

DIARIO DE SESIONES



DE LA ASAMBLEA REGIONAL DE CANTABRIA

Año V I LEGISLATURA 5 diciembre 1986 — Número 23 B Página 1274

SUMARIO

PRESIDENTE:

ILMA. SRA. DOÑA MARIA TERESA FERNANDEZ

SESION DE LA COMISION DE REGIMEN DE LA ADMINISTRACION
PUBLICA, CELEBRADA EL DIA 1 DE DICIEMBRE DE 1986.

SESION DE LA COMISION DE REGIMEN DE LA ADMINISTRACION PUBLICA,
CELEBRADA EL DIA 1 DE DICIEMBRE DE 1986.

ORDEN DEL DIA

Comparecencia del Consejero de la Presidencia ante la Comisión a fin de informar a la misma sobre el análisis, valoración y retribución de los puestos de trabajo de la Administración Autónoma de Cantabria.

Comienza la sesión a las doce horas y diez minutos.

LA SRA. PRESIDENTE (Fernández García): Buenos días.

Se abre la sesión y se manifiesta que el objeto de esta comparecencia ante la Comisión de Régimen de la Administración Pública es a petición del Grupo Parlamentario Socialista, y al amparo de lo establecido en el artículo 169 del Reglamento de la Asamblea. Se pide la comparecencia del señor Consejero de la Presidencia para informar del análisis, valoración y retribución de los puestos de trabajo de la Administración Autónoma de Cantabria.

En esta reunión informativa esta Presidencia propone que se inicie con la intervención del Consejero de Presidencia, sin límite de tiempo, con un

posterior descanso, si es conveniente o así opinan los señores diputados, que a continuación pasarán a exponer sus preguntas o sus aclaraciones.

Damos comienzo a la reunión y pedimos la intervención del señor Consejero de Presidencia, que tiene la palabra.

EL SR. DE LA RIVA LOPEZ-DORIGA: Sra. Presidente, señores diputados:

La Ley 30 del año 84, sobre medidas urgentes para la reforma de la Administración Pública ... (no se oye). Un nuevo sistema de valoración y remuneración de los funcionarios que recoge nuestra Ley de Función Pública Regional.

Una vez aprobada por esta Asamblea la Ley de la Función Pública se ha empezado a realizar todos los decretos de desarrollo de la misma, y entre ellos este decreto 69/86, de 19 de septiembre, que es el que ahora nos ocupa.

A la vista de este nuevo sistema de valoración de puestos de trabajo y remuneración de funcionarios, la Administración Autónoma de Cantabria, siendo entonces Consejero de la Presidencia mi antecesor, compañero diputado, empieza a plantearse el problema de la reestructuración de los funcionarios, para conseguir la valoración exacta de cada uno de los puestos y la reestructuración de la Administración Autónoma.

Para colaborar en esta tarea, que es una tarea de los propios funcionarios que van rellenando su ficha de trabajo, su hoja de análisis de puestos de trabajo, se contrata, mediante un concurso, a una empresa especializada que normalice y colabore en esta descripción y análisis de los puestos de trabajo.

A la vista de los resultados de estas fichas, que han ido rellenando cada uno de los funcionarios, se llega a la conclusión de que algunos puestos de trabajo están sobrecargados y otros están infravalorados, y entonces llegamos a una reestructuración de las Consejerías y una reestructuración administrativa, para adaptarnos a unos puestos de trabajo homogéneos en toda la Administración, y poder llegar a una homogeneización de la remuneración.

Por primera vez en las administraciones pública, y eso se puede comprobar que en la Administración del Estado y de las demás comunidades autónomas, en

la valoración de los puestos de trabajo, a la vista de las hojas que se han entregado por cada uno de los funcionarios y de la reestructuración que se ha hecho de la Administración, se van valorando estos puestos con la intervención de unos funcionarios del Servicio de Organización de la Dirección Regional de Función Pública, con unos representantes de la Consejería que está valorando, normalmente el Secretario Técnico y otros funcionarios más, y con los representantes de las organizaciones sindicales y asociaciones de funcionarios. Es en la única comunidad autónoma en que esto se realiza así. Los representantes de los funcionarios no están nunca en estas comisiones.

Una vez valorados los puestos de trabajo se establece una puntuación con veinte parámetros, que se van estudiando con cada una de las hojas de trabajo que han hecho, bueno, mejor dicho diecinueve puntos, se va dando una puntuación y después el veinte, el factor veinte que se analiza, es la dedicación, según el trabajo que tienen y lo que se establece por cada una de las Consejerías. Con esto se consigue una puntuación de cada uno de los funcionarios.

Posteriormente este comité de valoración hace unas escalas, para evitar que cada uno de los funcionarios tenga una remuneración distinta, y según van homogeneizando punto y así se ven por grupos, como se puede ver en el decreto que establece el catálogo de puestos de trabajo, se ve como van funcionarios con una similitud de puntos, se van agrupando por cantidades exactas.

