

# EL INFORMATIVO

del Ayuntamiento

Nº 59 – ENERO DE 2021 -- EDITA: SECCIÓN SINDICAL DE CC.OO. DEL AYUNTAMIENTO DE SAGUNTO  
[aytosaguntoccoo@yahoo.es](mailto:aytosaguntoccoo@yahoo.es) ----- [ccoo@aytosagunto.es](mailto:ccoo@aytosagunto.es)

# ASÍ NO !!

Desde CCOO, entendemos que debe imperar el sentido común administrativo y la ética política, máxime en estos tiempos que nos esta tocando vivir y además, cuando el personal desde hace más de 18 años esta esperando que se le realice una valoración de su puesto de trabajo, no es de recibo que con las expectativas depositadas en este Equipo de Gobierno, respecto al compromiso de elaboración del nuevo catálogo, que en tres días se acometa semejante modificación "a la carta" y que se vaya a materializar en aumentos mensuales, para las personas que ocupan estos puestos escogidos. Incrementos que van desde los 835,09€ mensuales hasta los 155,22 €.



Desde esta Organización Sindical mayoritaria, apelamos al Equipo de Gobierno, para que haga gala de los principios que creemos que tiene, de igualdad, ética en la gestión pública, imparcialidad, honestidad, dedicación, interés, etc., retire el susodicho punto de esta importante modificación sustancial de la RPT y se avenga a una negociación serena y justa de los puestos de trabajo en su conjunto, que confluya en el tan ansiado nuevo CATÁLOGO de los puestos de trabajo ♦

Estos pretendidos aumentos salariales acordados en tiempo Express con el STAS y UGT, significa que escasamente se prioriza a un 4% de la plantilla, al margen del estudio global prometido y sin una valoración previa, en detrimento del 96%.

No es una cuestión de "café para todos", sino de justicia social y derecho de cada persona a un trato igualitario y ello implica un estudio profundo y sereno de la organización, las condiciones de trabajo, funciones y conceptos retributivos.

## EN ESTE NÚMERO

- *Comentarios a las pretendidas modificaciones de RPT-* ----- [Págs. 2 y 3.](#)
- *Acuerdo de 5 de diciembre de 2000 ---* [Págs. 4 y 5.](#)
- *CCOO, ¿el enemigo a abatir?* ----- [Pág. 6.](#)
- *¿Diez es más que nueve?* ----- [Pág. 6](#)
- *Bolsas de empleo temporal* ----- [Pág. 6](#)
- *Datos de interés* ----- [Contraportada](#)

## **COMENTARIOS A LAS PRETENDIDAS MODIFICACIONES DE LA RPT ACORDADAS POR STAS Y UGT CON EL EQUIPO DE GOBIERNO (Actualizadas con los complementos de 2021)**

### **205 SERVICIOS GENERALES Y DE ATENCIÓN E INFORMACIÓN**

Se suprimen 2 puestos de Subalternos funcionariales de Subalterno notificador E/ APF y se crean 2 puestos laborales de Subalterno, E/APF, N Destino 14, C Específico E-1.

### **210 CONTRATACIÓN**

Se crea 1 puesto de Ingeniero Técnico Industrial, A2, N Destino 22, C Específico A2-18,

Se adscribe 1 puesto TAG, A1 proveniente del SAIC

### **220 RECURSOS HUMANOS**

Se suprime 1 puesto de Jefatura de Negociado de Selección y Formación.

Se crea 1 puesto de Técnico Gestión de Administración General, A2, N Destino 22, C Específico A2-1.

Se modifica 1 puesto Técnico de grado medio nóminas, A2, N Destino 22, C Específico A2-12, añadiendo el factor de responsabilidad (30% del SB mensual = 315,018 €).

### **235 OFICINA DE PRESUPUESTOS**

Se modifica 1 puesto de Coordinador de la Oficina Presupuestaria, A1/A2, N Destino 25, C Específico A1-5 1476,68 (antes tenía el A1-1: incremento mensual de 686,47€). El puesto está vacante.

### **240 INTERVENCIÓN**

Se adscribe 1 puesto de Administrativo C1 proveniente de Gestión Tributaria.

### **250 GESTIÓN TRIBUTARIA**

Se suprime 1 puesto de Jefatura de Negociado de Rentas.

