación, puede afectar a la valoración dada al mismo. En este sentido, **aunque la alegación no presente disconformidad con la puntuación de factores distintos a los mencionados en la misma, o que su disconformidad lo sea en diferente sentido, CGP ha dado coherencia desde la globalidad a la VPT, sin dejar por ello de tener en cuenta el caso concreto de cada alegación.**

Por ello, puede ocurrir que se incluyan para el presente puesto, en su caso, junto a los factores sobre los que sí existen alegaciones, otros que se han modificado al alza, sin que concurra manifestación de disconformidad previa con la asignada

originariamente, por parte de las personas interesadas, y/o que las modificaciones propuestas por CGP no sean coincidentes con la pretensión esgrimida en la alegación correspondiente.

- a) **En relación a la valoración del puesto de trabajo**, nos remitimos a lo aducido en el Eje 1, puntos 2 y 5.

Sin perjuicio de lo dispuesto en tales puntos:

- **CONOCIMIENTOS Y EXPERIENCIA**: procede incrementar la puntuación a 60 puntos.
- **INCERTIDUMBRE Y COMPLEJIDAD TÉCNICA**: procede incrementar la puntuación a 50 puntos.
- **AUTONOMÍA**: procede incrementar la puntuación a 60 puntos.
- **RESPONSABILIDAD POR TRABAJO DE OTROS**: procede incrementar la puntuación a 40 puntos.
- **RESPONSABILIDAD POR LAS RELACIONES**: procede incrementar la puntuación a 55 puntos.
- **CONDICIONES AMBIENTALES Y DE RIESGO**: no procede incrementar la puntuación, manteniéndose en 15 puntos.
- **DISPONIBILIDAD Y DEDICACIÓN**: procede incrementar la puntuación a 10 puntos, coincidente con una disponibilidad y dedicación baja, en la medida en que está registrada una jornada mixta que incluye o puede incluir fines de semana y festivos, en los términos del Manual de Valoración.

En cuanto a la Dedicación, el hecho de que no arroje puntos no significa que no se deba retribuir, cosa que ocurriría, en su caso, y tal como señala

el Manual de Valoración, en el momento tuviera lugar el advenimiento de la circunstancia concreta que requiere dedicar tiempo fuera de la jornada habitual. En dicho caso, se retribuiría el tiempo efectivo realmente desempeñado, ya sea a través de compensación horaria o bien a través de gratificaciones extraordinarias o como se disponga, en todo caso, en el correspondiente Acuerdo.

Sin perjuicio de todo lo anterior, es de señalar que este puesto está gravado con jornada mixta, es decir, con una jornada que tiene una parte fija y otra variable, sin que la suma de ambas supere la jornada ordinaria de obligado cumplimiento. La parte variable se vincula a actos, eventos, actuaciones o actividades fuera de lo que sería una jornada “normal” y, en nuestro caso, la que resulta por la fija, precisamente para atender asuntos previstos o imprevistos. La suma de ambas, de lunes a viernes, debe ser igual a la jornada completa de obligado cumplimiento. Para el caso de que también deban atenderse eventos o actuaciones los fines de semana, se debe proceder como señala el Manual, al cual recurrimos. Si la parte de la jornada variable fuera muy intensa y la suma de dicha dedicación, junto con la jornada fija, excediera finalmente de lo que viene a ser una jornada completa, es cuando entra en juego la disponibilidad y dedicación que hemos dispuesto.

PROPUESTA DE CONTESTACIÓN A LA ALEGACIÓN: Por consiguiente y en base a los argumentos anteriores, **quedarían estimadas parcialmente**, en nuestra opinión, **las alegaciones formuladas**.

30. ALEGACIONES FORMULADAS POR DIVERSAS PERSONAS, CONTRA EL BORRADOR DE LA RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO, A PROPÓSITO DEL PUESTO DE CONSERJE/A DE COLEGIOS.

En las fechas y bajo los números de registro de entrada siguientes, la relación de personas que se indica a continuación, presentó alegaciones al borrador de la relación de puestos de trabajo, a saber:

- D. RAFAEL JESÚS RUIZ LUCAS, con fecha 17/01/2022 y bajo número de registro de entrada 978/2022.
- D. ÁNGEL ROLDÁN BLEDA, con fechas 16/01/2022 y bajo los números de registro de entrada 868/2022, 870/2022 y 872/2022.
- D. JOSÉ MARÍA ALARCÓN TORRECILLAS, con fecha 16/01/2022 y bajo los números de registro de entrada 864/2022 y 863/2022.
- D. JUAN MANUEL GARCÍA LÓPEZ, con fecha 15/01/2022 y bajo los números de registro de entrada 857/2022.
- D. ANA NÚÑEZ DÍAZ, con fecha 15/01/2022 y bajo los números de registro de entrada 854/2022.
- D. JOSÉ REOLID CUESTA, con fecha 15/01/2022 y bajo los números de registro de entrada 853/2022.
- D. JUAN MANUEL FERNÁNDEZ LÓPEZ, con fecha 15/01/2022 y bajo los números de registro de entrada 852/2022.

Los motivos en base a los cuales presentan sus alegaciones, coincidentes en su práctica totalidad, y que son contestadas en los términos que se señalan a continuación, se indican más abajo.

En todo caso, señalar que se han leído las alegaciones en toda su extensión, se ha examinado la valoración otorgada y puesta en comparación con el resto de puestos, en su globalidad, así como el encaje que, para cada factor y grado acuñado, tienen los puntos asignados, concluyendo que dicha valoración es coherente y proporcionada para buena parte de los factores, si bien hay algunos que requieren de adaptación, sobre la base argumental de las alegaciones, y sin perjuicio de que haya mayor o menor

coincidencia desde CGP, con las propuestas señaladas, tanto a nivel de puntuación como de puestos concretos sobre las que aplicarlas.

Mas allá de lo anterior, es preciso trasladar que en la medida en que la valoración de puestos debe entenderse desde una visión global, la propuesta de modificación de algunos puestos, aun siendo distintos al que es objeto de la presente alegación, puede afectar a la valoración dada al mismo. En este sentido, **aunque la alegación no presente disconformidad con la puntuación de factores distintos a los mencionados en la misma, o que su disconformidad lo sea en diferente sentido, CGP ha dado coherencia desde la globalidad a la VPT, sin dejar por ello de tener en cuenta el caso concreto de cada alegación.**

Por ello, puede ocurrir que se incluyan para el presente puesto, en su caso, junto a los factores sobre los que sí existen alegaciones, otros que se han modificado al alza, sin que concurra manifestación de disconformidad previa con la asignada originariamente, por parte de las personas interesadas, y/o que las modificaciones propuestas por CGP no sean coincidentes con la pretensión esgrimida en la alegación correspondiente.

- a) **En relación a la valoración de los puestos en cuestión**, nos remitimos a lo aducido en el Eje 1, puntos 2 y 5.

Sin perjuicio de los puntos anteriores:

- **INCERTIDUMBRE Y COMPLEJIDAD TÉCNICA**: procedería incrementar la puntuación a 20 puntos.
- **RESPONSABILIDAD POR EL TRABAJO PROPIO**, procedería incrementar la valoración a 30 puntos.
- **RESPONSABILIDAD POR TRABAJO DE OTROS**, no cabe incrementar la puntuación. Responsabilidad por mando nada tiene que ver con lo que se argumenta en la alegación. En concreto, “*revisar las irregularidades que hubiera en las tareas efectuadas por el personal de la empresa de limpieza externalizada e informar al director del centro de ello*”, no conlleva asumir la

responsabilidad por el trabajo que hacen otros, ya que dicha responsabilidad la asume el superior jerárquico, al cual se informa. Recomendamos la lectura del Manual de Valoración, sobre dicho extremo. Basta significar que dicho factor valora el hecho de asumir la responsabilidad por el trabajo que hagan otros, cosa que no se da en los términos que refieren las alegaciones, sin perjuicio de que en la parte que corresponda, se puedan estar afectando otros factores, como pueda ser responsabilidad por las relaciones o responsabilidad por trabajo propio.

- **DISPONIBILIDAD Y DEDICACIÓN:** no cabe incrementar la puntuación, aunque sí incorporar una disponibilidad y dedicación muy baja, que de conformidad con el Manual de Valoración, no arroja puntos.

En cuanto a la Dedicación, el hecho de que no arroje puntos no significa que no se deba retribuir, cosa que ocurriría, en su caso, y tal como señala el Manual de Valoración, en el momento tuviera lugar el advenimiento de la circunstancia concreta que requiere dedicar tiempo fuera de la jornada habitual. En dicho caso, se retribuiría el tiempo efectivo realmente desempeñado, ya sea a través de compensación horaria o bien a través de gratificaciones extraordinarias o como se disponga, en todo caso, en el correspondiente Acuerdo.

PROPUESTA DE CONTESTACIÓN A LA ALEGACIÓN: Por consiguiente y en base a los argumentos anteriores, **quedarían estimadas parcialmente**, a nuestro juicio, **las alegaciones formuladas por las personas arriba indicadas.**

31. ALEGACIONES FORMULADAS POR D^a. ROSARIO LÓPEZ CANTERO, CONTRA EL BORRADOR DE LA RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO, A PROPÓSITO DEL PUESTO DE TÉCNICO DE PRENSA Y COMUNICACIÓN

Con fecha 14 de enero de 2022, bajo número los registros de entrada 684/2022 y 685/2022, D^a. Rosario López Cantero, presentó alegaciones al borrador de la Relación de Puestos de Trabajo.

Los motivos en base a los cuales presenta su alegación y que es contestada en los términos que se señalan a continuación, se indican más abajo.

En todo caso, señalar que se ha leído la alegación en toda su extensión, se ha examinado la valoración otorgada y puesta en comparación con el resto de puestos, en su globalidad, así como el encaje que, para cada factor y grado acuñado, tienen los puntos asignados, concluyendo que dicha valoración es coherente y proporcionada para buena parte de los factores, si bien hay algunos que requieren de adaptación, sobre la base argumental de la alegaciones, y sin perjuicio de que haya mayor o menor coincidencia desde CGP, con las propuestas señaladas, tanto a nivel de puntuación como de puestos concretos sobre las que aplicarlas.

Mas allá de lo anterior, es preciso trasladar que en la medida en que la valoración de puestos debe entenderse desde una visión global, la propuesta de modificación de algunos puestos, aun siendo distintos al que es objeto de la presente alegación, puede afectar a la valoración dada al mismo. En este sentido, **aunque la alegación no presente disconformidad con la puntuación de factores distintos a los mencionados en la misma, o que su disconformidad lo sea en diferente sentido, CGP ha dado coherencia desde la globalidad a la VPT, sin dejar por ello de tener en cuenta el caso concreto de cada alegación.**

Por ello, puede ocurrir que se incluyan para el presente puesto, en su caso, junto a los factores sobre los que sí existen alegaciones, otros que se han modificado al alza, sin que concurra manifestación de disconformidad previa con la asignada originariamente, por parte de las personas interesadas, y/o que las modificaciones

propuestas por CGP no sean coincidentes con la pretensión esgrimida en la alegación correspondiente.

- a) **En relación a la valoración del puesto de trabajo**, nos remitimos a lo aducido en el Eje 1, puntos 2 y 5.

Sin perjuicio de lo dispuesto en tales puntos:

- **RESPONSABILIDAD POR RELACIONES**: procede incrementar la puntuación a 40 puntos.
- **PENOSIDAD HORARIA**: a la vista de lo que señala la alegación (trabajo de mañanas en un 80%, trabajo de tardes en un 10% y trabajo en fines de semana del restante 10%), podría existir un error de interpretación, ya que de la documentación examinada y contrastada en las entrevistas, no se advirtió una jornada diferente a la ordinaria y continuada. Contrastado el dato con el Ayuntamiento, se nos traslada que la jornada regular lo es en horario de mañana y de lunes a viernes, aunque en momentos concretos se presta el servicio a través de teletrabajo.
- **DISPONIBILIDAD Y DEDICACIÓN**: la disponibilidad está valorada y forma parte de la retribución, habiendo asignado 20 puntos. Contrastado el dato con el Ayuntamiento, no se observa ni se requiere mayor disponibilidad, resultando ser correcta en cuanto a la puntuación y grado.
La dedicación, por su parte, no está valorada, lo cual no significa que no se deba retribuir, cosa que ocurrirá, tal y como señala el Manual de Valoración, en el momento tenga lugar el advenimiento de la circunstancia concreta que requiere dedicar tiempo fuera de la jornada habitual. En dicho caso, se retribuirá el tiempo efectivo realmente desempeñado, ya sea a través de compensación horaria o bien a través de gratificaciones extraordinarias o como se disponga, en todo caso, en el correspondiente Acuerdo.

En el resto de factores no advertimos, a nuestro juicio, ninguna desviación.

- b) **En relación con las cargas de trabajo y ausencia de personal:** no debe confundirse la valoración del puesto con la sobrecarga de trabajo, que debe retribuirse, en su caso, a través de la correspondiente productividad (sobre la productividad y su soporte, cual es el Sistema de Evaluación del Desempeño, nos remitimos a lo aducido en el Eje 1, punto 5).

Más allá de lo anterior, la RPT es un instrumento vivo, y no debe ser una foto fija de lo que existe en un momento dado, sino que debe incorporar las necesidades estructurales, a través de la correspondiente dotación de puestos, con independencia de cuándo pueda cubrirse, según la tasa de reposición de que se disponga. Si existe un problema de falta de efectivos, podría aprovecharse el momento para incluir los puestos o dotaciones necesarios, lo cual no afectaría al valor del puesto, sino a las dotaciones y diversidad de “categorías profesionales”, en su caso. Lógicamente, sobre dicho extremo debe pronunciarse el Ayuntamiento, ya que excede de lo que a nuestra competencia corresponde.

PROPUESTA DE CONTESTACIÓN A LA ALEGACIÓN: Por consiguiente y en base a los argumentos anteriores, **quedarían estimadas parcialmente, en nuestra opinión, las alegaciones formuladas por la persona indicada anteriormente.**

32. ALEGACIONES FORMULADAS POR DIVERSAS PERSONAS, CONTRA EL BORRADOR DE LA RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO, A PROPÓSITO DEL PUESTO DE OFICIAL/A DE ELECTRICIDAD.

En las fechas y bajo los números de registro de entrada siguientes, la relación de personas que se indica a continuación, presentó alegaciones al borrador de la relación de puestos de trabajo, a saber:

- D. FRANCISCO JAVIER REQUENA MORENO, con fecha 14/01/2022 y bajo número de registro de entrada 739/2022.
- D. JOAQUÍN GÓMEZ GARCÍA, con fecha 14/01/2022 y bajo número de registro de entrada 728/2022.

Los motivos en base a los cuales presentan sus alegaciones, coincidentes en su práctica totalidad, y que son contestadas en los términos que se señalan a continuación, se indican más abajo.

En todo caso, señalar que se han leído las alegaciones en toda su extensión, se ha examinado la valoración otorgada y puesta en comparación con el resto de puestos, en su globalidad, así como el encaje que, para cada factor y grado acuñado, tienen los puntos asignados, concluyendo que dicha valoración es coherente y proporcionada para buena parte de los factores, si bien hay algunos que requieren de adaptación, sobre la base argumental de las alegaciones, y sin perjuicio de que haya mayor o menor coincidencia desde CGP, con las propuestas señaladas, tanto a nivel de puntuación como de puestos concretos sobre las que aplicarlas.

Mas allá de lo anterior, es preciso trasladar que en la medida en que la valoración de puestos debe entenderse desde una visión global, la propuesta de modificación de algunos puestos, aun siendo distintos al que es objeto de la presente alegación, puede afectar a la valoración dada al mismo. En este sentido, **aunque la alegación no presente disconformidad con la puntuación de factores distintos a los mencionados en la misma, o que su disconformidad lo sea en diferente sentido,**

CGP ha dado coherencia desde la globalidad a la VPT, sin dejar por ello de tener en cuenta el caso concreto de cada alegación.

Por ello, puede ocurrir que se incluyan para el presente puesto, en su caso, junto a los factores sobre los que sí existen alegaciones, otros que se han modificado al alza, sin que concurra manifestación de disconformidad previa con la asignada originariamente, por parte de las personas interesadas, y/o que las modificaciones propuestas por CGP no sean coincidentes con la pretensión esgrimida en la alegación correspondiente.

b) **En relación a la valoración del puesto de trabajo,** nos remitimos a lo aducido en el Eje 1, puntos 2 y 5.

Sin perjuicio de lo dispuesto en tales puntos:

- **CONOCIMIENTOS Y EXPERIENCIA:** procede incrementar la puntuación a 35 puntos.
- **INCERTIDUMBRE Y COMPLEJIDAD TÉCNICA:** procede incrementar la puntuación a 30 puntos.
- **RESPONSABILIDAD POR TRABAJO PROPIO:** procede incrementar la puntuación a 40 puntos.
- **DISPONIBILIDAD Y DEDICACIÓN:** la disponibilidad está valorada y forma parte de la retribución ordinaria, habiendo asignado 20 puntos, lo cual es coincidente con lo que señala la alegación. Sin embargo, la dedicación no está valorada, lo cual no significa que no se deba retribuir, cosa que ocurrirá, tal y como señala el Manual de Valoración, en el momento tenga lugar el advenimiento de la circunstancia concreta que requiere dedicar tiempo fuera de la jornada habitual. En dicho caso, se retribuirá el tiempo

efectivo realmente desempeñado, ya sea a través de compensación horaria o bien a través de gratificaciones extraordinarias o como se disponga, en todo caso, en el correspondiente Acuerdo.

PROPUESTA DE CONTESTACIÓN A LA ALEGACIÓN: Por consiguiente y en base a los argumentos anteriores, **quedarían estimadas parcialmente, en** nuestra opinión, **las alegaciones formuladas por la persona indicada anteriormente.**

33. ALEGACIONES FORMULADAS POR D. JUAN VILLENA GARCÍA, CONTRA EL BORRADOR DE LA RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO, A PROPÓSITO DEL PUESTO DE RESPONSABLE DE OBRAS

Con fecha 12 de enero de 2022, bajo número de registro de entrada 536/2022, D. Juan Villena García, presentó alegaciones al borrador de la Relación de Puestos de Trabajo.

Los motivos en base a los cuales presenta su alegación y que es contestada en los términos que se señalan a continuación, se indican más abajo.

En todo caso, señalar que se ha leído la alegación en toda su extensión, se ha examinado la valoración otorgada y puesta en comparación con el resto de puestos, en su globalidad, así como el encaje que, para cada factor y grado acuñado, tienen los puntos asignados, concluyendo que dicha valoración es coherente y proporcionada para buena parte de los factores, si bien hay algunos que requieren de adaptación, sobre la base argumental de la alegaciones, y sin perjuicio de que haya mayor o menor coincidencia desde CGP, con las propuestas señaladas, tanto a nivel de puntuación como de puestos concretos sobre las que aplicarlas.

Mas allá de lo anterior, es preciso trasladar que en la medida en que la valoración de puestos debe entenderse desde una visión global, la propuesta de modificación de algunos puestos, aun siendo distintos al que es objeto de la presente alegación, puede afectar a la valoración dada al mismo. En este sentido, **aunque la alegación no presente disconformidad con la puntuación de factores distintos a los mencionados en la misma, o que su disconformidad lo sea en diferente sentido, CGP ha dado coherencia desde la globalidad a la VPT, sin dejar por ello de tener en cuenta el caso concreto de cada alegación.**

Por ello, puede ocurrir que se incluyan para el presente puesto, en su caso, junto a los factores sobre los que sí existen alegaciones, otros que se han modificado al alza, sin que concurra manifestación de disconformidad previa con la asignada originariamente, por parte de las personas interesadas, y/o que las modificaciones

propuestas por CGP no sean coincidentes con la pretensión esgrimida en la alegación correspondiente.

- a) **En relación a la valoración del puesto de trabajo**, nos remitimos a lo aducido en el Eje 1, puntos 2 y 5.

Sin perjuicio de lo dispuesto en tales puntos:

- **CONOCIMIENTOS Y EXPERIENCIA**: procede incrementar la puntuación a 40 puntos.
- **INCERTIDUMBRE Y COMPLEJIDAD TÉCNICA**: procede incrementar la puntuación a 40 puntos.
- **AUTONOMÍA**: procede incrementar la puntuación a 40 puntos.
- **RESPONSABILIDAD POR TRABAJO PROPIO**: procede incrementar la puntuación a 50 puntos.
- **RESPONSABILIDAD POR TRABAJO DE OTROS**: cabe incrementar la puntuación, si bien se ha de tener en cuenta que la nueva a asignar no puede circunscribirse a un hecho momentáneo, por importante duración que conlleve. Esto es, tal y como se señala en la alegación, por supuesto que la dirección, coordinación, supervisión y evaluación del personal de Planes de Empleo debe formar parte de la valoración, siempre y cuando se trate de un hecho regular y continuado en el tiempo. Si solamente se da unos meses puntuales, no puede pretenderse mantener la misma puntuación para todo el año, ya que la traducción económica supondría unos resultados retributivos injustos, por una actividad que no se da con la misma intensidad todos los meses. En tal sentido, una opción es revisar la valoración, en cada momento, para retribuir justamente dicha circunstancia, y lógicamente, cuando dichos Planes de Empleo no se den, habría que

volver a la valoración original que responda al número real de subordinados y dedicación directiva concreta.