Y esto es como se ha llevado el tema de la valoración. El análisis lo han hecho los propios funcionarios, se ha corregido por esta empresa especializada en la materia que colaboró con la Diputación, y se ha aprobado por cada una de las Consejerías estas hojas de análisis, posteriormetne se han valorado por este comité que he explicado antes, y luego se ha publicado.

La valoración de puestos de trabajo, según decían los técnicos estos, puede tener un error por unas apreciaciones distintas en los trabajos, que sería de un diez por ciento, lo cual supone en los 480 puestos de trabajo pues que puede haber errores en 48 puestos de trabajo. Hasta ahora no ha habido ese número de reclamaciones, a pesar de que se ha creado una ponencia de la Comisión Superior de Personal y Organización y Función Pública de Cantabria, una Ponencia que está compuesta por unos señores elegidos de esa Comisión, entre los que están cuatro representantes de los sindicatos y de la asociación de funcionarios.

Ahí se pueden presentar las reclamaciones, se estudiará cada uno de los problemas y entonces tendremos que ver si efectivamente la valoración está mal hecha, o por error, o si el puesto está mal calculado y ese puesto tiene mayor o menor importancia, o distinta clasificación.

Esto es un poco lo que es la valoración y clasificación de los puestos de trabajo. Yo comprendo que este es un tema técnico, es un tema pesado y que hay que darle muchas vueltas para llegar a coger muchos matices, pero espero habérselo hecho dentro de lo que cabe, de lo antipático del tema, comprensible.

Nada más.

LA SRA. PRESIDENTE (Fernández García):

El Grupo Parlamentario Socialista, su Portavoz, D. José Luis Marcos Flores, tiene la palabra.

EL SR. MARCOS FLORES: Muchas gracias.

En primer lugar, agradecer al Consejero de la Presidencia la asistencia a la Comisión, y como andamos, parece ser, justos de tiempo, quiero pasar directamente a hacer una serie de preguntas, que yo no sé el procedimiento que quieren seguir, si hacerlas en grupo o una a una.

En primer lugar ha dicho el señor Consejero que se produjo una reestructuración de Consejerías, una reestructuración administrativa con el mandato del anterior Consejero. Y después se ha ido siguiendo el proceso que marca la Ley de Función Pública hasta llegar a la valoración de los puestos de trabajo.

Yo quisiera saber, en primer lugar, quién ha valorado los puestos de trabajo, si esta empresa especializada o esta Comisión de la que ha hablado el señor Consejero.

En segundo lugar, quiénes han sido los que han formado parte de esta Comisión, sus cargos y sus nombres, a ser posible.

En tercer lugar, querría saber cuáles han sido esos parámetros, esos veinte parámetros, de los que habla el señor Consejero que se han tenido en cuenta para la valoración de estos puestos de trabajo.

Después sobre lo que ha dicho hay una cosa que quisiera preguntar, y es que dice que se ha creado una Ponencia de la Comisión Superior de Personal para oír reclamaciones. Entonces yo pregunto qué naturaleza jurídica pueden tener esas reclamaciones, cuando ya se han publicado los decretos, y yo entiendo que una vez publicados los decretos la naturaleza jurídica de las reclamaciones son los recursos de reposición. Quisiera saber qué función va a tener esa Comisión y qué naturaleza tienen esas reclamaciones a que hace referencia.

Yo no sé si este grupo de preguntas y luego continuar con otro grupo.

EL SR. DE LA RIVA LOPEZ-DORIGA: El primero de los temas es la reestructuración de las Consejerías con mi antecesor.

Quiero decir que la Consejería de Presidencia se ocupó de adaptar a la Función Pública de la Administración Regional la ley 30, para lo cual se hizo, al mismo tiempo que se estaba haciendo la Ley de Función Pública de Cantabria, se empezó a hacer un análisis de los puestos de trabajo, y a la vista de los resultados que nos daban estos análisis y de las hojas de análisis, nos dimos cuenta que no bastaba solo con la valoración de los puestos de trabajo, es que había que reestructurar las Consejerías administrativamente. En este año ha sido cuando, a la vista de todos estos resultados, se hicieron unos nuevos organigramas, que fueron aprobados por cada uno de los Consejeros, y se reestructuraron las Consejerías.

¿Quién ha valorado?. Pues la valoración la han hecho los propios funcionarios. En el Boletín Oficial de Cantabria número 195 vienen los anexos que se emplearon para la valoración de los puestos de trabajo. Hay una hoja de análisis que rellenaba cada uno de los funcionarios, estos funcionarios tenían la asistencia de una técnica de esta empresa contratada, para explicarles un poco cómo debían de rellenarlo o si tenían alguna dificultad al rellenar estos impresos, y a continuación había unos comentarios a esta valoración hecha por el jefe inmediato del señor que valoraba su puesto, por el Secretario General Técnico de la Consejería donde estaba y una revisión por el Jefe del Servicio de Organización.