Se crea 1 puesto Técnico Gestión de Administración General, A2, N Destino 22, C Específico A2-1.

### **305 OFICINA VIVIENDA**

Se crea la Oficina de Vivienda.

Se adscribe 1 puesto de Técnico de Administración General (desde Actividades)

Se adscribe 1 puesto de Administrativo (antes en Actividades). Recordemos que en actividades se ha concedido productividad a un Aux. Admvo. por hacer funciones de Administrativo, según el informe, por la gran cantidad de tareas no podían realizar los Administrativos del Departamento. Lógico es, claro está, quitar un Administrativo de Actividades ¿verdad?

### **310 IGUALDAD DE GÉNERO**

Se modifica 1 puesto de Técnico Medio Educador, A2, N Destino 23 (incremento de un nivel= 40,05€), C Específico A2-9 (antes, era A2-1, incremento de 795,04 €), dentro de la Escala de Administración general/especial para su desempeño por Técnicos de Gestión de Administración General/Técnicos Medio Educador/Educador Social

Se añaden titulaciones habilitantes (antes era solo Educador social u homologado) y el requisito de Máster en Género y Políticas de Igualdad. Total INCREMENTO mensual: 835,09€.

### **320 JUVENTUD**

Se modifica 1 puesto Técnico Medio Juventud, A2, N Destino 23 (incremento de un nivel= 40,05€), C Específico A2-9 (antes,



era A2-1, incremento de 795,04 €), dentro de la Escala de Administración general/especial para su desempeño por Técnicos de Gestión de Administración General/Técnicos Medios de Juventud. Total INCREMENTO mensual: 835,09€.

### **400 EDUCACIÓN**

Se adscribe 1 puesto de Subalterno laboral proveniente de Servicios Generales.

Se adscribe 1 puesto de Técnico Coordinador de la Universidad Popular, laboral, con la asignación del nivel 25 de C Destino (antes 22) y el A1-5 de C Específico. Total INCREMENTO mensual: 500,51 €.

Además del personal de la Universidad Popular tendrá jerarquía sobre 6 psicólogos, una jefatura de negociado, un administrativo, un auxiliar administrativo y 20 conserjes de colegio y más de 20 profesores de conservatorio. Además de los proyectos de Programa de adaptación curricular y programas básicos de formación profesional.

La gran mayoría del nuevo personal a su cargo son funcionarios.

### **430 PROMOCIÓN DEL VALENCIANO**

Se modifica 1 puesto de Técnico Medio de Normalización Lingüística A2, N Destino 23, (incremento de un nivel= 40,05€), C Específico A2-9 (antes, era A2-1, incremento de 795,04 €) dentro de la Escala de Administración general/especial para su desempeño por Técnicos de Gestión de Adm General/Técnicos de Normalización Lingüística, con el requisito de estar en posesión del Certificado de nivel C2 MCER en idioma valenciano o equivalente. Total INCREMENTO mensual: 835,09€

### **455 CULTURA Y FIESTAS**

Se suprime 1 puesto de Director de Instalaciones.

Se crea 1 puesto de Técnico Gestión de Administración General, A2, Destino 22, C Específico A2-1,

### **520 ACTIVIDADES**

Se suprime 1 puesto de Jefatura de Área de Actividades

Se suprime 1 puesto de Jefatura de Selección e Inspección Técnica

Se crea 1 puesto de Coordinador Ingenieros Actividades, A2, N Destino 22, C Específico A2-12, añadiendo el factor de responsabilidad.

### **530 MEDIO AMBIENTE**

Se crea 1 puesto Educador Ambiental, B, N Destino 20, C Específico B-1.

Se crea 1 puesto de Ingeniero Técnico Agrícola/Forestal, A2, N Destino 22, C Específico A2-18,

Se adscribe 1 puesto 1.163.1 de Operario de Jardines proveniente del Dpto. De Mantenimiento.

Se modifica el puesto 1.90.1 de Técnico Medio de Medio Ambiente, A2, N Destino 23 (antes 22), C Específico A2-9 (antes, era A2-1, incremento de 795,04 €). Total INCREMENTO mensual: 835,09€.

