

assemblea general

24 d'abril de 2009

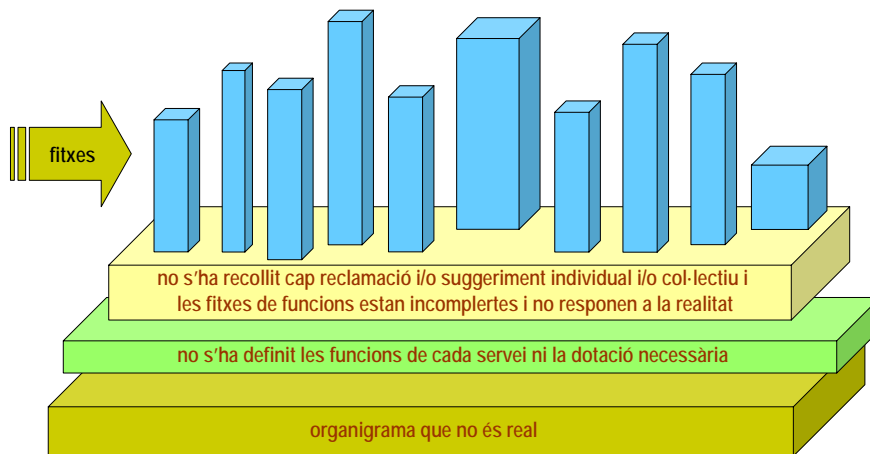
- ✓ Proposta de valoració de llocs de treball feta per la Diputació.
- ✓ Comparació de metodologies de valoració.
- ✓ Debat de la proposta de valoració de comissions obreres


D'on venim

- ✓ L'11 de gener de 2008 la Diputació lliura un document de proposta de millora d'alguns aspectes de l'organització municipal.
- ✓ Els sindicats, en diferent mesura i metodologies, fan propostes i recomanacions respecte al document presentat.
- ✓ L'empresa no recull cap de les recomanacions fetes per la Diputació de Barcelona, ni dels sindicats.
- ✓ L'empresa aprova l'organigrama unilateralment per Ple, el 31 de març de 2008 enmig d'una forta polèmica amb la part social.
- ✓ El 27 d'octubre de 2008 la Corporació tanca, "de facto", la negociació de les fitxes de funcions i les lliura a la Diputació per a la seva valoració. Cal tenir en compte que les fitxes estaven incompletes i no s'havia acabat la negociació.
- ✓ El 21 de gener de 2009 la Corporació manifesta, mitjançant un document signat, la seva voluntat que el procés de revisió global de la Relació de Llocs de Treball i la seva valoració estigui finalitzada en el mes de març de 2009 i, per aquest motiu, la Corporació lliurarà el document de proposta a la Mesa General de Negociació a principis del mes de març.
- ✓ El 30 de març de 2009 la Corporació lliura a la part social el document que tots i totes ja coneixeu.

On estem

RESULTAT: una proposta organitzativa gens coherent, poc funcional, acompanyada d'una RLLT i la seva valoració desoladora i que no respon a les expectatives



Davant la situació – que varem fer:  Instància de reclamació, consideracions, etc. amb data 19 de novembre de 2008

- L'aprovació unilateral per part de la Corporació de l'organigrama de l'Ajuntament, el passat 31 de març de 2008 i en ple procés de la negociació, sense que aquesta hagi conclòs, ha dificultat la concreció d'un model organitzatiu coherent, homogeni i transversal.
- Les fitxes de llocs de treball trameses a la Diputació, unilateralment per part de la Corporació el passat 27 d'octubre de 2008, no responen ni concorden amb l'organigrama i, per tant, amb el model organitzatiu aprovat.
- La denominació de "Departament" com aglutinador dels serveis que ha de prestar l'administració és més clarificadora que la proposada de "Servei".
- La denominació "Servei" com a concepte aglutinador de serveis no manté una equitat interdepartamental.
- Existeixen serveis/departaments/seccions/unitats amb funcions iguals o similars.
- La no concordança tècnica i de titulació del cap de servei/departament (administració especial) amb l'àmbit a dirigir genera una manca de direcció tècnica del servei/departament i actua en deteriorament del servei prestat.