Ello puede suponer un trastorno en la gestión diaria, para el Departamento de Personal, de modo que quizás pueda resultar una buena solución el estimar un número medio anual de subordinados y de dedicación directiva.

No es lo mismo contar con 200 personas subordinadas 365 días al año, todos los años, que 1 mes al año, para entendernos. Por tal motivo, se debe hacer una propuesta media anual, teniendo por comparación, al menos, lo ocurrido en los tres últimos años y haciendo una proyección estimada en el corto plazo y en base a ello, disponer una nueva puntuación, de conformidad con el Manual.

Si la proyección a futuro se espera sea distinta sustancialmente o si entrados en un nuevo ejercicio las circunstancias cambian de forma importante, se debe adaptar la valoración, ya que de lo contrario se podría “arrastrar” la asignación de tales efectos retributivos, con un grave agravio comparativo frente al resto de puestos.

Contrastado este hecho con el Ayuntamiento, se nos ha trasladado que es viable entender que, de promedio mensual en cómputo anual, aproximadamente se podría contar con 60-70 personas subordinadas, lo cual supone incrementar la puntuación a 95 puntos.

- RESPONSABILIDAD POR RELACIONES: procede incrementar la puntuación a 35 puntos.
- CONDICIONES AMBIENTALES Y DE RIESGO: no procede modificar la puntuación.
- DISPONIBILIDAD Y DEDICACIÓN: la disponibilidad está valorada y forma parte de la retribución ordinaria, habiendo asignado 20 puntos, lo cual no

supone controversia con lo señalado en la alegación. Sin embargo, la dedicación no está valorada, lo cual no significa que no se deba retribuir, cosa que ocurrirá, tal y como señala el Manual de Valoración, en el momento tenga lugar el advenimiento de la circunstancia concreta que requiere dedicar tiempo fuera de la jornada habitual. En dicho caso, se retribuirá el tiempo efectivo realmente desempeñado, ya sea a través de compensación horaria o bien a través de gratificaciones extraordinarias o como se disponga, en todo caso, en el correspondiente Acuerdo.

PROPUESTA DE CONTESTACIÓN A LA ALEGACIÓN: Por consiguiente y en base a los argumentos anteriores, **quedarían estimadas parcialmente, en nuestra opinión, las alegaciones formuladas por la persona indicada anteriormente.**

34. ALEGACIONES FORMULADAS POR D^a. ANA ISABEL INIESTA CATALÁN, CONTRA EL BORRADOR DE LA RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO, A PROPÓSITO DEL PUESTO DE TÉCNICO/A DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Con fecha 14 de enero de 2022, bajo número de registro de entrada 820/2022, D^a. Ana Isabel Iniesta Catalán, presentó alegaciones al borrador de la Relación de Puestos de Trabajo.

Los motivos en base a los cuales presenta su alegación y que es contestada en los términos que se señalan a continuación, se indican más abajo.

En todo caso, señalar que se ha leído la alegación en toda su extensión, se ha examinado la valoración otorgada y puesta en comparación con el resto de puestos, en su globalidad, así como el encaje que, para cada factor y grado acuñado, tienen los puntos asignados, concluyendo que dicha valoración es coherente y proporcionada para buena parte de los factores, si bien hay algunos que requieren de adaptación, sobre la base argumental de la alegaciones, y sin perjuicio de que haya mayor o menor coincidencia desde CGP, con las propuestas señaladas, tanto a nivel de puntuación como de puestos concretos sobre las que aplicarlas.

Mas allá de lo anterior, es preciso trasladar que en la medida en que la valoración de puestos debe entenderse desde una visión global, la propuesta de modificación de algunos puestos, aun siendo distintos al que es objeto de la presente alegación, puede afectar a la valoración dada al mismo. En este sentido, **aunque la alegación no presente disconformidad con la puntuación de factores distintos a los mencionados en la misma, o que su disconformidad lo sea en diferente sentido, CGP ha dado coherencia desde la globalidad a la VPT, sin dejar por ello de tener en cuenta el caso concreto de cada alegación.**

Por ello, puede ocurrir que se incluyan para el presente puesto, en su caso, junto a los factores sobre los que sí existen alegaciones, otros que se han modificado al alza, sin que concurra manifestación de disconformidad previa con la asignada

originariamente, por parte de las personas interesadas, y/o que las modificaciones propuestas por CGP no sean coincidentes con la pretensión esgrimida en la alegación correspondiente.

- a) **En relación a la valoración del puesto de trabajo**, nos remitimos a lo aducido en el Eje 1, puntos 2 y 5.

Sin perjuicio de lo dispuesto en tales puntos:

- **CONOCIMIENTOS Y EXPERIENCIA**: procede incrementar la puntuación a 60 puntos.
- **INCERTIDUMBRE Y COMPLEJIDAD TÉCNICA**: procede incrementar la puntuación a 60 puntos.
- **AUTONOMÍA**: procede incrementar la puntuación a 55 puntos.
- **RESPONSABILIDAD POR TRABAJO PROPIO**: procede incrementar la puntuación a 60 puntos.
- **RESPONSABILIDAD POR TRABAJO DE OTROS**: no cabe incrementar la puntuación. Responsabilidad por mando nada tiene que ver con lo que se argumenta en la alegación. Recomendamos la lectura del Manual de Valoración, sobre dicho extremo. Basta significar que dicho factor valora el hecho de asumir la responsabilidad por el trabajo que hagan otros, cosa que no se da en los términos que refieren las alegaciones, sin perjuicio de que en la parte que corresponda, se puedan estar afectando otros factores, como pueda ser responsabilidad por las relaciones.
- **RESPONSABILIDAD POR RELACIONES**: procede incrementar la puntuación a 40 puntos.

- DISPONIBILIDAD: no cabe incrementar la puntuación. La crisis sanitaria, por sí misma y entendida como algo exclusivo, no generaría disponibilidad regular. En todo caso, contrastada la situación con el Ayuntamiento, se nos ha comunicado que no se requiere disponibilidad, con carácter general.

PROPUESTA DE CONTESTACIÓN A LA ALEGACIÓN: Por consiguiente y en base a los argumentos anteriores, **quedarían estimadas parcialmente, en** nuestra opinión, **las alegaciones formuladas por la persona indicada anteriormente.**

35. ALEGACIONES FORMULADAS POR D. PEDRO ANTONIO QUINTANILLA GONZÁLEZ, CONTRA EL BORRADOR DE LA RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO, A PROPÓSITO DEL PUESTO DE TÉCNICO/A DE EMPLEO Y PROMOCIÓN

Con fecha 16 de enero de 2022, bajo número de registro de entrada 865/2022, Pedro Antonio Quintanilla González, presentó alegaciones al borrador de la Relación de Puestos de Trabajo.

Los motivos en base a los cuales presenta su alegación y que es contestada en los términos que se señalan a continuación, se indican más abajo.

En todo caso, señalar que se ha leído la alegación en toda su extensión, se ha examinado la valoración otorgada y puesta en comparación con el resto de puestos, en su globalidad, así como el encaje que, para cada factor y grado acuñado, tienen los puntos asignados, concluyendo que dicha valoración es coherente y proporcionada para buena parte de los factores, si bien hay algunos que requieren de adaptación, sobre la base argumental de la alegaciones, y sin perjuicio de que haya mayor o menor coincidencia desde CGP, con las propuestas señaladas, tanto a nivel de puntuación como de puestos concretos sobre las que aplicarlas.

Mas allá de lo anterior, es preciso trasladar que en la medida en que la valoración de puestos debe entenderse desde una visión global, la propuesta de modificación de algunos puestos, aun siendo distintos al que es objeto de la presente alegación, puede afectar a la valoración dada al mismo. En este sentido, **aunque la alegación no presente disconformidad con la puntuación de factores distintos a los mencionados en la misma, o que su disconformidad lo sea en diferente sentido, CGP ha dado coherencia desde la globalidad a la VPT, sin dejar por ello de tener en cuenta el caso concreto de cada alegación.**

Por ello, puede ocurrir que se incluyan para el presente puesto, en su caso, junto a los factores sobre los que sí existen alegaciones, otros que se han modificado al alza, sin que concurra manifestación de disconformidad previa con la asignada

originariamente, por parte de las personas interesadas, y/o que las modificaciones propuestas por CGP no sean coincidentes con la pretensión esgrimida en la alegación correspondiente.

a) **En relación a la valoración del puesto de trabajo,** nos remitimos a lo aducido en el Eje 1, puntos 2 y 5.

Sin perjuicio de lo dispuesto en tales puntos:

- CONOCIMIENTOS Y EXPERIENCIA: procede incrementar la puntuación a 60 puntos.
- INCERTIDUMBRE Y COMPLEJIDAD TÉCNICA: procede incrementar la puntuación a 60 puntos.
- AUTONOMÍA: procede incrementar la puntuación a 55 puntos.
- RESPONSABILIDAD POR TRABAJO PROPIO: procede incrementar la puntuación a 60 puntos.
- RESPONSABILIDAD POR RELACIONES: procede incrementar la puntuación a 40 puntos.
- CONDICIONES AMBIENTALES Y DE RIESGO: procede incrementar la puntuación a 30 puntos.
- DISPONIBILIDAD: no cabe incrementar la puntuación. En todo caso, contrastada la situación con el Ayuntamiento, se nos ha comunicado que no se requiere disponibilidad, con carácter general.

PROPUESTA DE CONTESTACIÓN A LA ALEGACIÓN: Por consiguiente y en base a los argumentos anteriores, **quedarían estimadas parcialmente**, en nuestra opinión, **las alegaciones formuladas por la persona indicada anteriormente.**

36. ALEGACIONES FORMULADAS POR D. JUAN CARLOS GARCÍA GARCÍA, CONTRA EL BORRADOR DE LA RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO, A PROPÓSITO DEL PUESTO DE ASESOR/A JURÍDICO/A Y JEFE/A DEL DEPARTAMENTO DE SERVICIOS GENERALES.

Con fecha 17 de enero de 2022, bajo número de registro de entrada 979/2022, Juan Carlos García García, presentó alegaciones al borrador de la Relación de Puestos de Trabajo.

Los motivos en base a los cuales presenta su alegación y que es contestada en los términos que se señalan a continuación, se indican más abajo.

En todo caso, señalar que se ha leído la alegación en toda su extensión, se ha examinado la valoración otorgada y puesta en comparación con el resto de puestos, en su globalidad, así como el encaje que, para cada factor y grado acuñado, tienen los puntos asignados, concluyendo que dicha valoración es coherente y proporcionada para buena parte de los factores, si bien hay algunos que requieren de adaptación, sobre la base argumental de la alegaciones, y sin perjuicio de que haya mayor o menor coincidencia desde CGP, con las propuestas señaladas, tanto a nivel de puntuación como de puestos concretos sobre las que aplicarlas.

Mas allá de lo anterior, es preciso trasladar que en la medida en que la valoración de puestos debe entenderse desde una visión global, la propuesta de modificación de algunos puestos, aun siendo distintos al que es objeto de la presente alegación, puede afectar a la valoración dada al mismo. En este sentido, **aunque la alegación no presente disconformidad con la puntuación de factores distintos a los mencionados en la misma, o que su disconformidad lo sea en diferente sentido, CGP ha dado coherencia desde la globalidad a la VPT, sin dejar por ello de tener en cuenta el caso concreto de cada alegación.**

Por ello, puede ocurrir que se incluyan para el presente puesto, en su caso, junto a los factores sobre los que sí existen alegaciones, otros que se han modificado al alza, sin que concurra manifestación de disconformidad previa con la asignada

originariamente, por parte de las personas interesadas, y/o que las modificaciones propuestas por CGP no sean coincidentes con la pretensión esgrimida en la alegación correspondiente.

- a) **En relación a la estructura organizativa**, nos remitimos a lo señalado en el Eje 1, punto 1.

Tal y como se afirma correctamente en la alegación, y se comparte por CGP, “*la Secretaría general no es un compartimento estanco, que no se relaciona con nadie y realiza su trabajo aislado del resto del Ayuntamiento*”. Ahora bien, de ahí a entender que dentro de la Secretaría General es donde se deben ubicar los Técnicos Jurídicos y resto de ámbitos funcionales que se señalan (Patrimonio, atención al ciudadano, responsabilidad patrimonial, etc.), discrepamos. Tan posible y válido es, organizativamente hablando, ubicar todo ello ahí, como en un Departamento de Servicios Generales, como se ha hecho.

La diferencia es que cuando el Ayuntamiento es pequeño y la figura del Secretario/a dirige todo lo demás (esto es, se ocupa de planificar todo el trabajo, dirigirlo, coordinarlo, impulsarlo, evaluarlo, asignar tareas, etc.), la pretensión de la alegación sería lógica porque se necesitaría un “cerebro director” que tuviera margen como para atender, además de sus funciones genuinas, las de dirección. Sin embargo, cuando un Ayuntamiento adquiere determinado tamaño, si la figura del Secretario/a tiene que ocuparse de las funciones directivas, ¿cuándo llevaría a cabo, realmente, aquellas que la Ley le encomienda en su condición de tal -fe pública y asesoramiento legal preceptivo-?

El hecho de que la función de Secretaría (insistimos, la “función”) se haya dejado enmarcada en un puesto staff (y por consiguiente, en una unidad staff), no significa que sea incorrecto, más bien al contrario. Se pretende robustecer dicha figura para que se ocupe de lo que la Ley le encomienda realmente, al tiempo que se robustece y da identidad y peso específico a otro Departamento potente, que permita que la gestión del día a día sea más ágil, más operativa, pueda recaer en otra persona de la Institución, bajo un puesto de carácter técnico, lo cual

comporta, además, carrera profesional para los empleados/as. No es cierto, al menos del análisis que CGP hizo en su día, que la figura del Secretario/a dirija, amén de que si así se quisiera, sería por lo demás totalmente ineficiente.

Por lo demás, la propia estructura señala expresamente, a propósito de la Secretaría General, que *“Esta Unidad “staff” no tiene subordinadas, en cuanto al tratamiento que cabría esperar de una “dependencia orgánica”, ninguna de las Áreas establecidas en la presente estructura. No obstante lo anterior y en lo que respecta al puesto de Secretario/a, sí existe una subordinación funcional (“dependencia funcional”) en lo que respecta al soporte burocrático-administrativo, amén de una exigencia de coordinación y colaboración en todas aquellas actuaciones que aquél precise al resto de puestos, en el ámbito propio de las competencias de éstos”*. Es decir, por supuesto que existe interrelación, lo cual es bien diferente de “dirección”.

En cuanto a las tantas veces aludidas expresiones de que CGP *“no ha escuchado las propuestas de las respectivas Jefaturas”,* o que *“se ha hecho caso omiso al trabajo que se desarrolla en determinados Departamentos”,* etc., solo podemos lamentarlo, porque ello no así. CGP escucha los planteamientos y es sensible a ellos, lo cual no significa que deba hacerlos suyos a modo de propuesta, si entiende que organizativamente puede resultar más favorable otra alternativa, como es el caso. El hecho de que alguna persona lo sienta así no significa que el resto también lo piense del mismo modo, porque es inevitable que la misma realidad se sienta de forma diferente por cada persona, y lo que a una le puede agradar, organizativamente hablando, a otra le puede causar rechazo.

b) En relación a la valoración del puesto de trabajo, para el puesto de Asesor/a Jurídico/a, nos remitimos a lo aducido en el Eje 1, puntos 2 y 5.

Sin perjuicio de lo dispuesto en tales puntos:

- CONOCIMIENTOS Y EXPERIENCIA: procede incrementar la puntuación a 95 puntos.
- INCERTIDUMBRE Y COMPLEJIDAD TÉCNICA: procede incrementar la puntuación a 95 puntos.
- AUTONOMÍA: procede incrementar la puntuación a 95 puntos.
- RESPONSABILIDAD POR TRABAJO PROPIO: procede incrementar la puntuación a 95 puntos.
- RESPONSABILIDAD POR TRABAJO DE OTROS: no cabe incrementar la puntuación. Responsabilidad por mando nada tiene que ver con lo que se argumenta en la alegación. Recomendamos la lectura del Manual de Valoración, sobre dicho extremo. Basta significar que dicho factor valora el hecho de asumir la responsabilidad por el trabajo que hagan otros, cosa que no se da en los términos que refieren las alegaciones, sin perjuicio de que en la parte que corresponda, se puedan estar afectando otros factores, como pueda ser responsabilidad por las relaciones o responsabilidad por trabajo propio.
- RESPONSABILIDAD POR RELACIONES: procede incrementar la puntuación a 40 puntos.
- DISPONIBILIDAD Y DEDICACIÓN: no cabe incrementar la puntuación. Contrastado el dato con el Ayuntamiento, no se observa ni se requiere mayor disponibilidad, resultando ser correcta en cuanto a la puntuación y grado.
En cuanto a la Dedicación, el hecho de que no arroje puntos no significa que no se deba retribuir, cosa que ocurrirá, tal y como señala el Manual de Valoración, en el momento tenga lugar el advenimiento de la circunstancia concreta que requiere dedicar tiempo fuera de la jornada habitual. En dicho caso, se retribuirá el tiempo efectivo realmente desempeñado, ya sea a

través de compensación horaria o bien a través de gratificaciones extraordinarias o como se disponga, en todo caso, en el correspondiente Acuerdo.

c) **En relación a la valoración del puesto de trabajo, para el puesto de Jefe/a Dpto. Servicios Generales,** nos remitimos a lo aducido en el Eje 1, puntos 2 y 5.

Sin perjuicio de lo dispuesto en tales puntos:

- **CONOCIMIENTOS Y EXPERIENCIA:** procede incrementar la puntuación a 100 puntos.
- **INCERTIDUMBRE Y COMPLEJIDAD TÉCNICA:** procede incrementar la puntuación a 100 puntos.
- **AUTONOMÍA:** procede incrementar la puntuación a 100 puntos.
- **RESPONSABILIDAD POR TRABAJO PROPIO:** procede incrementar la puntuación a 100 puntos.
- **RESPONSABILIDAD POR RELACIONES:** procede incrementar la puntuación a 65 puntos.
- **DISPONIBILIDAD Y DEDICACIÓN:** no cabe incrementar la puntuación. En todo caso, contrastada la situación con el Ayuntamiento, se nos ha comunicado que no se requiere mayor disponibilidad, con carácter general. En cuanto a la Dedicación, el hecho de que no arroje puntos no significa que no se deba retribuir, cosa que ocurrirá, tal y como señala el Manual de Valoración, en el momento tenga lugar el advenimiento de la circunstancia concreta que requiere dedicar tiempo fuera de la jornada habitual. En dicho caso, se retribuirá el tiempo efectivo realmente desempeñado, ya sea a

través de compensación horaria o bien a través de gratificaciones extraordinarias o como se disponga, en todo caso, en el correspondiente Acuerdo.

- c) **En cuanto a la inexistencia de expediente administrativo**, lógicamente ello es ajeno al trabajo que CGP ha hecho para el Ayuntamiento, porque el expediente administrativo es interno, si bien el mismo, como es natural, no estaría configurado en su totalidad hasta la aprobación de la RPT por el Pleno. Hasta entonces, lo que debe existir es el trabajo que CGP hizo, comprensivo de diferente documentación y actuaciones, así como las Actas de Negociación de todas aquellas partes requeridas por la Ley y la jurisprudencia. La documentación entendemos se debe conocer, en la medida en que sin ella, no hubiese sido posible plantear una alegación como es esta. Las actuaciones “públicas”, también se conocen, como fueron el envío de una circular informativa previa a la Plantilla municipal, realización de múltiples entrevistas selectivas con personas empleadas, una acción formativo-pedagógica de más de 12 horas de duración en la que el alegante estuvo invitado a asistir, alguna reunión puntual con la representación sindical (de la cual no sabemos si se emitió algún comunicado oficial a los trabajadores/as), y por supuesto, aunque ajeno a esa parte “pública”, las diferentes reuniones mantenidas con los responsables del proyecto a nivel interno, de avance, socialización de propuestas, recepción de observaciones y seguimiento del proyecto.
- d) **En relación al apartado que la alegación refiere a los informes emitidos por la Intervención y Secretaría General**, no tenemos más que decir que lo que la contestación a ellos señalaba, a la cual remitimos, punto por punto y en detalle, para todas las cuestiones técnicas, organizativas, metodológicas y jurídicas que a CGP incumbe. En modo alguno señalan, como sí hace el alegante, que el trabajo de CGP “*es muy bueno y las deficiencias e ilegalidades son por culpa del Ayuntamiento*”, máxime cuando los responsables del proyecto han demostrado desde el principio una encomiable disposición, implicación y dedicación.