Una vez hechas estas hojas de análisis, pasaban a la Comisión de valoración, que estaba compuesta por dos representantes de la Dirección de Función Pública: el Jefe del Servicio de Organización, Juan Rodríguez Carvajal, y solían estar luego, se turnaban por razones de servicio, el Jefe de Servicio de Función Pública, Pedro Castejón, y el Inspector General de Servicios, Alberto Cuartas. Por parte de las Consejerías, lamento no poder decir todos, se que por parte de todas las Consejerías estaba el Secretario General Técnico de la misma y un funcionario, normalmente Jefe de Servicio o de la Sección que lleva los temas de personal en cada una de las Consejerías. Por parte de los representantes de los funcionarios, estaba por parte de UGT Juanjo Miguel, y Cebrecos, que era de la Asociación, aunque también ellos, por razones de servicio, se turnaban con otros representantes. Esto era quienes han formado parte y cómo han valorado.

Los parámetros que se han utilizado o los factores, en el anexo número 3, página 2.267 del Boletín, que es una hoja de valoración de las que ha usado esa Comisión para ir valorando a cada uno de ellos. El primero es la instrucción, segundo experiencia, tercero puesta al día, iniciativa, mando, planificación, asesoramiento interno, asesoramiento externo, relaciones internas, relaciones externas, manejo de inversiones, manejo de materiales, manejo de documentos, manejo de fondos, confidencialidad, esfuerzo mental, esfuerzo físico, ambiente, riesgo. Y el veinte, el último, es el régimen de dedicación, que estaba en tres factores.

Cada de uno de estos, de acuerdo con el manual de la valoración y de los estudios propios para esta administración autonómica, cada uno de estos factores tenía una puntuación, y según el análisis que hubieran hecho los funcionarios en su hoja de análisis se le iba dando una puntuación. A la suma de todas esas puntuaciones de los diecinueve primeros se añadía el régimen de dedicación, que podía ser I, II y III. El I eran 40 puntos, el II 60 y el III 100, entonces salía la puntuación total que luego se integraba en el escalón correspondiente. Por ejemplo, en el escalón de los 280 a los 300, todas las puntuaciones que fueran en esto se integraban en ese escalón y se ponía la media, que era 290, vamos, estoy hablando de memoria, pero era más o menos una cosa así.

¿Qué utilidad tiene la Comisión?. Bueno, en el decreto se ha aprobado una

valoración aceptada por las Consejerías y aceptadas por los miembros de la Comisión, y se ha publicado esta valoración de los puestos de trabajo, en virtud del cual se va a hacer la remuneración de los funcionarios.

¿Para qué sirve la Comisión puesto que se ha publicado el decreto?. La Comisión va a oír a los funcionarios que presenten alguna reclamación, y esa Comisión, que es permanente, va a clasificar de oficio los puestos de trabajo nuevos que se pudiesen crear en un momento dado. Si una Sección necesita tener un Jefe de Negociado más porque ha habido una transferencia o hay un trabajo nuevo, habrá que clasificar ese puesto de trabajo. Esa Comisión lo clasificará, pasará a la Comisión Superior de Personal, quien hará un informe y lo pasará al Consejo de Gobierno, con las propuestas que establezca. El Consejo de Gobierno aprobará o no esas propuestas, puesto que esos informes no son vinculantes, y con eso publicará un nuevo decreto modificando esas valoraciones o creando esas nuevas valoraciones.

Ante esa decisión del Consejo de Gobierno a favor o en contra, caben todos los recursos administrativos normales en la Ley de Procedimiento Administrativo.

LA SRA. PRESIDENTE (Fernández García): Sr. Marcos Flores.

EL SR. MARCOS FLORES: La verdad es que en esta última parte que dice usted, yo no entiendo cuál es la naturaleza jurídica de esa reclamación, cuando ya está publicado el decreto.

Ha dicho usted también que han formado parte de la Comisión de valoración, digamos con carácter permanente, Sr. Carvajal, Sr. Castejón y Sr. Cuartas. Estos eran los que formaban parte permanentemente de esta Comisión.

No ha dejado claro, y yo no sé si lo podrá dejar o no, si la valoración definitiva de los puestos se ha hecho, o no lo he entendido yo bien, por esta Comisión o por la empresa especializada que contrataron ustedes para hacer la valoración.