#### **540 TRANSICIÓN ENERGÉTICA Y ACCIÓN POR EL CLIMA**

Se adscribe 1 puesto de Ingeniero Técnico Industrial, A2, Nivel de Destino 22, C Específico A2-12, y se aprovecha para modificarlo adicionando el factor de responsabilidad. (proviene de Mantenimiento), con un INCREMENTO mensual de 15 5,22 €. La unidad de Transición Energética y Acción por el Clima de dependerá funcionalmente de los Departamentos de Mantenimiento y Medio Ambiente

#### **590 SERVICIO DE MANTENIMIENTO**

Se crea 1 puesto de Arquitecto Técnico, A2, Nivel Destino 22, C Específico A2-2.

Se suprime 2 puestos de Oficial de Mantenimiento Supervisor.



#### **640 TURISMO**

Se suprime 1 puesto de Coordinador Técnico de Turismo

Se modifica 1 puesto de Técnico Medio de Turismo A2, N A2, N Destino 23, (incremento de un nivel= 40,05€), C Específico A2- 9 (antes, era A2-1, incremento de 7 95,04 €). Total INCREMENTO mensual: 835,09€

En este caso llama poderosamente la atención que se elimina el puesto de coordinador de turismo que se cubriría, evidentemente, por concurso, para modificar el de de TM de Turismo poniéndole las funciones y retribuciones del coordinador que se suprime.

- Se nos dice, por parte de la Administración, que estas modificaciones son un adelanto de lo que se va a negociar a partir de febrero o marzo, que será el Catálogo de puestos de Trabajo/RPT en su conjunto.
- Es por ello que desde CCOO insistimos que todas estas posibles modificaciones sustanciales de puestos y de organigramas se tienen que estudiar tras una valoración general del conjunto de TODOS los puestos de trabajo y por tanto deben esperar a esa negociación. Además, no nos podemos olvidar del momento actual.
- In voce acuerdan, a propuesta de Intersindical-STAS, que se modifiquen todas las JEFATURA DE NEGOCIADO DE TODOS LOS DEPARTAMENTOS DONDE NO SE SUPRIMEN adscribiéndose a dos grupos A2/C1 Incrementándose tanto el Nivel de Destino que pasa del 20 al 22: 76,80€ y el C Específico incluirá también los factores de Mando y Responsabilidad (por supuesto que esto no ha tenido nada que ver con que el líder de Intersindical-STAS ocupe un puesto de Jefatura de Negociado) y que las Jefaturas de Negociado irán desapareciendo conforme vayan quedando vacantes y se sustituirán, como se puede ver en RECURSOS HUMANOS y GESTIÓN TRIBUTARIA, por Técnicos de Gestión de Administración General (A2). Esto implica que el personal funcionario Administrativo de Administración General que hasta ahora tenía la posibilidad de concursar a estos puestos ya no podrá hacerlo pues se irán suprimiendo.
- Por otra parte, hay que recordar, pero siempre en el marco general de todos los puestos de trabajo, que CCOO ha estado a favor de reconocimientos reales de funciones PARA EL CONJUNTO DE EMPLEADOS Y EMPLEADAS, véase el acuerdo de 5 de diciembre de 2000, *se adjunta el mismo en este INFORMATIVO como un ejemplo de globalidad*, (y tantos otros) por el que se reconocen funciones que se están llevando a cabo y se ejecuta por medio de **procedimientos selectivos** de promoción interna o similares de acuerdo con los principios de igualdad, mérito y capacidad, así como el de publicidad. Si estos principios no se cumplen, ni siquiera cuando se trata de ocupar puestos de facto y, nos tememos que más adelante, de iure, si se modifican los puestos de solo unos cuantos sin valoración, sin tratar la totalidad de los puestos del Ayuntamiento y se trata, de facto, de adscripciones directas a puestos sustancialmente distintos, sí, **entonces sí estamos en contra**. Y esto es lo que ocurre en Juventud, Medio ambiente, Turismo, Igualdad de Género y Promoción del Valenciano.
- Primero se proponía la creación de puestos de Coordinador que se ocuparían sin concurso, como ya denunciamos, y ahora, sin crear estos puestos con la única intención de evitar el preceptivo concurso, se modifican sustancialmente los puestos que ocupan.
- CCOO comprende que quien está realizando unas funciones superiores o distintas a las de su puesto quiera que le sean reconocidas y retribuidas, es humano pero, como Sindicato de clase, CCOO mira por el conjunto de los trabajadores y trabajadoras y no solo por unos pocos y se debe tener en cuenta que hay muchos compañeros y compañeras en todos los departamentos que están esperando ese reconocimiento y valoración de sus puestos, entre otros los Auxiliares de Archivos y Bibliotecas, las Educadoras de SS subgrupo C1 que hacen las mismas funciones que sus homólogas y homólogos del subgrupo A2, los y las Auxiliares Administrativos que ejercen las mismas, o casi, funciones que los y las Administrativas, los subalternos y subalternas que usan ordenador o desarrollan otras funciones, etc. ¡y lo que saldrá, seguro, con el plan de igualdad! si no pretenden que sea papel mojado ♦