- d) **En relación con la alegación quinta**, nos remitimos a lo señalado en el Eje 1, puntos 2, 3 y 4.
- e) **En relación con la incompatibilidad**, nos remitimos a lo señalado en el Eje 1, punto 6.
- f) **En relación con las funciones de “defensa y coordinación jurídica”**, que refiere no están incluidas. Expresamente, la ficha del puesto de Asesor/a Jurídico/a indica, textualmente, “*lleva la dirección letrada en procedimientos judiciales, interponiendo recursos administrativos y/o judiciales”*. La dirección letrada es precisamente la defensa en juicio, luego no se entiende bien a qué otra cosa se puede estar refiriendo, ya además de tal, se ha incluido, como puede observarse, la interposición de recursos administrativos y/o judiciales.

Por su parte, la coordinación jurídica es inherente a los puestos de Asesor/a Jurídico, como lo es la coordinación administrativa, para toda persona que ocupe un puesto de Gestor/a Administrativo/a, o la coordinación entre los oficiales de oficios para su trabajo del día a día, ya que nadie trabaja tan individualizada ni aisladamente de los demás. La coordinación general del Departamento, para tales y otras tareas o asuntos, por supuesto que recaería en la Jefatura del Servicio, pero no así la coordinación ordinaria por la gestión ordinaria del día a día.

- g) **En relación con el Complemento Personal Transitorio**, se trata de una opción que CGP ha planteado en varias ocasiones, desde el principio incluso, lo cual no significa que sea una propuesta, toda vez que seríamos totalmente impertinentes se así lo presentáramos. No nos corresponde a nosotros proponer ni decidir tal cuestión, sino al acuerdo que, sobre dicho extremo, lleguen los agentes implicados en la Negociación del instrumento, o dicho de otro modo, la Mesa General de Negociación correspondiente.

PROPUESTA DE CONTESTACIÓN A LA ALEGACIÓN: Por consiguiente y en base a los argumentos anteriores, **quedarían estimadas parcialmente, en** nuestra opinión, **las alegaciones formuladas por la persona indicada anteriormente.**

37. ALEGACIONES FORMULADAS POR D^a. ANGELES TERESA MARTÍNEZ SÁNCHEZ, CONTRA EL BORRADOR DE LA RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO, A PROPÓSITO DEL PUESTO DE ASESOR/A JURÍDICO/A

Con fecha 14 de enero de 2022, bajo número de registro de entrada 807/2022, Ángeles Teresa Martínez Sánchez, presentó alegaciones al borrador de la Relación de Puestos de Trabajo.

Los motivos en base a los cuales presenta su alegación y que es contestada en los términos que se señalan a continuación, se indican más abajo.

En todo caso, señalar que se ha leído la alegación en toda su extensión, se ha examinado la valoración otorgada y puesta en comparación con el resto de puestos, en su globalidad, así como el encaje que, para cada factor y grado acuñado, tienen los puntos asignados, concluyendo que dicha valoración es coherente y proporcionada para buena parte de los factores, si bien hay algunos que requieren de adaptación, sobre la base argumental de la alegaciones, y sin perjuicio de que haya mayor o menor coincidencia desde CGP, con las propuestas señaladas, tanto a nivel de puntuación como de puestos concretos sobre las que aplicarlas.

Mas allá de lo anterior, es preciso trasladar que en la medida en que la valoración de puestos debe entenderse desde una visión global, la propuesta de modificación de algunos puestos, aun siendo distintos al que es objeto de la presente alegación, puede afectar a la valoración dada al mismo. En este sentido, **aunque la alegación no presente disconformidad con la puntuación de factores distintos a los mencionados en la misma, o que su disconformidad lo sea en diferente sentido, CGP ha dado coherencia desde la globalidad a la VPT, sin dejar por ello de tener en cuenta el caso concreto de cada alegación.**

Por ello, puede ocurrir que se incluyan para el presente puesto, en su caso, junto a los factores sobre los que sí existen alegaciones, otros que se han modificado al alza, sin que concurra manifestación de disconformidad previa con la asignada originariamente, por parte de las personas interesadas, y/o que las modificaciones

propuestas por CGP no sean coincidentes con la pretensión esgrimida en la alegación correspondiente.

- a) **En relación a la necesidad de haber partido del vigente Catálogo de puestos de trabajo del Ayuntamiento de Hellín,** no podemos sino reproducir lo que ya en su día se señaló, a propósito de los informes emitidos por el Sr. Secretario, cuya parte, a los efectos que aquí interesa, reproducimos:

*“A propósito de esta cuestión, merece la pena conocer el **punto de partida**, en cuanto al vigente Catálogo de Puestos del Ayuntamiento de Hellín, un instrumento que data de 1988.*

A juzgar por la documentación que nos remitió esta Institución, dicho instrumento está falto de armazón argumental, es incompleto e incorrecto en aspectos tales como la forma de provisión (por confundir, precisamente, las formas de provisión de puestos con los sistemas de selección de plazas), los requisitos de acceso (por exigir la titulación propia de acceso a la plaza y no la específica formación, de cobertura del puesto), adolece de ingeniería técnico-jurídica y organizativa, en los términos explicados en el Informe de soporte a la RPT presentada por CGP, no nos consta la descripción funcional y menos desde la lógica de la polivalencia que inyecta la RPT de CGP...

Sorprende que en uno de los documentos del expediente del Catálogo de Puestos (“Propuestas de estructura organizativa, estructura de mando, estructura y política retributiva”), se señale que para cumplir con la normativa que fija los porcentajes de masa salarial a destinar a CE, se proponga que siga destinándose a Productividad aquella cantidad excedente del porcentaje prescrito, proponiendo una serie de normas para enmascarar como productividades aquellos conceptos que deberían ir imputados dentro del CE.

Ciertamente, también sorprende que, dentro del complemento específico de dicho Catálogo de Puestos, el factor de incompatibilidad no esté incluido ni valorado, cuando una de las grandes inquietudes manifestadas en ambos informes emitidos por la Secretaría General y la Intervención, motivador, entre otros, de que resulten desfavorables, es precisamente que en nuestro método no se contempla. No nos consta que el Ayuntamiento haya decidido incorporar dicha incompatibilidad a la metodología que rigió el entonces Catálogo de Puestos, ni siquiera a través de una modificación puntual posterior de la RPT, en tal sentido.

*De otro lado, si se compara con otro instrumento (la Plantilla), que nada tiene que ver con la RPT, ésta parece estar más concebida desde lo lógica de una **relación de personas que trabajan –“rpt”-**, y no una **Relación de Puestos de Trabajo –“RPT”-**.*

Desde entonces a la actualidad, apenas se han producido cambios, muy puntuales, resultando que conflictos e irregularidades importantes, arrastrados desde hace lustros, no se han abordado (por ejemplo, el enorme problema que tiene el Ayuntamiento por el desempeño de las mismas tareas por dos categorías profesionales como son, en la mayoría de los casos, auxiliares administrativos y administrativos, con diferentes retribuciones complementarias).

*Ello, unido a toda la diagnosis de este informe, anteriormente señalada, así como la obrante en la documentación presentada, nos lleva a pensar que **dicho instrumento se ha visto superado por la realidad, habiendo quedado completamente desfasado**. Basta con echar una mirada a dicha documentación para darse cuenta de ello.*

Tal es así que no podemos asumir que el Catálogo de Puestos de Trabajo del Ayuntamiento de Hellín y la documentación obrante en su expediente original (amén de las poquísimas modificaciones puntuales), deban de ser nuestro punto de partida, a los efectos de procurar

modificaciones puntuales al mismo, como se esgrime en los informes, ya que lo señalado hasta aquí apunta razonablemente a la necesidad de abordar una nueva RPT “ex novo”.

De hecho, si dicho Catálogo se hubiere erigido forzosamente en nuestro punto de partida, estaríamos perpetuando una situación inicial en el tiempo, sin juzgar si quiera su pertinencia. Sostener razonamiento lógico en contrario nos parece cuanto menos pernicioso, ya que aplicado a cualquier otra situación jurídica daría pábulo a cualquier quebrantamiento legal, irregularidad o incoherencia, justificado en el hecho de que hay que respetar el punto de partida inicial.

Pero es que, a mayor abundamiento, los pliegos aprobados que rigieron el concurso ya eran conscientes de todo esto, pues de lo contrario, hubiesen expresado literalmente y sin ningún género de duda, que de lo que se trataba era de adecuar puntualmente y sólo en aquellos casos en los que fuese necesario, bajo la misma metodología (lógicamente), toda aquella situación que no guardase coherencia con la realidad del momento. Indudablemente, los pliegos no indicaban tal cosa.

Tal es así que la justificación del PPT señalaba lo siguiente:

“Un proyecto de trabajo con el alcance indicado debe partir de la realización de un análisis en profundidad del estado del personal y la organización municipal, con el fin de conocer la situación actual y los problemas que, en el ámbito de los trabajos a realizar, en todo caso deben encajar una solución adecuada. A partir de ello, es necesario llevar a cabo un análisis, más en profundidad, del contenido actual de los puestos de trabajo y, en coherencia con ese análisis, realizar la correspondiente configuración, descripción y valoración de dichos puestos, incorporando, todo ello, en la Relación de Puestos de Trabajo.”

En la medida en que el proyecto en sí debe servir para mejorar la gestión de los recursos humanos y para resolver los problemas que puedan presentarse en el marco de la organización, los puestos, las plazas o categorías profesionales, las retribuciones, etc., todo él debe enmarcarse en un Plan de Ordenación de los Recursos Humanos, en los términos señalados en el art. 69 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 (en adelante, EBEP).

La nueva RPT, elaborada con el alcance y contenido que establecen las leyes, permitiría (...)”.

Esta redacción responde, indudablemente, al conocimiento del Ayuntamiento de la situación real, ya que de lo contrario no hubiese hecho falta argumentar de este modo y menos, haciendo alusión a la necesidad de recurrir, nada más y nada menos, que a un PORRHH (medida completamente excepcional para permitir cambios organizativos profundos que, en el marco de las normas convencionales, no sería posible, como así se señala en el Informe presentado, a tal fin, por CGP), o a una “nueva” RPT.

Por finalizar, los pliegos no requerían una metodología específica, lo cual es consustancial a la finalidad pretendida, ya que, de lo contrario, lo normal es que los mismos profesionales que se ocuparon de elaborar el proyecto original, hubiesen continuado para incorporar, bajo su sistemática y sus técnicas, sólo las modificaciones puntuales que pudieran prestarse.

*En coherencia con sus actos, con la percepción de la problemática que es conocida de antemano por el Ayuntamiento y con la voluntad de resolver las anomalías detectadas, en línea con lo señalado en la consideración anterior, **debe ser esta Institución quien, apoyándose en lo que***

entienda a bien y comparta, de lo argumentado por nosotros, quiera hacer suyo en la motivación correspondiente.”

b) En relación a la valoración del puesto de trabajo, metodología y consecuencia retributiva, nos remitimos a lo aducido en el Eje 1, puntos 2 y 5.

Sin perjuicio de lo dispuesto en tales puntos:

- CONOCIMIENTOS Y EXPERIENCIA: procede incrementar la puntuación a 95 puntos.
- INCERTIDUMBRE Y COMPLEJIDAD TÉCNICA: procede incrementar la puntuación a 95 puntos.
- AUTONOMÍA: procede incrementar la puntuación a 95 puntos.
- RESPONSABILIDAD POR TRABAJO PROPIO: procede incrementar la puntuación a 95 puntos.
- RESPONSABILIDAD POR TRABAJO DE OTROS: no cabe incrementar la puntuación. Responsabilidad por mando nada tiene que ver con lo que se argumenta en la alegación. Recomendamos la lectura del Manual de Valoración, sobre dicho extremo. Basta significar que dicho factor valora el hecho de asumir la responsabilidad por el trabajo que hagan otros, cosa que no se da en los términos que refieren las alegaciones, sin perjuicio de que en la parte que corresponda, se puedan estar afectando otros factores, como pueda ser responsabilidad por las relaciones o responsabilidad por trabajo propio.
- RESPONSABILIDAD POR RELACIONES: procede incrementar la puntuación a 40 puntos.

- **DISPONIBILIDAD Y DEDICACIÓN:** no cabe incrementar la puntuación. En todo caso, contrastada la situación con el Ayuntamiento, se nos ha comunicado que no se requiere mayor disponibilidad, con carácter general. En cuanto a la Dedicación, el hecho de que no arroje puntos no significa que no se deba retribuir, cosa que ocurrirá, tal y como señala el Manual de Valoración, en el momento tenga lugar el advenimiento de la circunstancia concreta que requiere dedicar tiempo fuera de la jornada habitual. En dicho caso, se retribuirá el tiempo efectivo realmente desempeñado, ya sea a través de compensación horaria o bien a través de gratificaciones extraordinarias o como se disponga, en todo caso, en el correspondiente Acuerdo.
- c) **En relación con la incompatibilidad,** nos remitimos a lo señalado en el Eje 1, punto 6.
- d) **En relación al complemento de productividad,** en los términos como lo tiene atribuido el Ayuntamiento, hemos de señalar que está totalmente desnaturalizado, a juzgar por la información que en su momento se nos trasladó.

No responde al especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés o iniciativa con que el funcionario desempeña su trabajo (que es a lo que debiera responder, en línea con lo que señala la legislación), sino a las características del puesto de trabajo en sí, a su contenido, a su naturaleza, a sus exigencias... Esto es, entendemos ha sido la fórmula con la que el Ayuntamiento ha incrementado retribuciones a los puestos, sobre la base de los requerimientos de tales puestos, objetivamente hablando, y no de las personas que los ocupan, motivo por el cual debe canalizarse para su absorción, hasta donde el precio punto permita, en aquellos factores que sí se vinculan al puesto de trabajo, cual es a nuestros efectos, el CE.

Tal es así, que el propio Informe de Valoración cita textualmente lo siguiente: *“En suma, lo que se pretende es eliminar conceptos tales como la “productividad”,*

“nocturnidad”, “festividad”..., en la medida en que están retribuyendo tales circunstancias y no el rendimiento y/o comportamiento del ocupante del puesto”.

Pero es que, además, lo señalado anteriormente por nosotros, fruto de la información suministrada, se ha visto corroborado por otras personas empleadas del Ayuntamiento, en sus alegaciones, donde a propósito de la productividad señalan lo siguiente: *“Desde luego es evidente que no puede ser percibido con los criterios con que se percibe actualmente en el Ayuntamiento de Hellín, que establecen una cantidad fija por grupo, ya que esta forma de percepción no responde al concepto definido anteriormente”.*

Sobre la productividad y su soporte, cual es el Sistema de Evaluación del Desempeño, nos remitimos a lo aducido en el Eje 1, punto 5.

- e) **En cuanto a la falta de motivación del precio/punto**, remitimos a lo aducido en el Eje 1, punto 5.
- f) **En relación con el Complemento Personal Transitorio**, se trata de una opción que CGP ha planteado en varias ocasiones, desde el principio incluso, lo cual no significa que sea una propuesta, toda vez que seríamos totalmente impertinentes se así lo presentáramos. No nos corresponde a nosotros proponer ni decidir tal cuestión, sino al acuerdo que, sobre dicho extremo, lleguen los agentes implicados en la Negociación del instrumento, o dicho de otro modo, la Mesa General de Negociación correspondiente.
- g) **En relación a la estructura organizativa**, nos remitimos a lo señalado en el Eje 1, punto 1.
- h) **En relación a la descripción funcional y configuración del puesto de trabajo** nos remitimos a lo indicado en el Eje 1, puntos 2, 3 y 4.

PROPUESTA DE CONTESTACIÓN A LA ALEGACIÓN: Por consiguiente y en base a los argumentos anteriores, **quedarían estimadas parcialmente, en** nuestra opinión, **las alegaciones formuladas por la persona indicada anteriormente.**

38. ALEGACIONES FORMULADAS POR D^a. JUANA OLEA GARCÍA, CONTRA EL BORRADOR DE LA RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO, A PROPÓSITO DEL PUESTO JEFE/A DEPARTAMENTO MEDIOAMBIENTE.

Con fecha 14 de enero de 2022, bajo número de registro de entrada 772/2022, Juana Olea García, presentó alegaciones al borrador de la Relación de Puestos de Trabajo.

Los motivos en base a los cuales presenta su alegación y que es contestada en los términos que se señalan a continuación, se indican más abajo.

En todo caso, señalar que se ha leído la alegación en toda su extensión, se ha examinado la valoración otorgada y puesta en comparación con el resto de puestos, en su globalidad, así como el encaje que, para cada factor y grado acuñado, tienen los puntos asignados, concluyendo que dicha valoración es coherente y proporcionada para buena parte de los factores, si bien hay algunos que requieren de adaptación, sobre la base argumental de la alegaciones, y sin perjuicio de que haya mayor o menor coincidencia desde CGP, con las propuestas señaladas, tanto a nivel de puntuación como de puestos concretos sobre las que aplicarlas.

Mas allá de lo anterior, es preciso trasladar que en la medida en que la valoración de puestos debe entenderse desde una visión global, la propuesta de modificación de algunos puestos, aun siendo distintos al que es objeto de la presente alegación, puede afectar a la valoración dada al mismo. En este sentido, **aunque la alegación no presente disconformidad con la puntuación de factores distintos a los mencionados en la misma, o que su disconformidad lo sea en diferente sentido, CGP ha dado coherencia desde la globalidad a la VPT, sin dejar por ello de tener en cuenta el caso concreto de cada alegación.**

Por ello, puede ocurrir que se incluyan para el presente puesto, en su caso, junto a los factores sobre los que sí existen alegaciones, otros que se han modificado al alza, sin que concurra manifestación de disconformidad previa con la asignada originariamente, por parte de las personas interesadas, y/o que las modificaciones

propuestas por CGP no sean coincidentes con la pretensión esgrimida en la alegación correspondiente.

a) **En relación a la estructura organizativa**, nos remitimos a lo señalado en el Eje 1, punto 1.

b) **En relación a la descripción funcional y configuración del puesto de trabajo** nos remitimos a lo indicado en el Eje 1, puntos 2, 3 y 4.

Sin perjuicio de dicha remisión, señalar que la Valoración de Puestos de Trabajo es, precisamente, eso: una valoración del puesto de trabajo, no de las aptitudes y rasgos necesarios para su desempeño, como refiere en varias ocasiones al alegante, en su escrito.

c) **En relación a la valoración del puesto de trabajo**, nos remitimos a lo aducido en el Eje 1, puntos 2 y 5.

Sin perjuicio de lo dispuesto en tales puntos:

- **CONOCIMIENTOS Y EXPERIENCIA**: procede incrementar la puntuación a 100 puntos.
- **INCERTIDUMBRE Y COMPLEJIDAD TÉCNICA**: procede incrementar la puntuación a 90 puntos.
- **AUTONOMÍA**: procede incrementar la puntuación a 100 puntos.
- **RESPONSABILIDAD POR TRABAJO PROPIO**: procede incrementar la puntuación a 100 puntos.
- **RESPONSABILIDAD POR TRABAJO DE OTROS**: no cabe incrementar la puntuación. No sólo cuenta el número de subordinados que existen, sino el nivel de dedicación directiva real bajo dicho número de subordinados.

Poniéndose en comparación con el resto de puestos, la asignación de puntos es proporcionada.

- RESPONSABILIDAD POR RELACIONES: procede incrementar la puntuación a 65 puntos.

PROPUESTA DE CONTESTACIÓN A LA ALEGACIÓN: Por consiguiente y en base a los argumentos anteriores, **quedarían estimadas parcialmente, en** nuestra opinión, **las alegaciones formuladas por la persona indicada anteriormente.**

39. ALEGACIONES FORMULADAS POR D. ANTONIO MUÑOZ TERRADOS, CONTRA EL BORRADOR DE LA RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO, A PROPÓSITO DEL PUESTO DE AQUITECTO/A Y JEFE DE DEPARTAMENTO DE URBANISMO

Con fecha 14 de enero de 2022, bajo número de registro de entrada 790/2022, Antonio Muñoz Terrados, presentó alegaciones al borrador de la Relación de Puestos de Trabajo.

Los motivos en base a los cuales presenta su alegación y que es contestada en los términos que se señalan a continuación, se indican más abajo.