EL SR. DE LA RIVA-LOPEZ DORIGA: La fijación de puntos se ha hecho por esta Comisión de seis señores, dos de los representantes, dos de la Consejería valorada y dos de Función Pública. Y había un asesor de esa empresa, sobre

todo al principio, creo que al final ya no estaba, pero había un asesor de esa empresa que trataba de aclarar a estos señores miembros de la Comisión algunas dudas que se suscitaban al aplicar el manual de valoración. Pero la valoración ha sido una valoración hecha por toda esa Comisión y de acuerdo con toda la Comisión.

EL SR. MARCOS FLORES: Le quería hacer otro grupo de preguntas, que son más o menos las siguientes.

Primera. ¿A qué se debe la diferencia tan grande que existe entre puestos de trabajo de un mismo nivel de valoración?. Me explico. Tiene ustedes, por ejemplo, que Jefe de Servicio de Transportes y Comunicaciones, con nivel 28, tiene asignada una valoración con un sueldo global final de 4.462.500 pesetas año, y tienen ustedes un Jefe de Servicio de Salud Mental o de Higiene de Alimentos que tiene el mismo nivel y una valoración de 2.940.000 pesetas. Es decir, la misma categoría y una diferencia de 1.523.500 pesetas año.

Otra pregunta. Dentro de las mismas categorías profesionales existen también, a nuestro juicio, unas diferencias que no le encontramos explicación. Por ejemplo, Jefe de Sección de Mantenimiento y Seguridad, esta Jefatura está en 3.780.000 pesetas año. Sin embargo, existe una diferencia con otras Jefaturas de Sección de 525.000 pesetas año. Es decir, dentro de la misma categoría una Jefatura de Sección tiene 525.000 pesetas año más que otras Jefaturas de Sección. Y además esta Sección tiene mayor valoración económica que otras Jefaturas de Servicio, que en principio, y no es por hacer aquí especial significación en eso, tienen que estar cubiertas por titulados superiores. Las Jefaturas de Sección pueden estar cubiertas por titulados medios. No es por despreciar el nivel profesional de nadie.

Por otra parte, nosotros hemos observado la diferencia, y sobre todo me refiero a términos relativos más que a términos absolutos, que existe entre los sueldos de la Administración Regional con las de la Administración Central o Administración Local. Me explico. Por ejemplo, el Inspector General de Servicios tiene asignado un nivel 30, un complemento específico de 2.109.000 pesetas y un sueldo de 4.426.500 pesetas. A nivel de Administración Central una categoría similar a esta tiene un complemento específico de menos de la mitad, 1.012.000 pesetas. Un Interventor General, con un nivel 30, en la Diputación tiene un complemento específico de 2.109.000, a nivel de

Administración Central tiene un 1.590.000. Es decir, bastante diferencia. Y puedo seguir, un Jefe de Servicio Hidráulico, por ejemplo, en la Diputación con el nivel 28 tiene un complemento específico de 2.119.000, en el Estado el mismo nivel tiene 747.778. No me preocupan las cifras absolutas, me preocupa la diferencia tan importante que existe, en términos relativos, entre estas retribuciones de la Administración Central y la Administración Autonómica.

De momento este bloque de preguntas.

EL SR. DE LA RIVA LOPEZ-DORIGA: A la última pregunta que me ha dado una serie de cifras, de momento de memoria no le puedo hablar, podría mirarlo con posterioridad o dar una aclaración por escrito.

Con respecto a los puestos de trabajo, las diferencias son los resultados de una valoración. Cada uno de los puestos de trabajo tiene unos parámetros, el nivel 28 o el 26, como decía el señor diputado, de cada uno de los funcionarios es una cosa y la puntuación que ha obtenido este señor en su valoración del puesto de trabajo es otra. Hay funcionarios que llegan por su trabajo a obtener una puntuación mayor y ganan más que otros que tienen una puntuación menor.

Que algunos puestos de trabajo concretos, a juicio del señor diputado, no tienen esa diferencia. Creo que la junta de valoración que ha aprobado esta valoración lo considera así. Yo la verdad es que no sé cada uno de los puestos exactamente las puntuaciones que le han dado. El manejo de inversiones, el manejo de materiales, la peligrosidad, el ambiente, el riesgo, etc., no sé que valoración le han dado, pero creo que han tratado de hacerlo lo más exacto posible. Sin embargo, ya decía antes que los técnicos en esta materia hablan de errores de un diez por ciento.

Creo que hoy por hoy pueden pasar dos cosas, o que se hayan equivocado, cosa que a mi me cuesta más creerlo cuando seis personas han estado haciendo una valoración, seis personas de distintos puntos de vista, y por otro lado, hombre, a lo mejor algún puesto lo que está es mal calificado. Por ejemplo, un Jefe de Sección que gane tanto con respecto a otro Jefe de Sección, pues a lo mejor este Jefe de Sección que gana tanto habría que estudiar la posibilidad de que fuera Jefe de Servicio, realmente tiene un trabajo, una responsabilidad o un riesgo superior al que le corresponde a un Jefe de Sección, y quizás sería conveniente cambiar el puesto de trabajo.