**Tal y como apuntamos en la página anterior, adjuntamos el Acuerdo de 5 de diciembre de 2000, que entendemos, tal y como hemos firmado otros, un ejemplo de negociación global, que supuso un avance importante. El Acuerdo fue firmado por CCOO, UGT, APPLS y SPBCV. El STA de entonces no lo firmó.**



## *Excmo. Ayuntamiento de Sagunto*

### **ACUERDO ENTRE LA ADMINISTRACIÓN DEL GOBIERNO MUNICIPAL DEL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE SAGUNTO Y LOS REPRESENTANTES DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS DEL AYUNTAMIENTO DE SAGUNTO, SOBRE LA ACTUALIZACIÓN DE LOS PUESTOS Y PLAZAS A LAS FUNCIONES DESEMPEÑADAS Y DEMANDAS POR LA GESTIÓN MUNICIPAL**

El Equipo de Gobierno del Excmo. Ayuntamiento de Sagunto y las organizaciones sindicales presentes en la Mesa de Negociación y el Comité de Trabajadores/as del Ayuntamiento de Sagunto, tras varias sesiones de negociación, con la finalidad de desarrollar el punto primero del acuerdo de 19 de abril de 2000, han llegado a una serie de conclusiones que facilitará la actualización de puestos y plazas a las funciones desempeñadas y demandadas por la gestión municipal.

Estas conclusiones refuerzan las políticas activas tendentes a la participación sindical en la determinación de las condiciones de trabajo del personal al servicio del Ayuntamiento, implicando de esta manera a todas las partes, con el firme propósito de aumentar la calidad de prestaciones de este servicio público.

Enmarcado en la línea fijada de colaboración y participación, el Equipo de Gobierno del Excmo. Ayuntamiento de Sagunto, el Comité de Trabajadores/as y las organizaciones sindicales CC.OO., UGT, APPLS y SPBCV, sin perjuicio que con posterioridad al día de la fecha puedan adherirse otras organizaciones sindicales, previa negociación en los foros arriba señalados.

#### **ACUERDAN**

PRIMERO.- Con efectos enero de 2000, todo el personal del Ayuntamiento de Sagunto experimentará con carácter singular y excepcional un incremento lineal mensual, consolidable en el complemento específico de 2.000 ptas. con cargo al fondo adicional producto del acuerdo de 19 de abril de 2000.

SEGUNDO.- Dentro de la finalidad constatada en el punto anterior, y una vez calculado el coste de ese incremento, la parte económica restante de los 15 millones del fondo adicional, se abonará en partes iguales, como una paga a todo el personal, siendo ésta no-consolidable.

TERCERO.- Se procede a la actualización de las siguientes plazas, a tal efecto se convocarán los correspondientes procesos restringidos de promoción interna, aplicándose de manera proporcional a lo largo de los años 2001, 2002 y 2003:

- a) 26 Plazas de Auxiliares Administrativos/as se actualizan a Administrativos/as
- b) 2 Plazas de Oficial de Mantenimiento se actualizan al grupo C.
- c) 9 Plazas de Educadores/as y una de Animador Juvenil se actualizan al grupo B
- d) 7 Plazas de Auxiliares de Biblioteca se actualizan al grupo B

4. P. P. 2. 5  
Sergio Heras

UGT

CCOO  
1  
Comite  
S.P.P.L.C.V.