En todo caso, señalar que se ha leído la alegación en toda su extensión, se ha examinado la valoración otorgada y puesta en comparación con el resto de puestos, en su globalidad, así como el encaje que, para cada factor y grado acuñado, tienen los puntos asignados, concluyendo que dicha valoración es coherente y proporcionada para buena parte de los factores, si bien hay algunos que requieren de adaptación, sobre la base argumental de la alegaciones, y sin perjuicio de que haya mayor o menor coincidencia desde CGP, con las propuestas señaladas, tanto a nivel de puntuación como de puestos concretos sobre las que aplicarlas.

Mas allá de lo anterior, es preciso trasladar que en la medida en que la valoración de puestos debe entenderse desde una visión global, la propuesta de modificación de algunos puestos, aun siendo distintos al que es objeto de la presente alegación, puede afectar a la valoración dada al mismo. En este sentido, **aunque la alegación no presente disconformidad con la puntuación de factores distintos a los mencionados en la misma, o que su disconformidad lo sea en diferente sentido, CGP ha dado coherencia desde la globalidad a la VPT, sin dejar por ello de tener en cuenta el caso concreto de cada alegación.**

Por ello, puede ocurrir que se incluyan para el presente puesto, en su caso, junto a los factores sobre los que sí existen alegaciones, otros que se han modificado al alza, sin que concurra manifestación de disconformidad previa con la asignada originariamente, por parte de las personas interesadas, y/o que las modificaciones

propuestas por CGP no sean coincidentes con la pretensión esgrimida en la alegación correspondiente.

a) **En relación a la falta de motivación de la reducción de tareas** que origina, a juicio del alegante, una disminución en las retribuciones, señalar que en modo alguno la descripción funcional de los puestos que refiere, responde a una reducción de tareas.

A propósito de la descripción funcional de los puestos, remitimos a lo aducido en el Eje 1, punto 2.

b) **En relación al complemento de productividad**, en los términos como lo tiene atribuido el Ayuntamiento, hemos de señalar que está totalmente desnaturalizado, a juzgar por la información que en su momento se nos trasladó.

No responde al especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés o iniciativa con que el funcionario desempeña su trabajo (que es a lo que debiera responder, en línea con lo que señala la legislación), sino a las características del puesto de trabajo en sí, a su contenido, a su naturaleza, a sus exigencias... Esto es, entendemos ha sido la fórmula con la que el Ayuntamiento ha incrementado retribuciones a los puestos, sobre la base de los requerimientos de tales puestos, objetivamente hablando, y no de las personas que los ocupan, motivo por el cual debe canalizarse para su absorción, hasta donde el precio punto permita, en aquellos factores que sí se vinculan al puesto de trabajo, cual es a nuestros efectos, el CE.

Tal es así, que el propio Informe de Valoración cita textualmente lo siguiente: *“En suma, lo que se pretende es eliminar conceptos tales como la “productividad”, “nocturnidad”, “festividad” ..., en la medida en que están retribuyendo tales circunstancias y no el rendimiento y/o comportamiento del ocupante del puesto”*.

Sobre la productividad y su soporte, cual es el Sistema de Evaluación del Desempeño, nos remitimos a lo aducido en el Eje 1, punto 5. Quede claro que el

Ayuntamiento encomendó a CGP el rediseño de su Estructura Organizativa y la elaboración de un Relación y Valoración de Puestos de Trabajo, nunca un Sistema de Evaluación del Desempeño.

- c) **En relación con el Complemento Personal Transitorio**, se trata de una opción que CGP ha planteado en varias ocasiones, desde el principio incluso, lo cual no significa que sea una propuesta, toda vez que seríamos totalmente impertinentes si así lo presentáramos. No nos corresponde a nosotros proponer ni decidir tal cuestión, sino al acuerdo que, sobre dicho extremo, lleguen los agentes implicados en la Negociación del instrumento, o dicho de otro modo, la Mesa General de Negociación correspondiente.
- d) **En relación con la incompatibilidad**, nos remitimos a lo señalado en el Eje 1, punto 6.
- e) **En relación a la valoración del puesto de trabajo de Arquitecto/a**, nos remitimos a lo aducido en el Eje 1, puntos 2 y 5.

Sin perjuicio de lo dispuesto en tales puntos:

- **CONOCIMIENTOS Y EXPERIENCIA**: no procede incrementar la puntuación.
- **INCERTIDUMBRE Y COMPLEJIDAD TÉCNICA**: no procede incrementar la puntuación.
- **AUTONOMÍA**: no procede incrementar la puntuación.
- **RESPONSABILIDAD POR TRABAJO PROPIO**: no procede incrementar la puntuación.

- RESPONSABILIDAD POR TRABAJO DE OTROS: no cabe incrementar la puntuación. Responsabilidad por mando nada tiene que ver con lo que se argumenta en la alegación. Recomendamos la lectura del Manual de Valoración, sobre dicho extremo. Basta significar que dicho factor valora el hecho de asumir la responsabilidad por el trabajo que hagan otros, cosa que no se da en los términos que refieren las alegaciones, sin perjuicio de que en la parte que corresponda, se puedan estar afectando otros factores, como pueda ser responsabilidad por las relaciones o responsabilidad por trabajo propio.
- RESPONSABILIDAD POR RELACIONES: no procede incrementar la puntuación, que está en 30 puntos, y no en 10, como refiere el alegante en su escrito.
- DISPONIBILIDAD Y DEDICACIÓN: no cabe incrementar la puntuación. En todo caso, contrastada la situación con el Ayuntamiento, se nos ha comunicado que no se requiere disponibilidad, con carácter general.

f) En relación a la valoración del puesto de trabajo de Jefe/a Dpto. Urbanismo, nos remitimos a lo aducido en el Eje 1, puntos 2 y 5.

Sin perjuicio de lo dispuesto en tales puntos:

- CONOCIMIENTOS Y EXPERIENCIA: procede incrementar la puntuación a 100 puntos.
- INCERTIDUMBRE Y COMPLEJIDAD TÉCNICA: procede incrementar la puntuación a 100 puntos.
- AUTONOMÍA: procede incrementar la puntuación a 100 puntos.
- RESPONSABILIDAD POR TRABAJO PROPIO: procede incrementar la puntuación a 100 puntos.

- DISPONIBILIDAD Y DEDICACIÓN: no cabe incrementar la puntuación. En todo caso, contrastada la situación con el Ayuntamiento, se nos ha comunicado que no se requiere mayor disponibilidad, con carácter general. En cuanto a la Dedicación, el hecho de que no arroje puntos no significa que no se deba retribuir, cosa que ocurrirá, tal y como señala el Manual de Valoración, en el momento tenga lugar el advenimiento de la circunstancia concreta que requiere dedicar tiempo fuera de la jornada habitual. En dicho caso, se retribuirá el tiempo efectivo realmente desempeñado, ya sea a través de compensación horaria o bien a través de gratificaciones extraordinarias o como se disponga, en todo caso, en el correspondiente Acuerdo.

PROPUESTA DE CONTESTACIÓN A LA ALEGACIÓN: Por consiguiente y en base a los argumentos anteriores, **quedarían estimadas parcialmente, en nuestra opinión, las alegaciones formuladas por la persona indicada anteriormente.**

40. ALEGACIONES FORMULADAS POR D^a. SONIA RUIZ BENITO, CONTRA EL BORRADOR DE LA RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO, A PROPÓSITO DEL PUESTO DE INSPECTOR/A SERVICIOS URBANOS.

Con fecha 13 de enero de 2022, bajo número de registro de entrada 654/2022, Sonia Ruiz Benito, presentó alegaciones al borrador de la Relación de Puestos de Trabajo.

Los motivos en base a los cuales presenta su alegación y que es contestada en los términos que se señalan a continuación, se indican más abajo.

En todo caso, señalar que se ha leído la alegación en toda su extensión, se ha examinado la valoración otorgada y puesta en comparación con el resto de puestos, en su globalidad, así como el encaje que, para cada factor y grado acuñado, tienen los puntos asignados, concluyendo que dicha valoración es coherente y proporcionada para buena parte de los factores, si bien hay algunos que requieren de adaptación, sobre la base argumental de la alegaciones, y sin perjuicio de que haya mayor o menor coincidencia desde CGP, con las propuestas señaladas, tanto a nivel de puntuación como de puestos concretos sobre las que aplicarlas.

Mas allá de lo anterior, es preciso trasladar que en la medida en que la valoración de puestos debe entenderse desde una visión global, la propuesta de modificación de algunos puestos, aun siendo distintos al que es objeto de la presente alegación, puede afectar a la valoración dada al mismo. En este sentido, **aunque la alegación no presente disconformidad con la puntuación de factores distintos a los mencionados en la misma, o que su disconformidad lo sea en diferente sentido, CGP ha dado coherencia desde la globalidad a la VPT, sin dejar por ello de tener en cuenta el caso concreto de cada alegación.**

Por ello, puede ocurrir que se incluyan para el presente puesto, en su caso, junto a los factores sobre los que sí existen alegaciones, otros que se han modificado al alza, sin que concurra manifestación de disconformidad previa con la asignada originariamente, por parte de las personas interesadas, y/o que las modificaciones

propuestas por CGP no sean coincidentes con la pretensión esgrimida en la alegación correspondiente.

- a) **En relación a la valoración del puesto de trabajo**, nos remitimos a lo aducido en el Eje 1, puntos 2 y 5.

Sin perjuicio de lo dispuesto en tales puntos:

- **RESPONSABILIDAD POR RELACIONES**: procede incrementar la puntuación a 30 puntos.
- **DISPONIBILIDAD Y DEDICACIÓN**: no cabe incrementar la puntuación. En todo caso, contrastada la situación con el Ayuntamiento, se nos ha comunicado que no se requiere mayor disponibilidad, con carácter general. En cuanto a la Dedicación, el hecho de que no arroje puntos no significa que no se deba retribuir, cosa que ocurrirá, tal y como señala el Manual de Valoración, en el momento tenga lugar el advenimiento de la circunstancia concreta que requiere dedicar tiempo fuera de la jornada habitual. En dicho caso, se retribuirá el tiempo efectivo realmente desempeñado, ya sea a través de compensación horaria o bien a través de gratificaciones extraordinarias o como se disponga, en todo caso, en el correspondiente Acuerdo.
- **PENOSIDAD HORARIA**: no procede modificar la puntuación por la penosidad de trabajar dos tardes al mes. Sin embargo, la franja en horario nocturno (desde las 10,00 h hasta las 24,00 h, en los términos del Manual de Valoración), un día al mes, supondría una puntuación mínima de 5 puntos.

PROPUESTA DE CONTESTACIÓN A LA ALEGACIÓN: Por consiguiente y en base a los argumentos anteriores, **quedarían estimadas parcialmente, en** nuestra opinión, **las alegaciones formuladas por la persona indicada anteriormente.**

41. ALEGACIONES FORMULADAS POR D^a. MARÍA DOLORES MARÍN JIMÉNEZ, CONTRA EL BORRADOR DE LA RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO, A PROPÓSITO DEL PUESTO DE JEFE/A DE SECCIÓN BIBLIOTECAS.

Con fecha 14 de enero de 2022, bajo número de registro de entrada 729/2022, María Dolores Marín Jiménez, presentó alegaciones al borrador de la Relación de Puestos de Trabajo.

Los motivos en base a los cuales presenta su alegación y que es contestada en los términos que se señalan a continuación, se indican más abajo.

En todo caso, señalar que se ha leído la alegación en toda su extensión, se ha examinado la valoración otorgada y puesta en comparación con el resto de puestos, en su globalidad, así como el encaje que, para cada factor y grado acuñado, tienen los puntos asignados, concluyendo que dicha valoración es coherente y proporcionada para buena parte de los factores, si bien hay algunos que requieren de adaptación, sobre la base argumental de la alegaciones, y sin perjuicio de que haya mayor o menor coincidencia desde CGP, con las propuestas señaladas, tanto a nivel de puntuación como de puestos concretos sobre las que aplicarlas.

Mas allá de lo anterior, es preciso trasladar que en la medida en que la valoración de puestos debe entenderse desde una visión global, la propuesta de modificación de algunos puestos, aun siendo distintos al que es objeto de la presente alegación, puede afectar a la valoración dada al mismo. En este sentido, **aunque la alegación no presente disconformidad con la puntuación de factores distintos a los mencionados en la misma, o que su disconformidad lo sea en diferente sentido, CGP ha dado coherencia desde la globalidad a la VPT, sin dejar por ello de tener en cuenta el caso concreto de cada alegación.**

Por ello, puede ocurrir que se incluyan para el presente puesto, en su caso, junto a los factores sobre los que sí existen alegaciones, otros que se han modificado al alza, sin que concurra manifestación de disconformidad previa con la asignada originariamente, por parte de las personas interesadas, y/o que las modificaciones

propuestas por CGP no sean coincidentes con la pretensión esgrimida en la alegación correspondiente.

- a) **En relación a la valoración del puesto de trabajo**, nos remitimos a lo aducido en el Eje 1, puntos 2 y 5.

Sin perjuicio de lo dispuesto en tales puntos:

- **AUTONOMÍA**: procede incrementar la puntuación a 60 puntos.
- **RESPONSABILIDAD POR TRABAJO PROPIO**: procede incrementar la puntuación a 55 puntos.
- **RESPONSABILIDAD POR TRABAJO DE OTROS**: en principio, no cabe incrementar la puntuación, entendiéndose es correcta la acuñada. En cuanto a los planes de empleo y personal en prácticas, siempre y cuando se trate de un hecho regular y continuado en el tiempo, podría valorarse. Si solamente se da unos meses puntuales, no puede pretenderse mantener la misma puntuación para todo el año, ya que la traducción económica supondría unos resultados retributivos injustos, por una actividad que no se da con la misma intensidad todos los meses. En tal sentido, merecería la pena conocer el promedio mensual en cómputo anual, de personas que han desempeñado su puesto en estas circunstancias, en la Sección de Bibliotecas, de entre planes de empleo y personal en práctica y, a partir de dicho dato, valorar si ello es susceptible de arrojar mayor puntuación o no, siempre que lo normal sea que se mantenga en el tiempo. Contrastado este dato con el Ayuntamiento y teniendo en cuenta el conjunto, procede incrementar la puntuación a 40 puntos.
- **RESPONSABILIDAD POR RELACIONES**: procede incrementar la puntuación a 45 puntos.

- **DISPONIBILIDAD:** no cabe incrementar la puntuación. Contrastado el dato con el Ayuntamiento, no se observa ni se requiere mayor disponibilidad, resultando ser correcta en cuanto a la puntuación y grado.

En cuanto a la Dedicación, el hecho de que no arroje puntos no significa que no se deba retribuir, cosa que ocurrirá, tal y como señala el Manual de Valoración, en el momento tenga lugar el advenimiento de la circunstancia concreta que requiere dedicar tiempo fuera de la jornada habitual. En dicho caso, se retribuirá el tiempo efectivo realmente desempeñado, ya sea a través de compensación horaria o bien a través de gratificaciones extraordinarias o como se disponga, en todo caso, en el correspondiente Acuerdo.

PROPUESTA DE CONTESTACIÓN A LA ALEGACIÓN: Por consiguiente y en base a los argumentos anteriores, **quedarían estimadas parcialmente, en** nuestra opinión, **las alegaciones formuladas por la persona indicada anteriormente.**

42. ALEGACIONES FORMULADAS POR D^a. ESTHER ALGABA NIETO, CONTRA EL BORRADOR DE LA RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO, A PROPÓSITO DEL PUESTO DE INTERVENTOR/A.

Con fecha 16 de enero de 2022, bajo número de registro de entrada 867/2022, Esther Algaba Nieto, presentó alegaciones al borrador de la Relación de Puestos de Trabajo.

Los motivos en base a los cuales presenta su alegación y que es contestada en los términos que se señalan a continuación, se indican más abajo.

En todo caso, señalar que se ha leído la alegación en toda su extensión, se ha examinado la valoración otorgada y puesta en comparación con el resto de puestos, en su globalidad, así como el encaje que, para cada factor y grado acuñado, tienen los puntos asignados, concluyendo que dicha valoración es coherente y proporcionada para buena parte de los factores, si bien hay algunos que requieren de adaptación, sobre la base argumental de la alegaciones, y sin perjuicio de que haya mayor o menor coincidencia desde CGP, con las propuestas señaladas, tanto a nivel de puntuación como de puestos concretos sobre las que aplicarlas.

Mas allá de lo anterior, es preciso trasladar que en la medida en que la valoración de puestos debe entenderse desde una visión global, la propuesta de modificación de algunos puestos, aun siendo distintos al que es objeto de la presente alegación, afecta o puede afectar a la valoración dada al mismo. En este sentido, **aunque la alegación no presente disconformidad con la puntuación de factores distintos a los mencionados en la misma, o que su disconformidad lo sea en diferente sentido, CGP ha dado coherencia desde la globalidad a la VPT, sin dejar por ello de tener en cuenta el caso concreto de cada alegación.**

Por ello, puede ocurrir que se incluyan para el presente puesto, en su caso, junto a los factores sobre los que sí existen alegaciones, otros que se han modificado al alza, sin que concurra manifestación de disconformidad previa con la asignada originariamente, por parte de las personas interesadas, y/o que las modificaciones

propuestas por CGP no sean coincidentes con la pretensión esgrimida en la alegación correspondiente.

- a) **En relación con aspectos tales como falta de motivación, falta de coherencia en la asignación de puntuación, falta de coherencia en la metodología, descapitalización del conocimiento y falta de ponderación en determinados factores, prevalencia del esfuerzo físico frente al mental, existencia de un Catálogo de puestos previo que no se ha tenido en consideración, etc.,**, reiteramos las contestaciones vertidas por CGP con fecha 18 de mayo de 2021, a propósito de los informes evacuados por los habilitados nacionales, a los trabajos de RPT. Mención especial merece la parte que, en este Informe, va dentro de un recuadro, en el Eje 1, punto 5 (si bien todo el punto 5, a los efectos que aquí se señalan, es de capital importancia)
- b) **En relación a la valoración del puesto de trabajo,** nos remitimos a lo aducido en el Eje 1, puntos 2 y 5, así como a nuestro informe de fecha 18 de mayo de 2021. **Mención especial merece la parte que, en este Informe, va dentro de un recuadro, en el Eje 1, punto 5.**

Sin perjuicio de lo dispuesto en tales puntos e Informe:

- **CONOCIMIENTOS Y EXPERIENCIA:** procede incrementar la puntuación a 120 puntos.
- **INCERTIDUMBRE Y COMPLEJIDAD TÉCNICA:** procede incrementar la puntuación a 120 puntos.
- **AUTONOMÍA:** procede incrementar la puntuación a 120 puntos.
- **RESPONSABILIDAD POR TRABAJO PROPIO:** procede incrementar la puntuación a 120 puntos.

- RESPONSABILIDAD POR TRABAJO DE OTROS: no cabe incrementar la puntuación. Responsabilidad por mando nada tiene que ver con lo que se argumenta en la alegación. Recomendamos la lectura del Manual de Valoración, sobre dicho extremo. Basta significar que dicho factor valora el hecho de asumir la responsabilidad por el trabajo que hagan otros, cosa que no se da en los términos que refieren las alegaciones, sin perjuicio de que en la parte que corresponda, se puedan estar afectando otros factores, como pueda ser responsabilidad por las relaciones o responsabilidad por el trabajo propio.
- RESPONSABILIDAD POR RELACIONES: procede incrementar la puntuación a 120 puntos.
- PENOSIDAD HORARIA: no procede incrementar la puntuación. No existe penosidad horaria, en los términos del Manual, sin perjuicio de que sí exista una disponibilidad, en un grado máximo, y su consiguiente dedicación, en su caso.
- CONDICIONES AMBIENTALES Y DE RIESGO: es el único factor que valora, a través de un subfactor (de tres en que se divide), el esfuerzo físico, frente al esfuerzo mental, que está recogido en el factor “Incertidumbre y dificultad Técnica”. No procede incrementar la puntuación, por motivos obvios. Reiteramos la necesidad de volver a leer y entender el Manual de Valoración.
- DISPONIBILIDAD Y DEDICACIÓN: no cabe incrementar la puntuación por disponibilidad, porque está al máximo. En cuanto a la dedicación, se ha optado por incluirla en la valoración, en los términos del Manual, motivo por el cual no podrán pasarse horas extraordinarias ni retribuir con otro complemento ni cuantía, la especial dedicación.

PROPUESTA DE CONTESTACIÓN A LA ALEGACIÓN: Por consiguiente y en base a los argumentos anteriores, **quedarían estimadas parcialmente, en** nuestra opinión, **las alegaciones formuladas por la persona indicada anteriormente.**

43. ALEGACIONES FORMULADAS POR D^a. INMACULADA GENESTAR ROCHE, CONTRA EL BORRADOR DE LA RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO, A PROPÓSITO DEL PUESTO DE COORDINADOR/A DE CENTROS.

Con fecha 14 de enero de 2022, bajo número de registro de entrada 830/2022, Inmaculada Genestal Roche, presentó alegaciones al borrador de la Relación de Puestos de Trabajo.