En cuanto a las cantidades de las remuneraciones a niveles relativos, es un tema que le agradecería señor Diputado que me deje completarlo un poco más con documentación a la vista.

LA SRA. PRESIDENTE (Fernández García): ¿Más preguntas?.

EL SR. MARCOS FLORES: Por mi parte, de momento no.

EL SR. MEDIAVILLA DE LA HERA: Lo que se pretende con el manual este de valoración es valorar los puestos de trabajo, independientemente de las personas que los ocupen. Entonces en función de eso aparecen una serie de factores que se han enumerado, responsabilidad en el mando, esfuerzo físico o mental, etc., sin embargo a lo largo de la intervención que se viene teniendo se ve un poco a las personas, se dice si este señor tiene más responsabilidad o aquella persona debe de ser Jefe de Servicio. Habría que hablar de este puesto de trabajo, independientemente de las personas.

Una pregunta que quería hacer concretamente era esa si se ha valorado el puesto, independientemente de la persona, y si las personas que lo han valorado han sido para todos los puestos que tiene la Diputación, y no han intervenido directamente los responsables de esa Consejería, porque puede haber cierta simpatía al valorar un puesto, al conocer la persona, porque el Jefe de ese Servicio conoce a los suyos.

Una pregunta es si se ha valorado solo los puestos de trabajo, y hay me entra duda de ese factor número 20, que no parece que tiene relación con el puesto de trabajo, sino con la persona.

Después si la Comisión ha sido siempre independiente, porque una misma Comisión los errores los puede llevar acumulados en los mismos sentidos. Si unos puestos los valora unas personas y otros otras, difícilmente coincidirán. Si ha sido siempre la misma Comisión, los errores serán siempre los mismos, pero se distribuirán con el criterio que tengan de valoración. ¿Siempre ha sido la misma Comisión o ha intervenido en cada Consejería personas de la propia Consejería, a la hora de valorar ese puesto?.

Aclarando un poco lo que se ha preguntado antes, si hay una relación entre puesto de trabajo y el nivel salarial, porque de esa forma se evitaría lo que antes se ha planteado. El Jefe de Sección de una determinada Consejería, que le salen 300 puntos, pues tendrá el nivel de retribución equis, que será el mismo que el de otra Consejería o de otro servicio, porque siempre será el mismo puesto de trabajo. Por eso esa diferencia que antes se ha enunciado ahí, o sea, a la misma categoría de puesto de trabajo, no de persona, salen retribuciones distintas.

LA SRA. PRESIDENTE (Fernández García): Señor Consejero.

EL SR. DE LA RIVA LOPEZ-DORIGA: Efectivamente, los puestos de trabajo lo que se ha pretendido siempre y se ha intentado, y creo que se ha logrado bastante dentro de lo que puede haber de error humano, es valorar puestos de trabajo.

En un lenguaje coloquial, yo he dicho aquí mismo, en la explicación, que debía de haberlo dicho y pido disculpas, este señor trabaja más, este señor tiene más riesgo, no, este puesto de trabajo implica más trabajo, implica más riesgo, implica más responsabilidad. El puesto de trabajo. Se ha tratado de hacer abstracción siempre del señor que ocupa el puesto de trabajo, y en muchos casos a lo mejor ese puesto de trabajo todavía no estaba ocupado, porque la reestructuración, de la que hablaba al principio, hacía que algunos puestos de trabajo no estaban ocupados o había que cambiarlos.

¿Por qué hay una diferencia salarial entre las mismas categorías?. Porque es diferente también el tema de trabajo o de dedicación que debe de tener en cada uno de los puestos.

Y la tercera cosa que me ha preguntado ha sido el baremo, el factor 20 de régimen de dedicación. El régimen de dedicación depende mucho del trabajo para el que se está empleando. Entonces esto supone diferencias, que son inevitables en una administración normal.

A título de ejemplo, y quizá no sea el más acertado, pero es el que se me ocurre: un puesto de trabajo, como, por ejemplo, el Registro General, que a lo mejor por su responsabilidad o por su manejo de documentos debe de ser una

Jefatura de Servicios o una Jefatura de Sección, depende del volumen de la Administración, tienen también mucha menor responsabilidad, menos riesgo físico, menos manejo de fondos. Entonces hay una disminución en cuanto a los puntos de los otros y en cambio sí necesita una dedicación absoluta y entonces hay más valoración. Al final salen distintas las valoraciones de los puestos de trabajo con respecto a otra Jefatura de Sección.

Por eso hay Jefes de Sección que cobran más o puestos de Jefes de Sección en que la remuneración es mayor, por no hablar de personas, y puestos en que la remuneración es menor. También las responsabilidades u otros factores son mayores o menores en cada uno de los puestos y hay que tener una categoría por el mando que supone o por las atribuciones que abarca.