**Este acuerdo fue ratificado, en votación secreta, por la Asamblea General de todo el personal del Ayuntamiento, el mismo día 5 de diciembre de 2000**



## *Excmo. Ayuntamiento de Sagunto*

- e) 12 Plazas de Conserjes se actualizan al grupo D, como Conserjes-Mantenimiento, para colegios de mayor dedicación.
- f) 5 Plazas de Peones u Operarios se actualizan al grupo D, como Oficiales
- g) 1 Plaza de Agente Ejecutivo del grupo D, que en la actualidad el puesto de trabajo está adscrito a los grupos C/D, se actualiza al grupo C.

CUARTO.- Se reconoce la equiparación retributiva del colectivo de la Policía Local, por ello, se equipara las retribuciones a su grupo actual de adscripción, de manera proporcional a lo largo de los años 2001, 2002 y 2003 empezando en enero de 2001 y terminando en enero de 2003.

Las partes firmantes se comprometen a estudiar un nuevo servicio en la Policía Local para su aplicación a partir del año 2001.

QUINTO.- Las plazas de Oficial de Mantenimiento y las dos de Oficial de Saneamiento (Sala de Bombas) se reclasifican como Oficial/Supervisor, añadiendo las funciones, cada cual en su especialidad u oficio, de supervisión en primera instancia de:

- ◆ Los trabajos realizados por las diversas empresas en el municipio, donde compete la supervisión al Ayuntamiento.
- ◆ Los trabajos realizados en los servicios públicos, por gestión indirecta a través de empresas privadas o la pública.

En consecuencia se les asigna el nivel 18 del Complemento Específico, con efectos enero de 2001.

SEXTO.- Se reconoce, a las jefaturas de negociado, con efectos enero de 2001, en el Complemento Específico el factor de responsabilidad cifrado en el 10% del sueldo Base.

### DISPOSICIONES ADICIONALES :

PRIMERA.- El Equipo de Gobierno se compromete a habilitar en cada ejercicio la cantidad económica presupuestaria para cumplimentar el presente acuerdo.

SEGUNDA.- Las partes firmantes, a través de la Mesa de Negociación serán las encargadas de interpretar y desarrollar este acuerdo, además si así fuese preciso, a realizar modificaciones técnicas.

En prueba de conformidad, se firma el presente acuerdo en Sagunto, a 5 de Diciembre de 2000.

Por el Equipo de Gobierno

Por el Comité de Trabajadores y las Organizaciones Sindicales

A.P.P.L.S.  
Sergio Herce J.

U.G.T.

CC.OO.  
Comité  
P.P.P.L.C.U.





## CCOO, ¿EL ENEMIGO A ABATIR?

Sabemos que para ciertas políticas contrarias al equilibrio de los distintos puestos de trabajo, CCOO es el enemigo a abatir, por su postura de equidad y defensa del personal dentro de un estudio igualitario y global.

Está claro que al político local de turno, cuando dice pero no hace, le interesa tener a unos sindicatos dóciles y consentidores y en ocasiones se produce una simbiosis indecente.

En el Ayuntamiento de Sagunto a lo largo de años, Comisiones Obreras hemos sufrido presiones, precisamente por no doblegarnos a la clase política gobernante cuando ha intentado gestionar con políticas interesadas, pero con entereza, aunque para ello hemos tenido que trabajar al 200%, logramos revertir políticas discriminatorias, cuestión que el personal ha sabido reconocer tanto en afiliación como en representación.

Esperamos que para este Equipo de Gobierno, CCOO no sea el enemigo a abatir, porque entendemos que no somos enemigos, ni ellos para nosotros tampoco, dado que sobre el papel tenemos mucha coincidencia en lo ideológico. Ahora bien, la cuestión no es solo ideológica sino trasladar a la práctica las políticas progresistas, también en Personal y éstas llevan implícito planteamientos de igualdad, no discriminación, no aplicar el "factor de proximidad", etc., para que redunde en una valoración general justa y un aumento en la calidad del servicio público y todo ello negociado bajo el principio jurídico de buena fe ♦

## ¿Diez es más que nueve?



De vez en cuando tenemos que recordar que en el Ayuntamiento, CCOO además de ser el Sindicato con más afiliación, lo es también en representación electa, dado que cuenta en el ámbito laboral con cinco delegad@s, el STAS tiene tres y uno UGT. En el ámbito funcional CCOO cuenta con cinco delegad@s, tres tiene el STAS, dos UGT, uno SPPLB, uno CESIF y uno APPLS.