Los motivos en base a los cuales presenta su alegación y que es contestada en los términos que se señalan a continuación, se indican más abajo.

En todo caso, señalar que se ha leído la alegación en toda su extensión, se ha examinado la valoración otorgada y puesta en comparación con el resto de puestos, en su globalidad, así como el encaje que, para cada factor y grado acuñado, tienen los puntos asignados, concluyendo que dicha valoración es coherente y proporcionada para buena parte de los factores, si bien hay algunos que requieren de adaptación, sobre la base argumental de la alegaciones, y sin perjuicio de que haya mayor o menor coincidencia desde CGP, con las propuestas señaladas, tanto a nivel de puntuación como de puestos concretos sobre las que aplicarlas.

Mas allá de lo anterior, es preciso trasladar que en la medida en que la valoración de puestos debe entenderse desde una visión global, la propuesta de modificación de algunos puestos, aun siendo distintos al que es objeto de la presente alegación, puede afectar a la valoración dada al mismo. En este sentido, **aunque la alegación no presente disconformidad con la puntuación de factores distintos a los mencionados en la misma, o que su disconformidad lo sea en diferente sentido, CGP ha dado coherencia desde la globalidad a la VPT, sin dejar por ello de tener en cuenta el caso concreto de cada alegación.**

Por ello, puede ocurrir que se incluyan para el presente puesto, en su caso, junto a los factores sobre los que sí existen alegaciones, otros que se han modificado al alza, sin que concurra manifestación de disconformidad previa con la asignada originariamente, por parte de las personas interesadas, y/o que las modificaciones

propuestas por CGP no sean coincidentes con la pretensión esgrimida en la alegación correspondiente.

- a) **En relación a la configuración y descripción funcional del puesto de Coordinador/a de Centros,** a juzgar a juzgar por lo previsto en la alegación y contrastado con el Ayuntamiento, parece que estamos en presencia de un puesto más rico que lo que pudiera advertirse en un primer momento.

A la vista de las funciones y tareas que se señalan y se corroboran, sería más propio barrar el puesto a A2/C1, con indicación en la ficha de la siguiente observación: “C1 a extinguir, a la superación del correspondiente proceso de promoción interna”, con tal de forzar la promoción interna vertical por la vía de las plazas.

Ello afectaría, lógicamente, tanto a la descripción funcional, como a la propia denominación del puesto, así como a su valoración. Por descripción funcional, se entiende correcta la propuesta en la alegación. Por denominación, sería más apropiado hablar de un “Técnico/a Socio-Cultural”.

- b) **En relación a la valoración del puesto de trabajo de Coordinador/a de Centros** (en lo sucesivo, Técnico/a Socio-Cultural), nos remitimos a lo aducido en el Eje 1, puntos 2 y 5.

Sin perjuicio de lo dispuesto en tales puntos:

CONOCIMIENTOS Y EXPERIENCIA: procedería incrementar la puntuación a 60 puntos.

INCERTIDUMBRE Y DIFICULTAD TÉCNICA: procedería incrementar la puntuación a 60 puntos.

AUTONOMÍA: procedería incrementar la puntuación a 55 puntos.

RESPONSABILIDAD POR TRABAJO PROPIO: procedería incrementar la puntuación a 60 puntos.

PROPUESTA DE CONTESTACIÓN A LA ALEGACIÓN: Por consiguiente y en base a los argumentos anteriores, **quedarían estimadas**, en nuestra opinión, **las alegaciones formuladas por la persona indicada anteriormente**.

44. ALEGACIONES FORMULADAS POR D. ALEJANDRO MARTÍNEZ HONRUBIA, CONTRA EL BORRADOR DE LA RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO, A PROPÓSITO DEL PUESTO DE TESORERO/A.

Con fecha 14 de enero de 2022, bajo número de registro de entrada 770/2022, Alejandro Martínez Honrubia, presentó alegaciones al borrador de la Relación de Puestos de Trabajo.

Los motivos en base a los cuales presenta su alegación y que es contestada en los términos que se señalan a continuación, se indican más abajo.

En todo caso, señalar que se ha leído la alegación en toda su extensión, se ha examinado la valoración otorgada y puesta en comparación con el resto de puestos, en su globalidad, así como el encaje que, para cada factor y grado acuñado, tienen los puntos asignados, concluyendo que dicha valoración es coherente y proporcionada para buena parte de los factores, si bien hay algunos que requieren de adaptación, sobre la base argumental de la alegaciones, y sin perjuicio de que haya mayor o menor coincidencia desde CGP, con las propuestas señaladas, tanto a nivel de puntuación como de puestos concretos sobre las que aplicarlas.

Mas allá de lo anterior, es preciso trasladar que en la medida en que la valoración de puestos debe entenderse desde una visión global, la propuesta de modificación de algunos puestos, aun siendo distintos al que es objeto de la presente alegación, puede afectar a la valoración dada al mismo. En este sentido, **aunque la alegación no presente disconformidad con la puntuación de factores distintos a los mencionados en la misma, o que su disconformidad lo sea en diferente sentido, CGP ha dado coherencia desde la globalidad a la VPT, sin dejar por ello de tener en cuenta el caso concreto de cada alegación.**

Por ello, puede ocurrir que se incluyan para el presente puesto, en su caso, junto a los factores sobre los que sí existen alegaciones, otros que se han modificado al alza, sin que concurra manifestación de disconformidad previa con la asignada originariamente, por parte de las personas interesadas, y/o que las modificaciones

propuestas por CGP no sean coincidentes con la pretensión esgrimida en la alegación correspondiente.

- a) En relación con aspectos tales como falta de motivación, falta de coherencia en la asignación de puntuación, falta de coherencia en la metodología, descapitalización del conocimiento y falta de ponderación en determinados factores, prevalencia del esfuerzo físico frente al mental, existencia de un Catálogo de puestos previo que no se ha tenido en consideración, etc., reiteramos las contestaciones vertidas por CGP con fecha 18 de mayo de 2021, a propósito de los informes evacuados por los habilitados nacionales, a los trabajos de RPT. Mención especial merece la parte que, en este Informe, va dentro de un recuadro, en el Eje 1, punto 5 (si bien todo el punto 5, a los efectos que aquí se señalan, es de capital importancia)
- b) En relación a la valoración del puesto de trabajo, nos remitimos a lo aducido en el Eje 1, puntos 2 y 5, así como a nuestro informe de fecha 18 de mayo de 2021. Mención especial merece la parte que, en este Informe, va dentro de un recuadro, en el Eje 1, punto 5.

Sin perjuicio de lo dispuesto en tales puntos e Informe:

- CONOCIMIENTOS Y EXPERIENCIA: procede incrementar la puntuación a 120 puntos.
- INCERTIDUMBRE Y COMPLEJIDAD TÉCNICA: procede incrementar la puntuación a 120 puntos.
- AUTONOMÍA: procede incrementar la puntuación a 120 puntos.
- RESPONSABILIDAD POR TRABAJO PROPIO: procede incrementar la puntuación a 120 puntos.

- RESPONSABILIDAD POR TRABAJO DE OTROS: no cabe incrementar la puntuación. Responsabilidad por mando nada tiene que ver con lo que se argumenta en la alegación. Recomendamos la lectura del Manual de Valoración, sobre dicho extremo. Basta significar que dicho factor valora el hecho de asumir la responsabilidad por el trabajo que hagan otros, cosa que no se da en los términos que refieren las alegaciones, sin perjuicio de que en la parte que corresponda, se puedan estar afectando otros factores, como pueda ser responsabilidad por las relaciones o responsabilidad por el trabajo propio.
- RESPONSABILIDAD POR RELACIONES: procede incrementar la puntuación a 120 puntos.
- PENOSIDAD HORARIA: no procede incrementar la puntuación. No existe penosidad horaria, en los términos del Manual, sin perjuicio de que sí exista una disponibilidad, en un grado máximo, y su consiguiente dedicación, en su caso.
- CONDICIONES AMBIENTALES Y DE RIESGO: es el único factor que valora, a través de un subfactor (de tres en que se divide), el esfuerzo físico, frente al esfuerzo mental, que está recogido en el factor “Incertidumbre y dificultad Técnica”. No procede incrementar la puntuación, por motivos obvios. Reiteramos la necesidad de volver a leer y entender el Manual de Valoración.
- DISPONIBILIDAD Y DEDICACIÓN: no cabe incrementar la puntuación, salvo que hayan cambiado las circunstancias advertidas en su día, cosa que se ha contrastado con el Ayuntamiento.

En cuanto a la Dedicación, el hecho de que no arroje puntos no significa que no se deba retribuir, cosa que ocurrirá, tal y como señala el Manual de

Valoración, en el momento tenga lugar el advenimiento de la circunstancia concreta que requiere dedicar tiempo fuera de la jornada habitual. En dicho caso, se retribuirá el tiempo efectivo realmente desempeñado, ya sea a través de compensación horaria o bien a través de gratificaciones extraordinarias o como se disponga, en todo caso, en el correspondiente Acuerdo.

PROPUESTA DE CONTESTACIÓN A LA ALEGACIÓN: Por consiguiente y en base a los argumentos anteriores, **quedarían estimadas parcialmente, en** nuestra opinión, **las alegaciones formuladas por la persona indicada anteriormente.**

45. ALEGACIONES FORMULADAS POR D^a. BEATRIZ ESTEBAN MUÑECAS, CONTRA EL BORRADOR DE LA RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO, A PROPÓSITO DEL PUESTO DE ARCHIVERO/A.

Con fecha 20 de diciembre de 2021, bajo número de registro de entrada 24135/2021, D^a. Beatriz Esteban Muñecas, presentó alegaciones al borrador de la Relación de Puestos de Trabajo.

Los motivos en base a los cuales presenta su alegación y que es contestada en los términos que se señalan a continuación, se indican más abajo.

En todo caso, señalar que se ha leído la alegación en toda su extensión, se ha examinado la valoración otorgada y puesta en comparación con el resto de puestos, en su globalidad, así como el encaje que, para cada factor y grado acuñado, tienen los puntos asignados, concluyendo que dicha valoración es coherente y proporcionada para buena parte de los factores, si bien hay algunos que requieren de adaptación, sobre la base argumental de la alegaciones, y sin perjuicio de que haya mayor o menor coincidencia desde CGP, con las propuestas señaladas, tanto a nivel de puntuación como de puestos concretos sobre las que aplicarlas.

Mas allá de lo anterior, es preciso trasladar que en la medida en que la valoración de puestos debe entenderse desde una visión global, la propuesta de modificación de algunos puestos, aun siendo distintos al que es objeto de la presente alegación, puede afectar a la valoración dada al mismo. En este sentido, **aunque la alegación no presente disconformidad con la puntuación de factores distintos a los mencionados en la misma, o que su disconformidad lo sea en diferente sentido, CGP ha dado coherencia desde la globalidad a la VPT, sin dejar por ello de tener en cuenta el caso concreto de cada alegación.**

Por ello, puede ocurrir que se incluyan para el presente puesto, en su caso, junto a los factores sobre los que sí existen alegaciones, otros que se han modificado al alza, sin que concurra manifestación de disconformidad previa con la asignada originariamente, por parte de las personas interesadas, y/o que las modificaciones

propuestas por CGP no sean coincidentes con la pretensión esgrimida en la alegación correspondiente.

- a) **En relación a la formación específica**, nos remitimos a lo señalado en el Eje 1, punto 3.

Sin perjuicio de lo anterior y sobre la base de la alegación procede modificar la formación específica, si bien acotándola a la siguiente reseña, ya que el puesto tiene especificidad suficiente como para no dejarlo abierto a cualquier titulación de Grado, Diplomado, Ingeniero técnico o Arquitecto técnico, como refiere la alegación.

“Se requiere formación específica, preferentemente Grado o Diplomado en Biblioteconomía y Documentación, o Información y Documentación, o Historia, o en su defecto, titulación habilitante para el ejercicio de las funciones del puesto, con conocimientos específicos en archivística”.

- b) **En relación a la descripción funcional**, nos remitimos a lo señalado en el Eje 1, punto 2.

En cuanto al párrafo que se solicita suprimir (*“Es responsable del buen funcionamiento del Archivo Municipal y por ende, de la planificación, dirección, organización, coordinación, control y supervisión del mismo...”*), debe decidir el Ayuntamiento, si bien se debe partir de que la descripción funcional debe incluir lo que se hace o se necesita que se haga, y ello no entra en la esfera de la libre decisión del empleado/a, sino que forma parte de la potestad de autoorganización de la Administración. Contrastado este hecho con el Ayuntamiento, éste ha decidido mantener dicha descripción funcional.

De otro lado, tan válido es un Subgrupo A2 como un A1 para dirigir el buen funcionamiento del Archivo, motivo por el cual, a los efectos de la RPT, no procedería, en nuestra opinión, eliminar las tareas anteriores sobre la base de que el puesto se ocupa por un técnico y no por un facultativo.

De otro lado, se solicita suprimir la referencia a “patrimonio artístico” del Ayuntamiento (*...así como del depósito de la documentación administrativa y del patrimonio documental histórico y artístico del Ayuntamiento, determinando las directrices generales de éste*). Nada que objetar, en lo que a CGP corresponde, ya que ello debe decidirlo el propio Ayuntamiento, sobre la base de lo que necesita o quiere atender. Contrastado este hecho con el Ayuntamiento, éste ha decidido mantener dicha descripción funcional.

c) **En relación a la valoración del puesto de trabajo**, nos remitimos a lo aducido en el Eje 1, puntos 2 y 3.

Sin perjuicio de lo dispuesto en tales puntos:

- **CONOCIMIENTOS Y EXPERIENCIA**: procede incrementar la puntuación a 60 puntos.
- **INCERTIDUMBRE Y COMPLEJIDAD TÉCNICA**: procede incrementar la puntuación a 50 puntos.
- **AUTONOMÍA**: procede incrementar la puntuación a 55 puntos.
- **RESPONSABILIDAD POR TRABAJO PROPIO**: procede incrementar la puntuación a 50 puntos.
- **RESPONSABILIDAD POR TRABAJO DE OTROS**: sólo nos consta una persona a su cargo. Si realmente tiene más personal constante y regular, aunque provenga de planes de empleo o de estudiantes en prácticas, se debe hacer la media anual real y pasarnos el dato. Por consiguiente, quedamos a la espera de lo que el Ayuntamiento nos indique.
- **RESPONSABILIDAD POR RELACIONES**: no procede incrementar la puntuación, en nuestra opinión.

- CONDICIONES AMBIENTALES Y DE RIESGO: procede incrementar la puntuación a 20 puntos.

PROPUESTA DE CONTESTACIÓN A LA ALEGACIÓN: Por consiguiente y en base a los argumentos anteriores, **quedarían estimadas parcialmente, en** nuestra opinión, **las alegaciones formuladas por la persona indicada anteriormente.**

46. ALEGACIONES FORMULADAS POR D. JUAN MANUEL GUERRERO SÁNCHEZ, CONTRA EL BORRADOR DE LA RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO, A PROPÓSITO DEL PUESTO DE TÉCNICO/A DE PRENSA Y COMUNICACIÓN.

Con fecha 3 de enero de 2022, bajo número de registro de entrada 208/2022, D. Juan Manuel Guerrero Sánchez, presentó alegaciones al borrador de la Relación de Puestos de Trabajo.

Los motivos en base a los cuales presenta su alegación y que es contestada en los términos que se señalan a continuación, se indican más abajo.

En todo caso, señalar que se ha leído la alegación en toda su extensión, se ha examinado la valoración otorgada y puesta en comparación con el resto de puestos, en su globalidad, así como el encaje que, para cada factor y grado acuñado, tienen los puntos asignados, concluyendo que dicha valoración es coherente y proporcionada para buena parte de los factores, si bien hay algunos que requieren de adaptación, sobre la base argumental de la alegaciones, y sin perjuicio de que haya mayor o menor coincidencia desde CGP, con las propuestas señaladas, tanto a nivel de puntuación como de puestos concretos sobre las que aplicarlas.

Mas allá de lo anterior, es preciso trasladar que en la medida en que la valoración de puestos debe entenderse desde una visión global, la propuesta de modificación de algunos puestos, aun siendo distintos al que es objeto de la presente alegación, puede afectar a la valoración dada al mismo. En este sentido, **aunque la alegación no presente disconformidad con la puntuación de factores distintos a los mencionados en la misma, o que su disconformidad lo sea en diferente sentido, CGP ha dado coherencia desde la globalidad a la VPT, sin dejar por ello de tener en cuenta el caso concreto de cada alegación.**

Por ello, puede ocurrir que se incluyan para el presente puesto, en su caso, junto a los factores sobre los que sí existen alegaciones, otros que se han modificado al alza, sin que concurra manifestación de disconformidad previa con la asignada originariamente, por parte de las personas interesadas, y/o que las modificaciones

propuestas por CGP no sean coincidentes con la pretensión esgrimida en la alegación correspondiente.

a) **En relación a la estructura organizativa**, nos remitimos a lo señalado en el Eje 1, punto 1.

b) **En relación a la configuración del puesto**, señalar que éste se edifica sobre la base de lo que el Ayuntamiento necesita, esto es, sobre la base de la tarea, para que partiendo de ésta, se pueda identificar qué tipo de plaza o categoría profesional se debe escoger.

Ello supone que el puesto no se adapta a la persona, a sus circunstancias personales o profesionales, sino que debe ser ésta quien se adapte al puesto, a sus características. En este sentido y salvo que el Ayuntamiento decidiera desarrollar más enérgicamente este servicio, el tipo de plaza que necesita para desempeñar la tarea que se realiza, se entiende suficiente con la que existe en la actualidad, con independencia de la titulación, aptitud y resto de condicionantes de la persona que lo ocupa.

La propuesta que refiere la alegación, de mantener una figura de Coordinador/a del servicio de Radio, para que atienda y gestione el día a día de la Emisora, de manera directa y sin la necesidad de tener que consultar con terceros, es una decisión ajena a CGP y sobre este extremo el Ayuntamiento no ha manifestado cambio alguno de criterio organizativo.

c) **En relación a la valoración del puesto de trabajo**, nos remitimos a lo aducido en el Eje 1, puntos 2 y 5. Aunque sobre dicho extremo el alegante no ha manifestado expresamente nada, baste señalar que dicho puesto se ha visto afectado por otra alegación, a la cual se ha contestado, en lo que aquí respecta, lo siguiente, que se hace extensivo, por ende, también a esta alegación:

Sin perjuicio de lo dispuesto en tales puntos:

- **RESPONSABILIDAD POR RELACIONES**: procede incrementar la puntuación a 40 puntos.

- PENOSIDAD HORARIA: a la vista de lo que señala la alegación (trabajo de mañanas en un 80%, trabajo de tardes en un 10% y trabajo en fines de semana del restante 10%), podría existir un error de interpretación, ya que de la documentación examinada y contrastada en las entrevistas, no se advirtió una jornada diferente a la ordinaria y continuada. Contrastado el dato con el Ayuntamiento, se nos traslada que la jornada regular lo es en horario de mañana y de lunes a viernes, aunque en momentos concretos se presta el servicio a través de teletrabajo.
- DISPONIBILIDAD Y DEDICACIÓN: la disponibilidad está valorada y forma parte de la retribución, habiendo asignado 20 puntos. Contrastado el dato con el Ayuntamiento, no se observa ni se requiere mayor disponibilidad, resultando ser correcta en cuanto a la puntuación y grado.
La dedicación, por su parte, no está valorada, lo cual no significa que no se deba retribuir, cosa que ocurrirá, tal y como señala el Manual de Valoración, en el momento tenga lugar el advenimiento de la circunstancia concreta que requiere dedicar tiempo fuera de la jornada habitual. En dicho caso, se retribuirá el tiempo efectivo realmente desempeñado, ya sea a través de compensación horaria o bien a través de gratificaciones extraordinarias o como se disponga, en todo caso, en el correspondiente Acuerdo.

En el resto de factores no advertimos, a nuestro juicio, ninguna desviación.

PROPUESTA DE CONTESTACIÓN A LA ALEGACIÓN: Por consiguiente y en base a los argumentos anteriores, **quedarían desestimadas**, en nuestra opinión, **las alegaciones formuladas por la persona indicada anteriormente, sin perjuicio de los cambios a que se ve afectado el puesto, a propósito de otra alegación.**

47. ALEGACIONES FORMULADAS POR D^a. ANA BELÉN NUÑEZ LADERA, CONTRA EL BORRADOR DE LA RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO, A PROPÓSITO DEL PUESTO DE GESTOR/A DEPORTIVO/A.

Con fecha 15 de enero de 2022, bajo número de registro de entrada 856/2022, D^a Ana Belén Núñez Ladera, presentó alegaciones al borrador de la Relación de Puestos de Trabajo.