- Manca de definició dels serveis que es gestionen des de cada servei/departament, la qual cosa no facilita la identificació del personal/categories necessari.
- Distribució inadequada dels recursos humans servei/departament per donar resposta a les necessitats.
- Inadequat ajust funcions - categoria en la majoria dels serveis/departaments.
- El servei/departament de Serveis Jurídics Centrals no té atribuïdes aquestes funcions, atès que no se li defineix comandament sobre cap jurista.
- El servei/departament de Planificació i Pla estratègic sense estructura de personal.
- L'existència de seccions/unitats i/o oficines sense responsable/comandament depenent del cap de servei/departament crea distorsions organitzatives que repercuteixen sobre la qualitat del servei prestat.
- Existència de tècnics, sense cap immediat, que depenen directament del cap de servei/departament.
- L'aparició de gabinets tècnics administratius en alguns serveis/departaments i en altres no, no guarda una coherència global d'aplicació en la gestió administrativa de l'estructura organitzativa de l'ens local.
- Els gabinets tècnics administratius que apareixen no mantenen coherència estructural ja que tenen diferents estructures i línies de comandament.

- Existència de denominacions del lloc de treball no concordants amb la titulació requerida.
- Llocs amb comandament, sense que la denominació ho reflecteixi.
- Llocs en que no es recull la titulació i la nova categoria "B".
- Funcions idèntiques que, segons el servei/departament, se li atribueixen a llocs diferents, inclosa la categoria.
- Comandaments amb titulació inferior a la de llocs de treball sota el seu comandament.
- Existència de fitxes de llocs de treball amb una denominació no existent a l'organigrama.
- Llocs de treball a l'organigrama dels quals no hi ha la fitxa.
- Llocs de treball amb la mateixa denominació i que, per tant, la fitxa hauria de ser homogènia. No es dona aquesta circumstància.
- Criteris no homogenis sobre el requisit del permís de conduir.
- Pendent d'establir l'apartat de condicions de treball a totes les fitxes.

Conclusió

- CCOO ha treballat, des del començament, de manera participativa i amb la voluntat de que s'entengués el que representa una "revisió global de la Relació de Llocs de Treball i la seva Valoració", la metodologia i les fases del procés.
- En cap moment la Corporació ha mostrat voluntat d'abordar el procés des de la transparència, la participació i la negociació.
- No ha recollit cap de les propostes organitzatives fetes des de la Diputació, agreujant el model organitzatiu amb la creació, segregació i/o divisió d'espais i serveis segons els interessos o les conveniències de diferents àmbits i/o sectors.
- El canvi d'interlocutors, per part de l'empresa, no ha facilitat la tasca d'elaboració tècnica de la proposta, ni l'establiment de criteris i objectius.
- Ens trobem davant una proposta inconnexa i viciada, donat que els organigrames es van aprovar unilateralment, no es van definir les tasques de cada servei i l'estructura i dotació de personal necessari, unes fitxes de funcions mancades de rigor i de realitat i, finalment, una valoració feta per la Diputació, a contracor.
- Però, ara, hem de treballar amb la proposta que tenim sobre la taula i en aquest sentit s'han de fer algunes observacions i aclariments sobre la metodologia emprada per a la valoració front a la de la Diputació.

Model actual: adaptació del mètode HAY

CD		Complement Especific									
nivell	factor = grau = punts (màxim 60 punts)							factor = quantitat econòmica directe			
	màxim 50 punts					màxim 10 punts					
LLEI PGE	ESPECIAL DIFICULTAT TÈCNICA		ESFORÇ		RESPONSABILITAT			CONDICIONS DE TREBALL		<input type="checkbox"/> iii) Autoregulació horària <input type="checkbox"/> iv) Especials condicions horàries iv.a) Jornada d'especial dedicació iv.b) Jornada partida iv.c) Jornada a toms iv.d) Servei en horari nocturn iv.e) Servei en dies festius iv.f) Jornada no presencial <input type="checkbox"/> v) Incompatibilitat <input type="checkbox"/> ii.b) Condicions de treball agents de recaptació executiva <input type="checkbox"/> ii.c) Condicions de treball dels habilitats estatals	
1	Form i exp	Sol prob	Físic	Mental	Error	Iniciati	Relaci	Ambie	Penos Perillo		
	grau 1-6	grau 1-5	grau 1-8	grau 1-5	grau 1-5	grau 1-6	grau 1-5	grau 1-6	grau 1-6		
30	punt 1-10	punt 1-8	punt 1-8	punt 1-8	punt 1-8	punt 1-8	punt 1-8	punt 1-5	punt 1-5		