Resumiendo, en el Comité de trabajador@s (Junta de Personal y Comité de Empresa) CCOO cuenta con 10 delegad@s, 6 tiene STAS, 3 UGT, 1 CSIF, 1 SPPLB y 1 APPLS.

En la Mesa General de Negociación, por ley, solo pueden estar los sindicatos CCOO, STAS y UGT, porque tienen más del 10% de delegad@s y curiosamente la interpretación del Ayuntamiento es que en esa Mesa General, a pesar que CCOO cuenta con diez sobre nueve que es la suma de UGT y STAS, a CCOO se le asigna 4 representantes, 3 a STAS y 2 a UGT.

Por ello, CCOO está intentando poner en marcha los mecanismos legales necesarios, para que en la Mesa General de Negociación se refleje la proporción, con arreglo a su representación entre los sindicatos con derecho a estar en la susodicha Mesa ♦

## BOLSAS DE EMPLEO TEMPORAL

En nuestro Ayuntamiento tenemos unas bases generales que han de regir la convocatoria de pruebas selectivas para el nombramiento o contratación de personal funcionario interino o laboral mediante la constitución de bolsas de empleo temporal y además de un reglamento regulador de las bolsas de empleo temporal para proveer provisionalmente puestos de trabajo de esta Administración Local. Ello garantiza completamente los principios de acceso a la Administración Pública.

En el mes de octubre del pasado año, a este Sindicato le llegaron las noticias que se estaban utilizando bolsas de otros ayuntamientos para contratarlos aquí,



de hecho se envió un escrito para que se nos diera información del asunto, recordando que en caso de hacer uso de esas bolsas de otras administraciones se tiene que convocar la Mesa de Negociación y recientemente en la Comisión Informativa de Modernización de la Administración, se solicito lo mismo.

A falta de darnos la información por escrito del asunto, como se comprometió la Presidenta de esa Comisión, en estos momentos, sabemos ciencia cierta que se están utilizando esas bolsas de otras administraciones para contrataciones en el Ayuntamiento de Sagunto, por lo que vamos a pedir la convocatoria de la Mesa General de Negociación para trata este asunto ♦

# Datos de interés

## NOTICIAS SINDICALES RECIENTES

CON LOS ENLACES EN LA WEB

MÁS INFORMACIÓN EN:

<https://paisvalencia.fsc.ccoo.es/>

<https://fsc.ccoo.es/>

<https://www.pv.ccoo.es/>

<https://www.ccoo.es/>



23/01/2021

[CCOO gana de nuevo una sentencia por la falta de negociación de una bases](#)

El Ayuntamiento de Yatova argumentaba que no tenía obligación de negociar.



20/01/2021

[Inspecció de treball sanciona l'Ajuntament d'Alcoi per vulnerar els drets del personal EMCUJU/EMPUJU de 2018](#)

Arran de la denúncia presentada per Comissions Obreres, la Inspecció de Treball ha dictaminat l'existència d'incompliments i irregularitats salarials en la situació del personal subvencionat del programa EMCUJU/EMPUJU de 2018.



17/01/2021 - Por J.Conesa

[Sobre la protección de datos personales en los procesos selectivos.](#)

- La Orientar la acción sindical.

Una posición sesgada, confundida o en ocasiones interesada está llevando a que en algunos procesos selectivos de acceso al empleo público, se interprete la "protección de datos de carácter personal" como un absoluto, confrontándola con el principio, igualmente, exigible de la transparencia,



29/12/2020

[Boletín estadístico del personal al servicio de las Administraciones Públicas.](#)

Por su interés os adjuntamos el último boletín de julio 2020 sobre la situación del personal de las diferentes administraciones.

## ARA TOCA!



11 de febrero · 12:00 h

## CONCENTRACIONES

Valencia. Delegación Gobierno. Pl. Temple, 1  
Alicante. Subdelegación Gobierno. Pl. Muntanyeta, 6  
Castellón. Subdelegación Gobierno. Pl. M<sup>a</sup> Agustina, 6

#AraToca


#AraToca