Los motivos en base a los cuales presenta su alegación y que es contestada en los términos que se señalan a continuación, se indican más abajo.

En todo caso, señalar que se ha leído la alegación en toda su extensión, se ha examinado la valoración otorgada y puesta en comparación con el resto de puestos, en su globalidad, así como el encaje que, para cada factor y grado acuñado, tienen los puntos asignados, concluyendo que dicha valoración es coherente y proporcionada para buena parte de los factores, si bien hay algunos que requieren de adaptación, sobre la base argumental de la alegaciones, y sin perjuicio de que haya mayor o menor coincidencia desde CGP, con las propuestas señaladas, tanto a nivel de puntuación como de puestos concretos sobre las que aplicarlas.

Mas allá de lo anterior, es preciso trasladar que en la medida en que la valoración de puestos debe entenderse desde una visión global, la propuesta de modificación de algunos puestos, aun siendo distintos al que es objeto de la presente alegación, puede afectar a la valoración dada al mismo. En este sentido, **aunque la alegación no presente disconformidad con la puntuación de factores distintos a los mencionados en la misma, o que su disconformidad lo sea en diferente sentido, CGP ha dado coherencia desde la globalidad a la VPT, sin dejar por ello de tener en cuenta el caso concreto de cada alegación.**

Por ello, puede ocurrir que se incluyan para el presente puesto, en su caso, junto a los factores sobre los que sí existen alegaciones, otros que se han modificado al alza, sin que concurra manifestación de disconformidad previa con la asignada originariamente, por parte de las personas interesadas, y/o que las modificaciones

propuestas por CGP no sean coincidentes con la pretensión esgrimida en la alegación correspondiente.

- a) **En relación a la valoración del puesto de trabajo**, nos remitimos a lo aducido en el Eje 1, puntos 2 y 5.

Sin perjuicio de lo dispuesto en tales puntos:

- **CONOCIMIENTOS Y EXPERIENCIA**: procede incrementar la puntuación a 40 puntos.
- **INCERTIDUMBRE Y COMPLEJIDAD TÉCNICA**: no procede incrementar la puntuación.
- **RESPONSABILIDAD POR RELACIONES**: procede incrementar la puntuación a 40 puntos.

PROPUESTA DE CONTESTACIÓN A LA ALEGACIÓN: Por consiguiente y en base a los argumentos anteriores, **quedarían estimadas parcialmente**, en nuestra opinión, **las alegaciones formuladas por la persona indicada anteriormente**.

48. ALEGACIONES FORMULADAS POR D^a. LOURDES FERRÁNDIZ GARCÍA, CONTRA EL BORRADOR DE LA RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO, A PROPÓSITO DEL PUESTO DE TÉCNICO/A ASESOR/A ASUNTOS SOCIALES.

Con fecha 14 de enero de 2022, bajo número de registro de entrada 724/2022, D^a María Lourdes Ferrándiz García, presentó alegaciones al borrador de la Relación de Puestos de Trabajo.

Los motivos en base a los cuales presenta su alegación y que es contestada en los términos que se señalan a continuación, se indican más abajo.

En todo caso, señalar que se ha leído la alegación en toda su extensión, se ha examinado la valoración otorgada y puesta en comparación con el resto de puestos, en su globalidad, así como el encaje que, para cada factor y grado acuñado, tienen los puntos asignados, concluyendo que dicha valoración es coherente y proporcionada para buena parte de los factores, si bien hay algunos que requieren de adaptación, sobre la base argumental de la alegaciones, y sin perjuicio de que haya mayor o menor coincidencia desde CGP, con las propuestas señaladas, tanto a nivel de puntuación como de puestos concretos sobre las que aplicarlas.

Mas allá de lo anterior, es preciso trasladar que en la medida en que la valoración de puestos debe entenderse desde una visión global, la propuesta de modificación de algunos puestos, aun siendo distintos al que es objeto de la presente alegación, puede afectar a la valoración dada al mismo. En este sentido, **aunque la alegación no presente disconformidad con la puntuación de factores distintos a los mencionados en la misma, o que su disconformidad lo sea en diferente sentido, CGP ha dado coherencia desde la globalidad a la VPT, sin dejar por ello de tener en cuenta el caso concreto de cada alegación.**

Por ello, puede ocurrir que se incluyan para el presente puesto, en su caso, junto a los factores sobre los que sí existen alegaciones, otros que se han modificado al alza, sin que concurra manifestación de disconformidad previa con la asignada originariamente, por parte de las personas interesadas, y/o que las modificaciones

propuestas por CGP no sean coincidentes con la pretensión esgrimida en la alegación correspondiente.

a) **En cuanto a la denominación del puesto**, nos parece acertada la que CGP ha propuesto, por entender que es más amplia, ya que dentro de las funciones de dicho puesto se incluye, como no puede ser de otra forma, el asesoramiento jurídico, pero no en exclusiva ni excluyendo otras funciones, que son técnicas. Resulta más real y rica, sin duda, dicha denominación, si bien sobre dicho particular no tenemos más que decir, en la medida en que las denominaciones, como bien señala la alegación y así consta en nuestra documentación, es libre, luego el Ayuntamiento puede decidir qué denominación encaja más con la descripción del puesto.

Una cuestión de matiz: no es, como refiere reiteradas veces la alegación, “Técnico/a Asesor/a en Servicios Sociales”, sino en “Asuntos Sociales”.

b) **En cuanto a la descripción funcional**, y más concretamente, la comparación que hace con el puesto de Asesor/a Jurídico/a (código 6), la alegación refiere que existe identidad entre ambos, diferenciándose tan sólo en las áreas objeto de asesoramiento jurídico. Sin embargo, silencia una parte muy importante que no se encuadra en la descripción del primero, que es la dirección letrada, así como la interposición de recursos administrativos y/o judiciales, todo lo cual supone una particularidad con bastante relevancia a efectos de valoración.

c) **En relación a la valoración del puesto de trabajo**, nos remitimos a lo aducido en el Eje 1, puntos 2 y 5.

Sin perjuicio de lo dispuesto en tales puntos:

- **CONOCIMIENTOS Y EXPERIENCIA**: procede incrementar la puntuación a 80 puntos.
- **AUTONOMÍA**: procede incrementar la puntuación a 80 puntos.

- RESPONSABILIDAD POR TRABAJO PROPIO: procede incrementar la puntuación a 80 puntos.

- RESPONSABILIDAD POR RELACIONES: procede incrementar la puntuación a 40 puntos.

- CONDICIONES AMBIENTALES Y DE RIESGO: procede incrementar la puntuación a 30 puntos.

- PENOSIDAD HORARIA: según manifiesta la alegación, el puesto atiende tareas dos tardes a la semana, siendo obligatorio, esto es, sin que dicho desempeño traiga causa de medidas de conciliación o similares. Contrastado con el Ayuntamiento, en efecto dicha jornada se parte dos días a la semana por una cuestión de excelencia del Servicio. Por consiguiente, cabría modificar la puntuación a 20 puntos en este factor.

- DISPONIBILIDAD Y DEDICACIÓN: no cabe incrementar la puntuación. Contrastado el dato con el Ayuntamiento, no se observa ni se requiere mayor disponibilidad, resultando ser correcta en cuanto a la puntuación y grado.

En cuanto a la Dedicación, el hecho de que no arroje puntos no significa que no se deba retribuir, cosa que ocurriría, en su caso, y tal como señala el Manual de Valoración, en el momento tuviera lugar el advenimiento de la circunstancia concreta que requiere dedicar tiempo fuera de la jornada habitual. En dicho caso, se retribuiría el tiempo efectivo realmente desempeñado, ya sea a través de compensación horaria o bien a través de gratificaciones extraordinarias o como se disponga, en todo caso, en el correspondiente Acuerdo.

PROPUESTA DE CONTESTACIÓN A LA ALEGACIÓN: Por consiguiente y en base a los argumentos anteriores, **quedarían estimadas parcialmente**, en nuestra opinión, **las alegaciones formuladas por la persona indicada anteriormente.**

49. ALEGACIONES FORMULADAS POR D. JUAN CARLOS SÁEZ LÓPEZ, CONTRA EL BORRADOR DE LA RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO, A PROPÓSITO DEL PUESTO DE OFICIAL/A MANTENIMIENTO SERVICIOS DEPORTIVOS.

Con fecha 14 de enero de 2022, bajo número de registro de entrada 826/2022, D. Juan Carlos Sáez López, presentó alegaciones al borrador de la Relación de Puestos de Trabajo.

Los motivos en base a los cuales presenta su alegación y que es contestada en los términos que se señalan a continuación, se indican más abajo.

En todo caso, señalar que se ha leído la alegación en toda su extensión, se ha examinado la valoración otorgada y puesta en comparación con el resto de puestos, en su globalidad, así como el encaje que, para cada factor y grado acuñado, tienen los puntos asignados, concluyendo que dicha valoración es coherente y proporcionada para buena parte de los factores, si bien hay algunos que requieren de adaptación, sobre la base argumental de la alegaciones, y sin perjuicio de que haya mayor o menor coincidencia desde CGP, con las propuestas señaladas, tanto a nivel de puntuación como de puestos concretos sobre las que aplicarlas.

Mas allá de lo anterior, es preciso trasladar que en la medida en que la valoración de puestos debe entenderse desde una visión global, la propuesta de modificación de algunos puestos, aun siendo distintos al que es objeto de la presente alegación, puede afectar a la valoración dada al mismo. En este sentido, **aunque la alegación no presente disconformidad con la puntuación de factores distintos a los mencionados en la misma, o que su disconformidad lo sea en diferente sentido, CGP ha dado coherencia desde la globalidad a la VPT, sin dejar por ello de tener en cuenta el caso concreto de cada alegación.**

Por ello, puede ocurrir que se incluyan para el presente puesto, en su caso, junto a los factores sobre los que sí existen alegaciones, otros que se han modificado al alza, sin que concurra manifestación de disconformidad previa con la asignada originariamente, por parte de las personas interesadas, y/o que las modificaciones

propuestas por CGP no sean coincidentes con la pretensión esgrimida en la alegación correspondiente.

d) **En cuanto a la estructura organizativa**, nos remitimos a lo señalado en el Eje 1, punto 1.

e) **En relación a la valoración del puesto de trabajo**, nos remitimos a lo aducido en el Eje 1, puntos 2 y 5.

Sin perjuicio de lo dispuesto en tales puntos:

- **CONOCIMIENTOS Y EXPERIENCIA**: procede incrementar la puntuación a 35 puntos.
- **INCERTIDUMBRE Y COMPLEJIDAD TÉCNICA**: procede incrementar la puntuación a 30 puntos.
- **RESPONSABILIDAD POR TRABAJO PROPIO**: procede incrementar la puntuación a 40 puntos.
- **RESPONSABILIDAD POR TRABAJO DE OTROS**: no cabe incrementar la puntuación. Responsabilidad por mando nada tiene que ver con lo que se argumenta en la alegación. Recomendamos la lectura del Manual de Valoración, sobre dicho extremo. Basta significar que dicho factor valora el hecho de asumir la responsabilidad por el trabajo que hagan otros, cosa que no se da en los términos que refieren las alegaciones, sin perjuicio de que en la parte que corresponda, se puedan estar afectando otros factores, como pueda ser responsabilidad por las relaciones o responsabilidad por trabajo propio.
- **CONDICIONES AMBIENTALES Y DE RIESGO**: no procede incrementar la puntuación.

PROPUESTA DE CONTESTACIÓN A LA ALEGACIÓN: Por consiguiente y en base a los argumentos anteriores, **quedarían estimadas parcialmente**, en nuestra opinión, **las alegaciones formuladas por la persona indicada anteriormente.**

50. ALEGACIONES FORMULADAS POR DIVERSAS PERSONAS, CONTRA EL BORRADOR DE LA RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO, A PROPÓSITO DEL PUESTO DE AUXILIAR MEDIOAMBIENTAL.

En las fechas y bajo los números de registro de entrada siguientes, la relación de personas que se indica a continuación, presentó alegaciones al borrador de la relación de puestos de trabajo, a saber:

- D. FRANCISCO SOLIVERES TARREGA, con fecha 14/01/2022 y bajo número de registro de entrada 805/2022.
- D^a. MARÍA GARCÍA DELGADO con fecha 14/01/2022 y bajo número de registro de entrada 802/2022.

Los motivos en base a los cuales presentan sus alegaciones, coincidentes en su práctica totalidad, y que son contestadas en los términos que se señalan a continuación, se indican más abajo.

En todo caso, señalar que se han leído las alegaciones en toda su extensión, se ha examinado la valoración otorgada y puesta en comparación con el resto de puestos, en su globalidad, así como el encaje que, para cada factor y grado acuñado, tienen los puntos asignados, concluyendo que dicha valoración es coherente y proporcionada para buena parte de los factores, si bien hay algunos que requieren de adaptación, sobre la base argumental de las alegaciones, y sin perjuicio de que haya mayor o menor coincidencia desde CGP, con las propuestas señaladas, tanto a nivel de puntuación como de puestos concretos sobre las que aplicarlas.

Mas allá de lo anterior, es preciso trasladar que en la medida en que la valoración de puestos debe entenderse desde una visión global, la propuesta de modificación de algunos puestos, aun siendo distintos al que es objeto de la presente alegación, puede afectar a la valoración dada al mismo. En este sentido, **aunque la alegación no presente disconformidad con la puntuación de factores distintos a los mencionados en la misma, o que su disconformidad lo sea en diferente sentido,**

CGP ha dado coherencia desde la globalidad a la VPT, sin dejar por ello de tener en cuenta el caso concreto de cada alegación.

Por ello, puede ocurrir que se incluyan para el presente puesto, en su caso, junto a los factores sobre los que sí existen alegaciones, otros que se han modificado al alza, sin que concurra manifestación de disconformidad previa con la asignada originariamente, por parte de las personas interesadas, y/o que las modificaciones propuestas por CGP no sean coincidentes con la pretensión esgrimida en la alegación correspondiente.

- a) **En cuanto a la descripción funcional,** nos remitimos a lo señalado en el Eje 1, punto 2.

La descripción del puesto de trabajo es correcta y completa. El hecho de que no aparezcan absolutamente todas las tareas que se desempeñan, ni los programas o aplicativos informáticos que se utilizan, no significa que dicha descripción sea incorrecta. Es más, parte de las funciones que reclama la alegación ya están incluidas, desde el origen, en dicha descripción, aunque no sea exactamente igual, literalmente escrita, que aquella. Así ocurre, por ejemplo, con la atención al ciudadano, o realización de actividades administrativas de soporte a la gestión de conformidad con las instrucciones y bajo la supervisión de su superior jerárquico.

De otro lado, el hecho de que la ficha en cuestión incluya más funciones como las que requiere la alegación (equivalentes, en todo caso, a las existentes a efectos de valoración), no implicaría que el valor del puesto fuese mayor, ya que no es tanto la cantidad de funciones atribuidas, sino la cualidad de las mismas, la que hace otorgar mayor o menor puntuación, así como los condicionantes del desempeño (jornada, esfuerzo físico, riesgo...)

- b) **En relación a la valoración del puesto de trabajo,** nos remitimos a lo aducido en el Eje 1, puntos 2 y 5.

Sin perjuicio de lo dispuesto en tales puntos:

- CONOCIMIENTOS Y EXPERIENCIA: procede incrementar la puntuación a 40 puntos.
- RESPONSABILIDAD POR TRABAJO PROPIO: procede incrementar la puntuación a 40 puntos.
- RESPONSABILIDAD POR RELACIONES: procede incrementar la puntuación a 40 puntos.

PROPUESTA DE CONTESTACIÓN A LA ALEGACIÓN: Por consiguiente y en base a los argumentos anteriores, **quedarían estimadas parcialmente**, en nuestra opinión, **las alegaciones formuladas por la persona indicada anteriormente**.

51. ALEGACIONES FORMULADAS POR D^a. RAQUEL LUCAS GARCÍA ALMONACID, CONTRA EL BORRADOR DE LA RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO, A PROPÓSITO DEL PUESTO DE EDUCADOR/A AMBIENTAL.

Con fecha 14 de enero de 2022, bajo número de registro de entrada 725/2022, D^a. Raquel Lucas García Almonacid, presentó alegaciones al borrador de la Relación de Puestos de Trabajo.

Los motivos en base a los cuales presenta su alegación y que es contestada en los términos que se señalan a continuación, se indican más abajo.

En todo caso, señalar que se ha leído la alegación en toda su extensión, se ha examinado la valoración otorgada y puesta en comparación con el resto de puestos, en su globalidad, así como el encaje que, para cada factor y grado acuñado, tienen los puntos asignados, concluyendo que dicha valoración es coherente y proporcionada para buena parte de los factores, si bien hay algunos que requieren de adaptación, sobre la base argumental de la alegaciones, y sin perjuicio de que haya mayor o menor coincidencia desde CGP, con las propuestas señaladas, tanto a nivel de puntuación como de puestos concretos sobre las que aplicarlas.

Mas allá de lo anterior, es preciso trasladar que en la medida en que la valoración de puestos debe entenderse desde una visión global, la propuesta de modificación de algunos puestos, aun siendo distintos al que es objeto de la presente alegación, puede afectar a la valoración dada al mismo. En este sentido, **aunque la alegación no presente disconformidad con la puntuación de factores distintos a los mencionados en la misma, o que su disconformidad lo sea en diferente sentido, CGP ha dado coherencia desde la globalidad a la VPT, sin dejar por ello de tener en cuenta el caso concreto de cada alegación.**

Por ello, puede ocurrir que se incluyan para el presente puesto, en su caso, junto a los factores sobre los que sí existen alegaciones, otros que se han modificado al alza, sin que concurra manifestación de disconformidad previa con la asignada originariamente, por parte de las personas interesadas, y/o que las modificaciones

propuestas por CGP no sean coincidentes con la pretensión esgrimida en la alegación correspondiente.

- a) **En relación a la valoración del puesto de trabajo**, nos remitimos a lo aducido en el Eje 1, puntos 2 y 5.

Sin perjuicio de lo dispuesto en tales puntos:

- **CONOCIMIENTOS Y EXPERIENCIA**: procede incrementar la puntuación a 40 puntos.
- **INCERTIDUMBRE Y DIFICULTAD TÉCNICA**: procede incrementar la puntuación a 35 puntos.
- **RESPONSABILIDAD POR TRABAJO PROPIO**: procede incrementar la puntuación a 40 puntos.
- **RESPONSABILIDAD POR RELACIONES**: procede incrementar la puntuación a 30 puntos.
- **RESPONSABILIDAD POR TRABAJO DE OTROS**: no cabe incrementar la puntuación. Responsabilidad por mando nada tiene que ver con lo que se argumenta en la alegación. Recomendamos la lectura del Manual de Valoración, sobre dicho extremo. Basta significar que dicho factor valora el hecho de asumir la responsabilidad por el trabajo que hagan otros, cosa que no se da en los términos que refieren las alegaciones, sin perjuicio de que en la parte que corresponda, se puedan estar afectando otros factores, como puedan ser responsabilidad por relaciones o responsabilidad por trabajo propio.

En el resto de los factores, NO PROCEDE modificar la puntuación, al entenderse proporcionados.

PROPUESTA DE CONTESTACIÓN A LA ALEGACIÓN: Por consiguiente y en base a los argumentos anteriores, **quedarían estimadas parcialmente**, en nuestra opinión, **las alegaciones formuladas por la persona indicada anteriormente.**

52. ALEGACIONES FORMULADAS POR D. FÉLIX NÚÑEZ HERRERO CONTRA EL BORRADOR DE LA RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO, A PROPÓSITO DEL PUESTO DE SECRETARIO.

Con fecha 14 de enero de 2022, bajo número de registro de entrada 753/2022, D. Félix Núñez Herrero, presentó alegaciones al borrador de la Relación de Puestos de Trabajo.

Los motivos en base a los cuales presenta su alegación y que es contestada en los términos que se señalan a continuación, se indican más abajo.

En todo caso, señalar que se ha leído la alegación en toda su extensión, se ha examinado la valoración otorgada y puesta en comparación con el resto de puestos, en su globalidad, así como el encaje que, para cada factor y grado acuñado, tienen los puntos asignados, concluyendo que dicha valoración es coherente y proporcionada para buena parte de los factores, si bien hay algunos que requieren de adaptación, sobre la base argumental de la alegaciones, y sin perjuicio de que haya mayor o menor coincidencia desde CGP, con las propuestas señaladas, tanto a nivel de puntuación como de puestos concretos sobre las que aplicarlas.