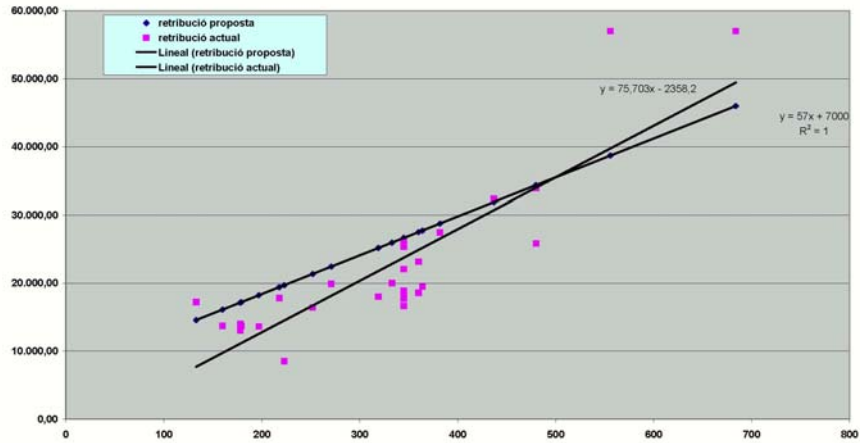
Preu punt = 20,43 € x pel número de punts + l'aplicació dels factors o subfactors d'aplicació econòmica directe = Complement Especific

DISTRIBUCIÓ ACTUAL DEL COMPLEMENT ESPECÍFIC

- Factor c.i → valoració de 1 a 50 punts x 20,43€
- Factor c.ii.a) → valoració de 1 a 10 punts x 20,43€
- Factor c.ii.b) Condicions de treball d'agent de recaptació executiva → 306,66€/mensuals
- Factor c.ii.c) Condicions de treball dels habilitats estatals → 52,43€/mensuals
- Factor iii) Autoregulació (només un sector dels treballadors/res) % sobre les retribucions/mensual
- Factor iv.a) Jornada d'especial dedicació
 - Inspector 373,80€/mensual
 - Sotsinspector 340,13€/mensual
 - Sergent 309,67€/mensual
 - Caporal 281,94€/mensual
 - Agent 253,94€/mensual
 } prolongació jornada de 1498 a 1612,50 h
- Factor iv.b) Jornada partida → 168,68€/mensual
- Factor iv.c) Jornada a torns → (2 torns 59,53€ i 3 torns 75,78€/mensuals)
- Factor iv.d) Horari nocturn → 179€/mensuals
- Factor iv.e) Servei en festius → 3,25€/dia
- Factor iv.f) Jornada no presencial → 72,52€/mensuals
- Factor v) Incompatibilitat → escala per grup €/mensual

Nou model de la Diputació de Barcelona – "gràfica real d'un ajuntament"

BASIQUES – "no triennis" Complementàries (Complement de Destí + Complement Específic + "Productivitat ??")



Els punts adjudicats aglutinen tots els conceptes complementaris.

Finalment, a la xifra final se li hauria de descomptar la quantitat econòmica del Complement de Destí.