Con respecto a la Comisión. La Comisión he tratado de explicar antes que estaba formado, digamos, por tres bloques o tres grupos. Un bloque que son: los funcionarios técnicos de la Administración, el Jefe de Servicio de Organización, que teóricamente es el que lleva más de cerca todos estos temas y el que más conoce estos temas, y un funcionario de la Dirección de Función Pública, con categoría de Jefe de Servicio, bueno, el único que hay que es el Jefe del Servicio de Administración de Función Pública o el Inspector de Servicio, que ese no es de la Dirección, pero está dentro de la Consejería de Presidencia, para poderse turnar. Luego dos representantes de los funcionarios, nombrados cada uno por la Asociación de Funcionarios y por la UGT, que son los que forman parte de la Comisión Superior de Personal. Luego dos representantes de cada una de las Consejerías. Difícilmente yo puedo valorar lo que está pasando en la Consejería de Ganadería, que no conozco -hablo desde el punto de vista de funcionario-, y necesito que los de Ganadería expliquen cuál es la misión de cada uno de esos puestos de trabajo, y luego los técnicos y los representantes de personal saben si esto no se dispara o no se queda corto.

Hay errores porque somos humanos, pero hemos tratado de que no haya errores de hacer abstracción de las personas y de conseguir una homogeneidad lo más posible en cada uno de los criterios, al aplicar la valoración o la puntuación del manual de valoración a la que... También los lunes vienes de peor humor que otro día y a veces puede pasar, pero, en fin, esperemos que no...

LA SRA. PRESIDENTE (Fernández García): ¿Algo más?.

EL SR. MEDIAVILLA DE LA HERA: A la hora de valorar el puesto de trabajo, dentro de esos factores que se han nombrado, con el peso que tenga cada uno, porque imagino que cada uno tendrá un peso específico, y siguiendo el ejemplo que se ha puesto del señor del Registro, pues en el esfuerzo físico, mental o no sé qué factores, pues tendrá una puntuación, que ya se le contempla al valorar el puesto; sin embargo, por dedicación se le contempla, a su vez, otra vez ese aspecto.

Es que quizá se mezclen el tipo de valoración. Una es la valoración del puesto de trabajo, independientemente de la cantidad de trabajo que haga esa persona; o sea, se valora la calidad del puesto. Como el señor de la orquesta que solo toca los platillos de vez en cuando, pero tiene que estar allí para tocarles. Entonces tiene su valoración de puesto por la importancia del puesto que tiene. Otra cosa es la cantidad de trabajo, que se valorará con el sistema de incentivo correspondiente, o la dedicación de la persona, que será ya otra valoración por el mérito, que no se contempla aquí, me parece.

Por eso digo que igual en la valoración del puesto se mezclan los factores y luego se corrigen, no lo sé, de una forma... Quizá no sea éste el manual más adecuado para corregirlo al final. Quizás haya otra forma de sacar lo que queremos, no lo que salga.

LA SRA. PRESIDENTE (Fernández García): Señor Consejero.

EL SR. DE LA RIVA LOPEZ-DORIGA: Sobre todos estos temas, nosotros hemos pretendido y se ha pretendido por Función Pública, y se ha pretendido por la Consejería de Presidencia y por el Consejo de Gobierno, hacerlo lo mejor posible. No ha habido en ningún momento ninguna intención o preintención de sacar lo que nos parezca.

La productividad de cada funcionario, no de cada puesto, es una cosa que no entra aquí. Ese es el complemento de productividad, que no tiene nada que ver con esto; el complemento de productividad es otra cosa. La valoración de los puestos de trabajo, que sí entran aquí, se van corrigiendo por la ponderación de cada uno de los valores y por la dedicación; dedicación que obliga el puesto de trabajo. No es lo mismo a lo que se dedique el señor, sino

la dedicación que obliga el puesto de trabajo. Para estar en un sitio hay que estar todo el día y hay que dedicarse exclusivamente a esto, para estar en este otro puesto, no hace falta dedicarse todo el día, basta con venir por la mañana. Entonces esos puestos de trabajo salen así. No quiere decir que el señor que esté en ese puesto de trabajo diga: pues yo, a pesar de que este puesto de trabajo sea de todo el día, vengo solo por la mañana. No, señor. Este puesto de trabajo es de todo el día, tiene esta valoración por estos parámetros y tiene esta dedicación; si usted quiere ser de este puesto de trabajo, usted tendrá que estar todo el día y si no, busque usted otro puesto de trabajo en la Administración donde se le pueda colocar a usted, porque usted no puede cambiar la dedicación que supone el trabajo. Eso no quiere decir nada con la productividad. Ese es el complemento de productividad, que no está reflejado, ni está estudiado, ni el Estado ni nadie lo tiene hecho en este sistema.