Mas allá de lo anterior, es preciso trasladar que en la medida en que la valoración de puestos debe entenderse desde una visión global, la propuesta de modificación de algunos puestos, aun siendo distintos al que es objeto de la presente alegación, afecta o puede afectar a la valoración dada al mismo. En este sentido, **aunque la alegación no presente disconformidad con la puntuación de factores distintos a los mencionados en la misma, o que su disconformidad lo sea en diferente sentido, CGP ha dado coherencia desde la globalidad a la VPT, sin dejar por ello de tener en cuenta el caso concreto de cada alegación.**

Por ello, puede ocurrir que se incluyan para el presente puesto, en su caso, junto a los factores sobre los que sí existen alegaciones, otros que se han modificado al alza, sin que concurra manifestación de disconformidad previa con la asignada originariamente, por parte de las personas interesadas, y/o que las modificaciones

propuestas por CGP no sean coincidentes con la pretensión esgrimida en la alegación correspondiente.

- a) **En relación con aspectos tales como falta de motivación, falta de coherencia en la asignación de puntuación, falta de coherencia en la metodología, descapitalización del conocimiento y falta de ponderación en determinados factores, prevalencia del esfuerzo físico frente al mental, existencia de un Catálogo de puestos previo que no se ha tenido en consideración, etc.,** reiteramos las contestaciones vertidas por CGP con fecha 18 de mayo de 2021, a propósito de los informes evacuados por los habilitados nacionales, a los trabajos de RPT. Mención especial merece la parte que, en este Informe, va dentro de un recuadro, en el Eje 1, punto 5 (si bien todo el punto 5, a los efectos que aquí se señalan, es de capital importancia)
- b) **En relación a la descripción funcional del puesto,** nos remitimos a lo aducido en el Eje I, punto 2.

Señalar, por lo demás, que los habilitados nacionales tienen recogidas sus funciones en la normativa específica que los regula. De ahí que la descripción funcional que recoge la ficha aluda directamente a la misma, máxime para este puesto en concreto, al que se le ha dado el carácter de staff para robustecer e insistir en que la dedicación de este se debe dirigir a la realización de las tareas que le encomienda directamente la Ley.

Obviamente, bastaría con indicar, sin mayores preámbulos (y sería totalmente correcto y completo), un único párrafo, coincidente con el primero de la ficha, si bien si se desea, con indicación expresa de la norma del que trae causa: *“Realiza las funciones que específicamente le atribuye la legislación vigente sobre Funcionarios con Habilitación de carácter nacional y más concretamente, el Real Decreto 128/2018 de 16 de marzo, por el que se regula el régimen jurídico de los funcionarios de Administración Local con habilitación de carácter nacional”*.

- c) **En relación con la incompatibilidad**, nos remitimos a lo señalado en el Eje 1, punto 6.
- d) **En relación con el factor responsabilidad por el trabajo de otros**, nada tiene que ver con lo que se argumenta en la alegación. Este factor valora el hecho de asumir la responsabilidad por el trabajo que hacen otros, y obviamente, esto no se produce, respecto del resto de puestos de la total estructura organizativa, hacia el puesto en cuestión, porque no existe subordinación por mando. Esto es, la dirección, asignación de tareas, supervisión y resto de particularidades propias de un jefe/a, no se dan en este puesto respecto de la estructura en su conjunto, sino respecto de los puestos concretos que realmente sí están subordinados a él. Si estuviéramos en el primer supuesto, hablaríamos de una figura Gerencial, una suerte de Director General, lo cual dista mucho del rol y contenido que conlleva el puesto de Secretario/a en sí.

Lo anterior no obsta para que el peso, importancia e influencia que dicho puesto tiene sobre otros, exista, lo cual forma parte de otros factores y en especial, de la autonomía o la responsabilidad por las relaciones, por ejemplo, por no hablar de responsabilidad por el trabajo propio, factor que valora el impacto sobre la organización. Por consiguiente, sí se han tenido en cuenta y valorado tanto la jefatura directa (responsabilidad por trabajo de otros), como la influencia directa o indirecta y el impacto que el puesto en sí conlleva respecto de la organización en su conjunto.

De otro lado y en relación a la subordinación funcional de otros puestos al de Secretario/a, la estructura organizativa dispone expresamente lo siguiente: *“Esta Unidad “staff” no tiene subordinadas, en cuanto al tratamiento que cabría esperar de una “dependencia orgánica”, ninguna de las Áreas establecidas en la presente estructura. No obstante lo anterior y en lo que respecta al puesto de Secretario/a, sí existe una subordinación funcional (“dependencia funcional”) en lo que respecta al soporte burocrático-administrativo, amén de una exigencia de coordinación y colaboración en todas aquellas actuaciones que aquél precise al*

resto de puestos, en el ámbito propio de las competencias de éstos.” Por consiguiente, no se trata de “retórica”, como señala la alegación, sino de “naturalidad”.

- e) **En relación con el encuadre organizativo y la denominación de la unidad,** adviértase que estamos en presencia de un puesto de trabajo, y no de un “*órgano unipersonal*”, como refiere la alegación (y menos con el carácter de órgano administrativo). Si perturba que la unidad se llame “Secretaría General”, puede llamarse “Secretaría”, o simplemente, no llamarse de ningún modo, figurando, como refiere la alegación, el puesto de *Secretario/a Habilitado/a*, sin más.
- f) **En relación a la valoración del puesto de trabajo,** nos remitimos a lo aducido en el Eje 1, puntos 2 y 5, así como a nuestro informe de fecha 18 de mayo de 2021. Mención especial merece la parte que, en este Informe, va dentro de un recuadro, en el Eje 1, punto 5

Sin perjuicio de lo dispuesto en tales puntos e Informe:

- **CONOCIMIENTOS Y EXPERIENCIA:** procede incrementar la puntuación a 120 puntos.
- **INCERTIDUMBRE Y COMPLEJIDAD TÉCNICA:** procede incrementar la puntuación a 120 puntos.
- **AUTONOMÍA:** procede incrementar la puntuación a 120 puntos.
- **RESPONSABILIDAD POR TRABAJO PROPIO:** procede incrementar la puntuación a 120 puntos.
- **RESPONSABILIDAD POR TRABAJO DE OTROS:** no cabe incrementar la puntuación. Responsabilidad por mando nada tiene que ver con lo que se argumenta en la alegación. Recomendamos la lectura del Manual de

Valoración, sobre dicho extremo. Basta significar que dicho factor valora el hecho de asumir la responsabilidad por el trabajo que hagan otros, cosa que no se da en los términos que refieren las alegaciones, sin perjuicio de que en la parte que corresponda, se puedan estar afectando otros factores, como pueda ser responsabilidad por las relaciones o responsabilidad por el trabajo propio.

- RESPONSABILIDAD POR RELACIONES: procede incrementar la puntuación a 120 puntos.
- PENOSIDAD HORARIA: no procede incrementar la puntuación. No existe penosidad horaria, en los términos del Manual, sin perjuicio de que sí exista una disponibilidad, en un grado máximo, y su consiguiente dedicación, en su caso.
- CONDICIONES AMBIENTALES Y DE RIESGO: es el único factor que valora, a través de un subfactor (de tres en que se divide), el esfuerzo físico, frente al esfuerzo mental, que está recogido en el factor “Incertidumbre y dificultad Técnica”. No procede incrementar la puntuación, por motivos obvios. Reiteramos la necesidad de volver a leer y entender el Manual de Valoración.
- DISPONIBILIDAD Y DEDICACIÓN: no cabe incrementar la puntuación por disponibilidad, porque está al máximo. En cuanto a la dedicación, se ha optado por incluirla en la valoración, en los términos del Manual, motivo por el cual no podrán pasarse horas extraordinarias ni retribuir con otro complemento ni cuantía, la especial dedicación.

PROPUESTA DE CONTESTACIÓN A LA ALEGACIÓN: Por consiguiente y en base a los argumentos anteriores, **quedarían estimadas parcialmente, en nuestra opinión, las alegaciones formuladas por la persona indicada anteriormente.**

53. ALEGACIONES FORMULADAS POR D. LUIS CÓRCOLES OLIVER CONTRA EL BORRADOR DE LA RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO, A PROPÓSITO DEL PUESTO DE ENCARGADO/A GENERAL SERVICIOS OPERATIVOS.

Con fecha 12 de enero de 2022, bajo número de registro de entrada 532/2022, D. Luis Córcoles Oliver, presentó alegaciones al borrador de la Relación de Puestos de Trabajo.

Los motivos en base a los cuales presenta su alegación y que es contestada en los términos que se señalan a continuación, se indican más abajo.

En todo caso, señalar que se ha leído la alegación en toda su extensión, se ha examinado la valoración otorgada y puesta en comparación con el resto de puestos, en su globalidad, así como el encaje que, para cada factor y grado acuñado, tienen los puntos asignados, concluyendo que dicha valoración es coherente y proporcionada para buena parte de los factores, si bien hay algunos que requieren de adaptación, sobre la base argumental de la alegaciones, y sin perjuicio de que haya mayor o menor coincidencia desde CGP, con las propuestas señaladas, tanto a nivel de puntuación como de puestos concretos sobre las que aplicarlas.

Mas allá de lo anterior, es preciso trasladar que en la medida en que la valoración de puestos debe entenderse desde una visión global, la propuesta de modificación de algunos puestos, aun siendo distintos al que es objeto de la presente alegación, puede afectar a la valoración dada al mismo. En este sentido, **aunque la alegación no presente disconformidad con la puntuación de factores distintos a los mencionados en la misma, o que su disconformidad lo sea en diferente sentido, CGP ha dado coherencia desde la globalidad a la VPT, sin dejar por ello de tener en cuenta el caso concreto de cada alegación.**

Por ello, puede ocurrir que se incluyan para el presente puesto, en su caso, junto a los factores sobre los que sí existen alegaciones, otros que se han modificado al alza, sin que concurra manifestación de disconformidad previa con la asignada originariamente, por parte de las personas interesadas, y/o que las modificaciones

propuestas por CGP no sean coincidentes con la pretensión esgrimida en la alegación correspondiente.

- a) **En relación a la valoración del puesto de trabajo**, nos remitimos a lo aducido en el Eje 1, puntos 2 y 5.

Sin perjuicio de lo dispuesto en tales puntos:

- **CONOCIMIENTOS Y EXPERIENCIA**: procede incrementar la puntuación a 50 puntos.
- **INCERTIDUMBRE Y COMPLEJIDAD TÉCNICA**: procede incrementar la puntuación a 40 puntos.
- **AUTONOMÍA**: procede incrementar la puntuación a 45 puntos.
- **RESPONSABILIDAD POR TRABAJO PROPIO**: procede incrementar la puntuación a 55 puntos.
- **RESPONSABILIDAD POR TRABAJO DE OTROS**: cabe incrementar la puntuación, si bien se ha de tener en cuenta que la nueva a asignar no puede circunscribirse a un hecho momentáneo, por importante duración que conlleve. Esto es, tal y como se señala en la alegación, por supuesto que la dirección, coordinación, supervisión y evaluación del personal de Planes de Empleo debe formar parte de la valoración, siempre y cuando se trate de un hecho regular y continuado en el tiempo. Si solamente se da unos meses puntuales, no puede pretenderse mantener la misma puntuación para todo el año, ya que la traducción económica supondría unos resultados retributivos injustos, por una actividad que no se da con la misma intensidad todos los meses. En tal sentido, una opción es revisar la valoración, en cada momento, para retribuir justamente dicha circunstancia, y lógicamente, cuando dichos Planes de Empleo no se den, habría que

volver a la valoración original que responda al número real de subordinados y dedicación directiva concreta.

Ello puede suponer un trastorno en la gestión diaria, para el Departamento de Personal, de modo que quizás pueda resultar una buena solución el estimar un número medio anual de subordinados y de dedicación directiva.

No es lo mismo contar con 200 personas subordinadas 365 días al año, todos los años, que 1 mes al año, para entendernos. Por tal motivo, se debe hacer una propuesta media anual, teniendo por comparación, al menos, lo ocurrido en los tres últimos años y haciendo una proyección estimada en el corto plazo y en base a ello, disponer una nueva puntuación, de conformidad con el Manual.

Si la proyección a futuro se espera sea distinta sustancialmente o si entrados en un nuevo ejercicio las circunstancias cambian de forma importante, se debe adaptar la valoración, ya que de lo contrario se podría “arrastrar” la asignación de tales efectos retributivos, con un grave agravio comparativo frente al resto de puestos.

Contrastado este hecho con el Ayuntamiento, se ha puesto de manifiesto que en efecto, el personal por planes de empleo es numeroso y se cuenta con ellos todo el año. En la medida en que por debajo de este encargado general existen otros encargados que dirigen, en la inmediatez, a dichos planes de empleo, con el apoyo de los oficiales, y dado en todo caso el número de efectivos “de estructura”, procede incrementar la puntuación a 105 puntos.

- RESPONSABILIDAD POR RELACIONES: procede incrementar la puntuación a 45 puntos.
- DISPONIBILIDAD Y DEDICACIÓN: la disponibilidad está valorada y forma parte de la retribución ordinaria, habiendo asignado 40 puntos, lo cual no

supone controversia con lo señalado en la alegación. Sin embargo, la dedicación no está valorada, lo cual no significa que no se deba retribuir, cosa que ocurrirá, tal y como señala el Manual de Valoración, en el momento tenga lugar el advenimiento de la circunstancia concreta que requiere dedicar tiempo fuera de la jornada habitual. En dicho caso, se retribuirá el tiempo efectivo realmente desempeñado, ya sea a través de compensación horaria o bien a través de gratificaciones extraordinarias o como se disponga, en todo caso, en el correspondiente Acuerdo.

PROPUESTA DE CONTESTACIÓN A LA ALEGACIÓN: Por consiguiente y en base a los argumentos anteriores, **quedarían estimadas parcialmente, en nuestra opinión, las alegaciones formuladas por la persona indicada anteriormente.**

En Almansa, a 24 de abril de 2023



Fdo.: Rosa Mª Pérez López
Consultora y Abogada
Colegiada nº 2627 del I.C.A. de Albacete

ANEXO I.

DESGLOSE DE LA PUNTUACIÓN OTORGADA POR EL FACTOR “PENOSIDAD HORARIA”

ÍNDICE

1. *Jefe/a Dpto. Servicios Deportivos*
2. *Oficial/a Policía*
3. *Policía*
4. *Jefe/a Sección Escuelas Infantiles*
5. *Psicología "A"*
6. *Profesor/a Educación Infantil*
7. *Bibliotecario/a*
8. *Coordinador/a Centros*
9. *Monitor/a Deportivo/a-Socorrista "A"*
10. *Monitor/a Deportivo/a-Socorrista "B"*
11. *Monitor/a Deportivo/a*
12. *Sepulturero/a*
13. *Educador/a Infantil*
14. *Cuidador/a*
15. *Gestor/a Turismo*
16. *Gestor/a Deportivo/a*
17. *Auxiliar Técnico/a Bibliotecas "A"*
18. *Conserje/a Museo*
19. *Conserje/a Servicios Sociales*
20. *Conserje/a Servicios Deportivos*
21. *Conserje/a Servicios Culturales*
22. *Conserje/a Colegios*

1. JEFE/A DPTO. SERVICIOS DEPORTIVOS

JEFE/A DPTO. SERVICIOS DEPORTIVOS	
Ocupante actual	<i>Penosidad Horaria</i>
- FCO. JOSÉ ORTIZ PÉREZ	<p style="text-align: center;">JORNADA MIXTA</p> <p style="text-align: center;">[(Nº días estimados durante 4 semanas sujetos a jornada variable x 10 puntos/día) / 4 semanas] + residual</p> <p style="text-align: center;">TOTAL: [(16 x 10) / 4] + 10 = 50 PUNTOS</p>
<u>TOTAL: 50 PUNTOS</u>	

2. OFICIAL/A POLICÍA

OFICIAL/A POLICÍA

Ocupantes
actuales: 6

Penosidad Horaria

TIPO DE JORNADA:

L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D
M	M	M	M	M	M	M				N	N	N	N
M	M	M	M	M	L	L	L	L	L	L	L	L	L
T	T	T	T	T	T	T	M	M	M	M	M	M	M
T	T	T	T	T	L	L	M	M	M	M	M	L	L
N	N	N					T	T	T	T	T		

L	M	M	J	V	S	D
					T	T
T	T	T	T	T	L	L
N	N	N	N	N	N	N
L	L	L	L	L	L	L
M	M	M	M	M	M	M
M						

- JOSÉ SÁNCHEZ LÓPEZ
- RAFAEL MARTÍNEZ DEL OLMO
- JUAN FCO. MORENO LÓPEZ
- JOSE L. OLIVER PÉREZ
- FCO. J. PATERNA BLEDA
- VACANTE

TURNICIDAD (M-T)

25 puntos con independencia de cómo se organicen dichos turnos

TOTAL: 25 PUNTOS

FESTIVIDAD

[(Nº de sábados y domingos trabajados en cuatro semanas x 15 puntos/día) / 4 semanas] + 5 puntos de residual (fijos por los festivos no fines de semana)

TOTAL: [(4 x 15)/4] + 5 = 20 PUNTOS

NOCTURNIDAD

(Nº de nocturnos trabajados al mes x 20 ptos/día) / 4 semanas

TOTAL:

Mes 1: 3 nocturnos

Mes 2: 4 nocturnos

Mes 3: 7 nocturnos

MEDIA: 14/3=4,6

TOTAL: (4,6 x 20) / 4 = 23 ≈ 25 PUNTOS

TOTAL: 70 PUNTOS

3. POLICÍA

POLICÍA														
Ocupantes actuales: 34	Penosidad Horaria													
TIPO DE JORNADA:														
L	M	M	J	V	S	D		L	M	M	J	V	S	D
M	M	M	M	M	M	M					N	N	N	N
M	M	M	M	M	L	L		L	L	L	L	L	L	L
T	T	T	T	T	T	T		M	M	M	M	M	M	M
T	T	T	T	T	L	L		M	M	M	M	M	L	L
N	N	N						T	T	T	T	T		
L	M	M	J	V	S	D								
					T	T								
T	T	T	T	T	L	L								
N	N	N	N	N	N	N								
L	L	L	L	L	L	L								
M	M	M	M	M	M	M								
M														
TURNICIDAD (M-T) 25 puntos con independencia de cómo se organicen dichos turnos TOTAL: 25 PUNTOS				FESTIVIDAD [(Nº de sábados y domingos trabajados en cuatro semanas x 15 puntos/día) / 4 semanas] + 5 puntos de residual (fijos por los festivos no fines de semana) TOTAL: [(4 x 15)/4] + 5 = 20 PUNTOS				NOCTURNIDAD (Nº de nocturnos trabajados al mes x 20 pto/día) / 4 semanas TOTAL: Mes 1: 0 Mes 2: (7x20)/4 = 35 Mes 3: (7x20)/4 = 35 TOTAL: (4,6 x 20) / 4 = 23 ≈ 25 PUNTOS						
TOTAL: 70 PUNTOS														

4. JEFE/A SECCIÓN ESCUELAS INFANTILES

JEFE/A SECCIÓN ESCUELAS INFANTILES	
Ocupante actual	Penosidad Horaria
- TERESA FELIPE ALVARADO	<p>JORNADA PARTIDA</p> <p>[(Nº días JP durante 4 semanas x 10 puntos/día) / 4 semanas] + residual</p> <p>TOTAL: (8 x 10) / 4 = 20 PUNTOS</p>
<u>TOTAL: 20 PUNTOS</u>	

5. PSICÓLOGO/A "A"

PSICÓLOGO/A "A"	
Ocupante actual	Penosidad Horaria
- M ^a MERCEDES DÍAZ CANO	<p>JORNADA PARTIDA</p> <p>[(Nº días JP durante 4 semanas x 10 puntos/día) / 4 semanas] + residual</p> <p>TOTAL: (4 x 10) / 4 = 10 PUNTOS</p>
<u>TOTAL: 10 PUNTOS</u>	

6. PROFESOR/A EDUCACIÓN INFANTIL

PROFESOR/A EDUCACIÓN INFANTIL	
Ocupantes actuales: 5	Penosidad Horaria
<ul style="list-style-type: none"> - CARMEN ALFARO - RAMONA CUESTA - DOLORES LÓPEZ - VACANTE(M^a PILAR MORENO) - SOLEDAD SÁNCHEZ 	<p style="text-align: center;">JORNADA PARTIDA</p> <p style="text-align: center;">[(Nº días JP durante 4 semanas x 10 puntos/día) / 4 semanas] + residual</p> <p style="text-align: center;">TOTAL: (8 x 10) / 4 = 20 PUNTOS</p>
<u>TOTAL: 20 PUNTOS</u>	

7. BIBLIOTECARIO/A

BIBLIOTECARIO/A	
Ocupantes actuales: 3	Penosidad Horaria
<ul style="list-style-type: none"> - SANDRA CÁNOVAS - DOLERA - MANUEL SAGREDO - NAVARRO - VICENTE SAGREDO - RUBIO 	<p style="text-align: center;">FESTIVIDAD</p> <p style="text-align: center;">[(Nº de sábados y domingos trabajados en cuatro semanas x 15 puntos/día) / 4 semanas] + 5 puntos de residual (fijos por los festivos no fines de semana)</p> <p style="text-align: center;">TOTAL: [(4 x 15)/4] + 5 = 20 PUNTOS</p>
<u>TOTAL: 20 PUNTOS</u>	

8. COORDINADOR/A CENTROS

COORDINADOR/A CENTROS

Ocupante actual	Penosidad Horaria
- INMACULADA GENESTAL ROCHE	<p>JORNADA PARTIDA</p> <p>[(Nº días JP durante 4 semanas x 10 puntos/día) / 4 semanas] + residual</p> <p>TOTAL: [(12 x 10) / 4] + 5 = 35 PUNTOS. EN LA MEDIDA QUE UN TRIMESTRE AL AÑO NO PARTE LA JORNADA, LA FÓRMULA SE VERÍA AJUSTADA A LA SIGUIENTE REGLA DE TRES:</p> <p>35 PUNTOS/4TRIMESTRES:8,75</p> <p>35-8,75=26,25= 25 PUNTOS</p>
<u>TOTAL: 25 PUNTOS</u>	

9. MONITOR/A DEPORTIVO/A-SOCORRISTA "A"

MONITOR/A DEPORTIVO/A-SOCORRISTA "A"

Ocupante actual	Penosidad Horaria		
- VACANTE (FERNANDO BERMÚDEZ LÓPEZ)	<p>TURNICIDAD (M-T)</p> <p>25 puntos con independencia de cómo se organicen dichos turnos</p> <p>TOTAL: 25 PUNTOS</p>	<p>FESTIVIDAD</p> <p>[(Nº de sábados y domingos trabajados en cuatro semanas x 15 puntos/día) / 4 semanas] + 5 puntos de residual (fijos por los festivos no fines de semana)</p> <p>TOTAL: [(4 x 15)/4] + 5 = 20 PUNTOS</p>	<p>NOCTURNIDAD</p> <p>[(Nº de nocturnos trabajados al mes x "X" + (nº de nocturnos trabajados al mes x "Y" + (nº de nocturnos trabajados al mes x "Z") x 20 pts/día) / 4 semanas]</p> <p>"X": hasta 2 horas nocturnas: 0,25 pts</p> <p>"Y": más de 2 horas y hasta 4 nocturnas: 0,50 pts</p> <p>"Z": más de 4 horas y hasta 6 horas nocturnas: 0,75 puntos</p> <p>TOTAL: [(11,5x 0,25) x 20] / 4 = 15 PUNTOS</p>
<u>TOTAL: 60 PUNTOS</u>			

10. MONITOR/A DEPORTIVO/A-SOCORRISTA "B"

MONITOR/A DEPORTIVO/A-SOCORRISTA "B"			
Ocupantes actuales: 4	Penosidad Horaria		
- VACANTE (RICARDO GARCÍA) - IGNACIO JIMÉNEZ - FCO. VAYA - VERÓNICA (vacante por excd.)	TURNICIDAD (M-T) 25 puntos con independencia de cómo se organicen dichos turnos TOTAL: 25 PUNTOS	FESTIVIDAD [(Nº de sábados y domingos trabajados en cuatro semanas x 15 puntos/día) / 4 semanas] + 5 puntos de residual (fijos por los festivos no fines de semana) TOTAL: 1 mes/año: $[(2 \times 15)/4] + 5 = 12,5$ PUNTOS TOTAL ANUAL (tres meses al año): $(12,5 \times 3)/12 = 3,13 \cong 5$ PUNTOS	NOCTURNIDAD [(Nº de nocturnos trabajados al mes x "X" + (nº de nocturnos trabajados al mes x "Y" + (nº de nocturnos trabajados al mes x "Z") x 20 pts/día) / 4 semanas "X": hasta 2 horas nocturnas: 0,25 pts "Y": más de 2 horas y hasta 4 nocturnas: 0,50 pts "Z": más de 4 horas y hasta 6 horas nocturnas: 0,75 puntos TOTAL: $[(11,5 \times 0,25) \times 20] / 4 = 15$ PUNTOS
	TOTAL: 45 PUNTOS		

11. MONITOR/A DEPORTIVO/A

MONITOR/A DEPORTIVO/A			
Ocupante actual	Penosidad Horaria		
- MIGUEL Á. LÓPEZ MARTÍ	TURNICIDAD (M-T) 25 puntos con independencia de cómo se organicen dichos turnos TOTAL: 25 PUNTOS	FESTIVIDAD [(Nº de sábados y domingos trabajados en cuatro semanas x 15 puntos/día) / 4 semanas] + 5 puntos de residual (fijos por los festivos no fines de semana) TOTAL: 1 mes/año: $[(2 \times 15)/4] + 5 = 12,5$ PUNTOS Prorrateo por tres meses al año: $(12,5 \times 3)/12 = 3,13 \cong 5$ PUNTOS	NOCTURNIDAD [(Nº de nocturnos trabajados al mes x "X" + (nº de nocturnos trabajados al mes x "Y" + (nº de nocturnos trabajados al mes x "Z") x 20 pts/día) / 4 semanas "X": hasta 2 horas nocturnas: 0,25 pts "Y": más de 2 horas y hasta 4 nocturnas: 0,50 pts "Z": más de 4 horas y hasta 6 horas nocturnas: 0,75 puntos TOTAL: $[(11,5 \times 0,25) \times 20] / 4 = 15$ PUNTOS
	TOTAL: 45 PUNTOS		

12. SEPULTURERO/A

Sepulturero/a							
Ocupantes actuales: 2	Penosidad Horaria						
TIPO DE JORNADA:							
	L	M	M	J	V	S	D
	M/T	M/T	M/T	M/T	M/T	M	M/T
	M/T	M/T	M/T	M/T	M/T	L	M/T
	M/T	M/T	M/T	M/T	M/T	M	M/T
	M/T	M/T	M/T	M/T	M/T	L	M/T
- JUAN E. TERUEL FUENTES - GABRIEL TERUEL FUENTES	JORNADA PARTIDA [(Nº días JP durante 4 semanas x 10 puntos/día) / 4 semanas] + residual TOTAL: [(24 x 10) / 4] + 10 = 70 PUNTOS			FESTIVIDAD [(Nº de sábados y domingos trabajados en cuatro semanas x 15 puntos/día) / 4 semanas] + 5 puntos de residual (fijos por los festivos no fines de semana) TOTAL: [(6 x 15) / 4] + 5 = 27,50 PUNTOS			
TOTAL: 100 PUNTOS							

13. EDUCADOR/A INFANTIL

EDUCADOR/A INFANTIL	
Ocupantes actuales: 14	<i>Penosidad Horaria</i>
	<p style="text-align: center;">JORNADA PARTIDA</p> <p style="text-align: center;">[(Nº días JP durante 4 semanas x 10 puntos/día) / 4 semanas] + residual</p> <p style="text-align: center;">TOTAL: (8 x 10) / 4 = 20 PUNTOS</p>
<u>TOTAL: 20 PUNTOS</u>	

14. CUIDADOR/A

Cuidador/a							
Ocupantes actuales: 6	Penosidad Horaria						
TIPO DE JORNADA:							
	L	M	M	J	V	S	D
	M	T	N	L	L	M	T
	N	L	L	M	T	N	L
	L	M	T	N	L	L	M
	T	N	L	L	M	T	N
- VACANTE (ROSA BOTELLA) - VACANTE (M ^a SOLEDAD LENCINA) - VACANTE (M ^a TERESA SÁNCHEZ) - VACANTE (ROSA M ^a SÁNCHEZ) - VACANTE (INMA SERRANO) - VACANTE (LARA TOLOSA)	TURNICIDAD (M-T) 25 puntos con independencia de cómo se organicen dichos turnos TOTAL: 25 PUNTOS	FESTIVIDAD [(Nº de sábados y domingos trabajados en cuatro semanas x 15 puntos/día) / 4 semanas] + 5 puntos de residual (fijos por los festivos no fines de semana) TOTAL: [(6x15) / 4] + 5 = 27,5 ≈ 30 PUNTOS	NOCTURNIDAD (Nº de nocturnos trabajados al mes x 20 pto/día) / 4 semanas TOTAL: (6 x 20) / 4 = 30 PUNTOS				
TOTAL: 85 PUNTOS							

15. GESTOR/A TURISMO

GESTOR/A TURISMO		
Ocupante actual	Penosidad Horaria	
- VACANTE (M ^a ANTONIA MARTÍNEZ GÓMEZ)	<p>JORNADA PARTIDA</p> <p>[(Nº días JP durante 4 semanas x 10 puntos/día) / 4 semanas] + residual</p> <p>TOTAL: (4 x 10) / 4 = 10 PUNTOS</p>	<p>FESTIVIDAD</p> <p>[(Nº de sábados y domingos trabajados en cuatro semanas x 15 puntos/día) / 4 semanas] + 5 puntos de residual (fijos por los festivos no fines de semana)</p> <p>TOTAL: [(4 x 15) / 4] + 5 = 20 PUNTOS</p>
<u>TOTAL: 30 PUNTOS</u>		

16. GESTOR/A DEPORTIVO/A

GESTOR/A DEPORTIVO/A	
Ocupante actual	Penosidad Horaria
- ANA B. NÚÑEZ LADERA	<p>JORNADA PARTIDA</p> <p>[(Nº días JP durante 4 semanas x 10 puntos/día) / 4 semanas] + residual</p> <p>TOTAL: (4 x 10) / 4 = 10 PUNTOS</p>
<u>TOTAL: 10 PUNTOS</u>	

17. AUXILIAR TÉCNICO/A BIBLIOTECAS “A”

AUXILIAR TÉCNICO/A BIBLIOTECAS “A”	
Ocupantes actuales: 2	<i>Penosidad Horaria</i>
- VACANTE (ANA I. FERNÁNDEZ) - ANTONIA SÁNCHEZ SORIA	<p>JORNADA PARTIDA</p> <p>[(Nº días JP durante 4 semanas x 10 puntos/día) / 4 semanas] + residual</p> <p>TOTAL: (4 x 10) / 4 = 10 PUNTOS</p>
<p><u>TOTAL: 10 PUNTOS</u></p>	

18. CONSERJE/A MUSEO

Conserje/a Museo

Ocupantes
actuales: 1

Penosidad Horaria

TIPO DE JORNADA:

L	M	M	J	V	S	D
L	M/T	M/T	M/T	M/T	M	M
L	M/T	M/T	M/T	M/T	M	M
L	M/T	M/T	M/T	M/T	M	M
L	M/T	M/T	M/T	M/T	M	M

FESTIVIDAD

[(Nº de sábados y domingos
trabajados en cuatro semanas x 15
puntos/día) / 4 semanas] + 5 puntos
de residual (fijos por los festivos no
fines de semana)

**TOTAL: [(8 x 15)/4] + 5 = 35
PUNTOS**

JORNADA PARTIDA

[(Nº días JP durante 4 semanas x 10 puntos/día) / 4 semanas] +
residual

TOTAL: [(16 x 10) / 4] + 10 = 50 PUNTOS

JOSÉ A.
INIESTA
VILLANUEVA

TOTAL: 85 PUNTOS

19. CONSERJE/A SERVICIOS SOCIALES

Conserjes/as Servicios Sociales

Ocupantes
actuales: 2

Penosidad Horaria

TIPO DE JORNADA:

L	M	M	J	V	S	D
L	M	M	M/T	M/T	L	L
M/T	M/T	T	L	L	M/T	T
L	M	M	M/T	M/T	L	L
M/T	M/T	T	L	L	M/T	T

- VACANTE
(PEDRO L.
GORDILLO DEL
VALLE)

- VACANTE
(PEDRO LÓPEZ
MARTÍNEZ)

TURNICIDAD (M-T)

25 puntos con
independencia de cómo
se organicen dichos
turnos

TOTAL: 25 PUNTOS

FESTIVIDAD

[(Nº de sábados y domingos
trabajados en cuatro semanas x
15 puntos/día) / 4 semanas] + 5
puntos de residual (fijos por los
festivos no fines de semana)

**TOTAL: [(4 x 15) / 4] + 5 = 20
PUNTOS**

JORNADA PARTIDA

[(Nº días JP durante 4 semanas x 10
puntos/día) / 4 semanas] + residual

**TOTAL: [(12,5 x 10) / 4] = 31,25 ≈ 30
PUNTOS**

TOTAL: 75 PUNTOS

20. CONSERJE/A SERVICIOS DEPORTIVOS

Conserjes/as Pabellón I

Ocupantes
actuales: 2

Penosidad Horaria

TIPO DE JORNADA:

L	M	M	J	V	S	D
M/T	T	L	T	M	L	L
L	M	M/T	M	T	M/T	M
M/T	T	L	T	M	L	L
L	M	M/T	M	T	M/T	M

- FCA. VERDÚ
RODRÍGUEZ

- JOSÉ C.
GÓMEZ
SALIDO

**TURNICIDAD
(M-T)**
25 puntos con
independencia
de cómo se
organicen
dichos turnos

**TOTAL: 25
PUNTOS**

FESTIVIDAD

[(Nº de sábados y
domingos
trabajados en
cuatro semanas x
15 puntos/día) / 4
semanas] + 5
puntos de residual
(fijos por los
festivos no fines
de semana)

**TOTAL: [(4 x 15) /
4] + 5 = 20
PUNTOS**

JORNADA PARTIDA

[(Nº días JP
durante 4
semanas x 10
puntos/día) / 4
semanas] +
residual

**TOTAL: (6 x
10) / 4 = 15
PUNTOS**

NOCTURNIDAD

[(Nº de nocturnos trabajados al mes x "X" + (nº
de nocturnos trabajados al mes x "Y" + (nº de
nocturnos trabajados al mes x "Z") x 20 pts/día)
/ 4 semanas

"X": hasta 2 horas nocturnas: 0,25 pts

"Y": más de 2 horas y hasta 4 nocturnas: 0,50
ptos

"Z": más de 4 horas y hasta 6 horas nocturnas:
0,75 puntos

TOTAL: [(12 x 0,25) x 20] / 4 = 15 PUNTOS

TOTAL: 75 PUNTOS

Conserjes/as Pabellón II

Ocupantes
actuales: 2

Penosidad Horaria

TIPO DE JORNADA:

L	M	M	J	V	S	D
M/T	T	L	T	M	L	L
L	M	M/T	M	T	M/T	M
M/T	T	L	T	M	L	L
L	M	M/T	M	T	M/T	M

	TURNICIDAD	FESTIVIDAD	JORNADA PARTIDA	NOCTURNIDAD
- RAFAEL E. VILLORA ANDUJAR - ¿?	(M-T) 25 puntos con independencia de cómo se organicen dichos turnos TOTAL: 25 PUNTOS	[(Nº de sábados y domingos trabajados en cuatro semanas x 15 puntos/día) / 4 semanas] + 5 puntos de residual (fijos por los festivos no fines de semana) TOTAL: [(4 x 15) / 4] + 5 = 20 PUNTOS	[(Nº días JP durante 4 semanas x 10 puntos/día) / 4 semanas] + residual TOTAL: (6 x 10) / 4 = 15 PUNTOS	[(Nº de nocturnos trabajados al mes x "X" + (nº de nocturnos trabajados al mes x "Y" + (nº de nocturnos trabajados al mes x "Z") x 20 pts/día) / 4 semanas "X": hasta 2 horas nocturnas: 0,25 pts "Y": más de 2 horas y hasta 4 nocturnas: 0,50 pts "Z": más de 4 horas y hasta 6 horas nocturnas: 0,75 puntos TOTAL: [(12 x 0,25) x 20] / 4 = 15 PUNTOS

TOTAL: 75 PUNTOS

Conserjes/as Instalaciones ISSO

Ocupantes
actuales: 2

Penosidad Horaria

TIPO DE JORNADA:

L	M	M	J	V	S	D
T	T	L	T	T	L	L
T	T	L	T	T	M/T	M
T	T	L	T	T	L	L
T	T	L	T	T	M/T	M

			NOCTURNIDAD
- JAVIER MACIÁ PÉREZ - AUGUSTO NAVARRO BLÁZQUEZ	<p>FESTIVIDAD</p> <p>[(Nº de sábados y domingos trabajados en cuatro semanas x 15 puntos/día) / 4 semanas] + 5 puntos de residual (fijos por los festivos no fines de semana)</p> <p>TOTAL: (4 x 15)/4 + 5 = 20 PUNTOS</p>	<p>JORNADA PARTIDA</p> <p>[(Nº días JP durante 4 semanas x 10 puntos/día) / 4 semanas] + residual</p> <p>TOTAL: (2 x 10) / 4 = 5 PUNTOS</p>	<p>[(Nº de nocturnos trabajados al mes x "X" + (nº de nocturnos trabajados al mes x "Y" + (nº de nocturnos trabajados al mes x "Z") x 20 pts/día] / 4 semanas</p> <p>"X": hasta 2 horas nocturnas: 0,25 pts</p> <p>"Y": más de 2 horas y hasta 4 nocturnas: 0,50 pts</p> <p>"Z": más de 4 horas y hasta 6 horas nocturnas: 0,75 puntos</p> <p>TOTAL: [(18 x 0,25) x 20] / 4 = 22,5 PUNTOS</p>
	<p><u>TOTAL: 47,5 ≅ 50 PUNTOS</u></p>		

Conserjes/as Piscina

Ocupantes
actuales: 3

Penosidad Horaria

TIPO DE JORNADA:

L	M	M	J	V	S	D
M	M	M	T	T	L	L
T	T	T	M	M	M/T	M
M	M	M	T	T	L	L
T	T	T	M	M	M/T	M

- CARMELO MORENO MÚÑOZ
- RAFAEL LÓPEZ MARTÍNEZ
- (AUGUSTO COMO PERSONAL DE APOYO POR EXCESO DE HORAS)

TURNICIDAD (M-T)
25 puntos con independencia de cómo se organicen dichos turnos
TOTAL: 25 PUNTOS

FESTIVIDAD
[(Nº de sábados y domingos trabajados en cuatro semanas x 15 puntos/día) / 4 semanas] + 5 puntos de residual (fijos por los festivos no fines de semana)
TOTAL: [(4 x 15) / 4] + 5 = 20 PUNTOS

JORNADA PARTIDA
(Nº días JP durante 4 semanas x 10 puntos/día) / 4 semanas + residual
TOTAL: (2 x 10) / 4 = 5 PUNTOS

NOCTURNIDAD
[(Nº de nocturnos trabajados al mes x "X" + (nº de nocturnos trabajados al mes x "Y" + (nº de nocturnos trabajados al mes x "Z") x 20 pto/día) / 4 semanas
"X": hasta 2 horas nocturnas: 0,25 pto
"Y": más de 2 horas y hasta 4 nocturnas: 0,50 pto
"Z": más de 4 horas y hasta 6 horas nocturnas: 0,75 puntos
TOTAL: [(12 x 0,25) x 20] / 4 = 15 PUNTOS

TOTAL: 65 PUNTOS

CONSERJES/AS SERVICIOS DEPORTIVOS

CONSERJES/AS PABELLÓN I: 75 PUNTOS

CONSERJES/AS PABELLÓN II: 75 PUNTOS

CONSERJES/AS INSTALACIONES ISSO: 50 PUNTOS

CONSERJES PISCINA: 65 PUNTOS

75+75+50+65 = 265/4 = 66,25 PUNTOS \cong 65 puntos

21. CONSERJE/A SERVICIOS CULTURALES

CONSERJE/A SERVICIOS CULTURALES	
Ocupantes actuales: 2	<i>Penosidad Horaria</i>
- VACANTE (JAVIER MACIÁ PÉREZ) - VACANTE (ENCARNACIÓN LÓPEZ FELIPE)	<p>TURNICIDAD (M-T)</p> <p>25 puntos con independencia de cómo se organicen dichos turnos.</p> <p>EN LA MEDIDA QUE UN TRIMESTRE AL AÑO NO TIENE TURNICIDAD, LA FÓRMULA SE VERÍA AJUSTADA A LA SIGUIENTE REGLA DE TRES</p> <p>TOTAL: 25 PUNTOS</p> <p>25 PUNTOS/4 TRIMESTRES=6,25 PUNTOS</p> <p>6,25 x 3 TRIMESTRES=18,75 PUNTOS=20 PUNTOS</p>
<u>TOTAL: 20 PUNTOS</u>	

22. CONSERJE/A COLEGIOS

CONSERJE/A COLEGIOS	
Ocupantes actuales: 8	<i>Penosidad Horaria</i>
	<p>JORNADA PARTIDA</p> <p>[(Nº días JP durante 4 semanas x 10 puntos/día) / 4 semanas] + residual</p> <p>TOTAL: (4 x 10) / 4 = 10 PUNTOS</p>
<u>TOTAL: 10 PUNTOS</u>	