En cuanto a la valoración. No quiero decir con esto, no quiero interpretarlo... Dice que hemos hecho esta valoración para sacar lo que queríamos con vista a las personas. Ahora, yo le puedo asegurar que la única Administración Pública, incluyendo la Administración del Estado y las 16 Comunidades restantes, la única que ha hecho con tanto detalle, hasta tal punto los puestos de trabajo de esta Administración, es la Administración de Cantabria. Y esto se lo pueden decir los Sindicatos de ustedes, la Asociación de Funcionarios. En ninguna hay estas valoraciones.

Como tampoco en ninguna se ha tratado a los funcionarios, a pesar de lo que dice la prensa hoy concretamente, de buscar un incentivo y una ayuda. Dice la prensa que nos van a recurrir otro Decreto, que no viene ahora al caso, porque se ayuda a los funcionarios que puedan ascender desde el nivel E, vamos, desde el grado E hasta el grado A, si han sacado su título, lo que llaman en la Comisión Superior de Madrid la carrera ascensor o la carrera escalera; la Comunidad de Cantabria dicen que quiere hacer la carrera ascensor. Nosotros queremos a los funcionarios, que si estudian y consiguen sus títulos, puedan alcanzar los mayores puestos de la Administración. Por esto nos recorren el Decreto.

Realmente hemos intentado hacer esto, hemos intentado hacerlo lo mejor posible. Por supuesto hay errores, como en toda obra humana y, por supuesto, procuraremos que los puestos de trabajo correspondan a la valoración que se ha

hecho, y no como se puede ver todos los días 1 y 15 de cada mes en el Boletín Oficial del Estado, que hay puestos de trabajo para señores de grado A, B, C y D. Entonces, si el puesto de trabajo es para cualquiera, pues entonces todo esto la verdad es que no sirve para nada. Pero hemos intentado que haya una valoración de los puestos de trabajo, una remuneración acorde con el trabajo de los puestos de trabajo, un complemento de productividad, que vendrá después, y haber hecho esto con la participación de los funcionarios, con la participación de los técnicos y haber tratado de sacarlo lo más justo posible. Que hemos tenido errores, que tenemos errores y que tendremos, como todas las Administraciones; pero procuramos que sean los menos posibles.

Creo que he aclarado un poco el tema. Vamos, por lo menos como yo lo veo.

LA SRA. PRESIDENTE (Fernández García): Señor Mediavilla.

EL SR. MEDIAVILLA DE LA HERA: Una aclaración. En principio, nadie está en contra de un manual de valoración, sino en hacerlo de la forma más homogénea y más susceptible de cualquier otra interpretación. Unicamente me ha quedado la duda de la correspondencia entre el nivel o el escalón que se obtiene aplicando el manual y la retribución salarial. Porque aplicando el manual tiene que salir un determinado número de puntos y a eso le corresponde tal salario o tal retribución económica. O sea, análisis, valoración y retribución económica de los puestos de trabajo. No sé cómo se entra dentro de la suma de puntos aplicando el manual, y luego se emplea una tabla y dice: de tal a tal nivel corresponde este nivel y este salario. Entonces con los mismos puntos parece ser que hay distintas retribuciones salariales.

LA SRA. PRESIDENTE (Fernández García): Señor Consejero.

EL SR. DE LA RIVA LOPEZ-DORIGA: No. La remuneración está formado por el salario base, trienios... una serie de factores. Entonces a este puesto de trabajo "X" le corresponde 100.000 pesetas al mes. Para eso ¿cómo se llega?. Pues el funcionario tiene un sueldo, un tal y un tal, que llega a 89.000 pesetas, más 11.000 pesetas para completarle el puesto de ese trabajo, que es la valoración de puesto de trabajo. Si el funcionario es grado A, pues ya se sabe que ganará siempre esto; si es grado B, pues ganará esto otro. Entonces se llega a las valoraciones de los puestos de trabajo para que no el que esa A, aunque no dé golpe, gane más que el que sea B, por sistema. El que tiene un

puesto de trabajo con más responsabilidad y con mayor valoración, tendrá una remuneración. Y cuando se aplique, cuando la Administración aplique el complemento de productividad, además tendrá el complemento de productividad.

No sé si queda claro.

EL SR. MEDIAVILLA DE LA HERA: Pienso que por la valoración del puesto tendrá una retribución, independientemente de que el señor haya entrado hoy o lleve diez trienios.

EL SR. DE LA RIVA LOPEZ-DORIGA: Sí, claro, los trienios son aparte.

EL SR. MEDIAVILLA DE LA HERA: Por eso. O sea, que en el puesto de trabajo tendrá una valoración y habrá una equivalencia entre el nivel, no sé si llamará 1, 2, 3 y 4, o A, B, C y D, hasta los.... no sé cuantos niveles hay, 18 o 20...

EL SR. DE LA RIVA LOPEZ-DORIGA: Grupos hay cuatro y niveles 30.

EL SR. MEDIAVILLA DE LA HERA: Bueno, pues en función del grupo y el nivel tendrá una retribución por el puesto, independientemente luego de la cantidad de trabajo, del incentivo, de la antigüedad, del destino o de la dedicación exclusiva o de lo que sea. Yo únicamente me refiero a puesto de trabajo valorado, retribución por ese puesto.

EL SR. DE LA RIVA LOPEZ DORIGA: Efectivamente. Vamos a poner un ejemplo. Usted y yo tenemos la misma titulación, la misma antigüedad, el mismo nivel personal, etc. etc., usted trabaja en un puesto que tiene, porque el puesto lo requiere, muchísimo más trabajo que el mío; es lógico que usted gane más que yo. Esa es la valoración del puesto de trabajo. Ahora, que ganaremos lo mismo por antigüedad, los trienios son los mismos los suyos que los míos, y ganará de antigüedad la misma. El sueldo base el mismo, porque tenemos el mismo grado y tal. El nivel, tenemos el mismo nivel, 26, 28, 30. Luego la valoración del puesto de trabajo hará que la diferencia que haya entre usted y yo, que usted trabaja mucho más que yo, muchas más horas, mucha más responsabilidad, que yo que tengo un puesto cómodo que ganaré menos.

EL SR. MEDIAVILLA DE LA HERA: Eso no se puede contemplar en la valoración del puesto. O sea, se valorará la calidad del trabajo, no la cantidad.

EL SR. DE LA RIVA LOPEZ-DORIGA: En la valoración del puesto de trabajo, se valora ese puesto. En la valoración del puesto de trabajo se valora la actividad de ese trabajo, lo que supone ese puesto, no porque sea usted o sea yo. Si cambiamos, si yo voy a su puesto y usted viene al mío, usted trabajará menos que yo. Ahora, que personalmente, en el mismo puesto y con la misma responsabilidad, yo trabaje mejor, más, eso sí será el complemento de productividad, pero no la valoración del puesto de trabajo. No sé cómo explicarlo mejor.

EL SR. MEDIAVILLA DE LA HERA: Sí, le entiendo. Lo que pasa es que no estoy de acuerdo.

EL SR. DE LA RIVA LOPEZ-DORIGA: Me llaman urgentemente, no sé si será de arriba. ¿Podríamos suspender un momento la sesión?.

LA SRA. PRESIDENTE (Fernández García): Suspendemos un momento la sesión.

(Se suspende la sesión a las doce horas y cincuenta y cinco minutos).

(Se reanuda la sesión a las trece horas y treinta y cinco minutos).

LA SRA. PRESIDENTE (Fernández García): Se reanuda la sesión.

El señor Núñez tiene la palabra.

EL SR. NUÑEZ SANZ: Yo quería hacerle dos preguntas muy concretas al señor Consejero. La primera es saber si la valoración de puesto de trabajo efectuada por la Comisión, en la cual existía participación de representantes de personal, se ha transcrito exactamente esta resolución de 27 de octubre, publicada en el Boletín del 18 de noviembre.

LA SRA. PRESIDENTE (Fernández García): Señor Consejero.

EL SR. DE LA RIVA LOPEZ-DORIGA: Creo que sí.

EL SR. NUÑEZ SANZ: La segunda pregunta que quería hacer es que por efecto de aplicación de la Ley de la Función Pública, va a haber una serie de funcionarios con nivel 4, o grupo D, que no van a tener plaza de funcionarios. Entonces, en principio, tendrían la posibilidad de acceder a plazas de funcionarios del grupo C siempre que tuvieran titulación suficiente. ¿Está la Consejería o el Gobierno de Cantabria dispuesta a dar facilidades a estos funcionarios para acceder a esa titulación?.

LA SRA. PRESIDENTE (Fernández García): Señor Consejero.

EL SR. DE LA RIVA LOPEZ-DORIGA: Efectivamente, en cuanto tengan la titulación y haya puestos de trabajo, se harán las oposiciones; una vez reajustado todo el personal, se harán las pruebas necesarias para que todos puedan acceder a esos puestos. Esto es precisamente lo que nos recurre hoy el Gobierno Central, el ayudar a esos funcionarios con una puntuación, inversalmente proporcional al número de niveles que salte, a pesar de la titulación. La idea de la Diputación es esa.

EL SR. NUÑEZ SANZ: Nada más.

LA SRA. PRESIDENTE (Fernández García): ¿Algún Diputado más desea intervenir?.

Entonces se levanta la sesión.

(Se levanta la sesión a las catorce horas y cinco minutos).