Exemple econòmic d'una valoració amb el nou mètode

codi	Llocs de treball	punts	retribució actual segons dedicació	ded.	retribució actual 37,5 h/a		retribució proposta 37,5 h/a	retribució proposta segons dedicació	diferència actual proposta
1002	Secretaria	684	22.802,04	15,00	57.005,10	0,40	45.988,00	18.995,20	-4406,84
2001	Interventoria	556	22.802,04	15,00	57.005,10	0,40	38.692,00	15.476,80	-7325,24
3001	Arquitecte	480	18.067,44	20,00	33.913,95	0,53	34.360,00	18.325,33	237,89
5001	Coordinador de Serveis Socials	480	9.643,62	14,00	25.831,13	0,37	34.360,00	12.827,73	3184,11
4004	Directoria Tallers d'Ocupació	437	17.260,32	20,00	32.363,10	0,53	31.909,00	17.018,13	-242,19
3003	Arquitecte Tècnic	382	27.455,96	37,50	27.455,96	1,00	28.774,00	28.774,00	1318,04
1003	Tècnic Informàtica	364	19.495,14	37,50	19.495,14	1,00	27.748,00	27.748,00	8252,86
5002	Tècnica Cultura i Ensenyament	360	18.579,12	37,50	18.579,12	1,00	27.520,00	27.520,00	8940,88
5003	Tècnica Joventut	360	19.442,70	31,50	23.146,07	0,84	27.520,00	23.116,80	3674,10
1004	Tècnic mig Secretaria	345	25.331,75	37,50	25.331,75	1,00	26.665,00	26.665,00	1333,25
3002	Tècnica Medi Ambient	345	9.435,72	20,00	17.691,98	0,53	26.665,00	14.221,33	4785,61
3002	Tècnica Medi Ambient	345	18.871,44	37,50	18.871,44	1,00	26.665,00	26.665,00	7793,56
4001	Tècnica Promoció Econòmica	345	22.047,55	37,50	22.047,55	1,00	26.665,00	26.665,00	4617,45
4002	Tècnica de Turisme i Consum	345	16.644,32	37,50	16.644,32	1,00	26.665,00	26.665,00	10020,68
4003	ADU/premsa	345	26.016,12	37,50	26.016,12	1,00	26.665,00	26.665,00	648,88
5005	Treballadora social	345	18.057,62	37,50	18.057,62	1,00	26.665,00	26.665,00	8607,38
5005	Treballadora social	345	18.057,62	37,50	18.057,62	1,00	26.665,00	26.665,00	8607,38
2002	Tresoreria	333	20.000,00	37,50	20.000,00	1,00	25.981,00	25.981,00	5981,00
5004	Arxiver	319	18.000,00	37,50	18.000,00	1,00	25.183,00	25.183,00	7183,00
2003	Adm. Gestió Pressupostària-comptable	271	19.902,92	37,50	19.902,92	1,00	22.447,00	22.447,00	2544,08
3004	Delinquant	262	16.422,30	37,50	16.422,30	1,00	21.364,00	21.364,00	4941,70
4006	Informador turístic	223	2.788,44	12,30	8.501,34	0,33	19.711,00	6.465,21	3676,77
1005	Administrativa Secretaria	218	17.806,58	37,50	17.806,58	1,00	19.426,00	19.426,00	1619,42
5006	Treballadora familiar	197	13.626,48	37,50	13.626,48	1,00	18.229,00	18.229,00	4602,52
5006	Treballadora familiar	197	13.626,48	37,50	13.626,48	1,00	18.229,00	18.229,00	4602,52
5008	Treballadora familiar	197	7.267,45	20,00	13.626,47	0,53	18.229,00	9.722,13	2454,68
3005	Conductor	179	5.485,20	15,00	13.713,00	0,40	17.203,00	8.881,20	1396,00
1006	Auxiliar Administrativa	178	14.009,18	37,50	14.009,18	1,00	17.146,00	17.146,00	3136,82
1006	Auxiliar Administrativa	178	13.033,10	37,50	13.033,10	1,00	17.146,00	17.146,00	4112,90
2004	Aux. Adm. de Gestió Pressupostaria	178	14.009,18	37,50	14.009,18	1,00	17.146,00	17.146,00	3136,82
5007	Auxiliar de Joventut	178	7.316,26	20,00	13.717,99	0,53	17.146,00	9.144,53	1828,27
5008	Conductor vehicle adaptat	160	13.712,44	37,50	13.712,44	1,00	16.120,00	16.120,00	2407,56
1007	Operari de serveis diversos	133	17.215,18	37,50	17.215,18	1,00	14.581,00	14.581,00	-2634,18

Inconvenients i avantatges dels dos models

Model actual: adaptació del mètode HAY

- Manté al marge de la valoració el Complement de Destí consolidat.
- Manté fixat el preu del punt, 20,43€.
- Manté una sèrie de factors valorats en euros i, per tant, no susceptibles d'anar a la baixa i modificables a l'alça en qualsevol moment, només per acord de la Mesa de negociació (normalment a la de pressupostos).
- El Complement Específic manté la premissa d'igual treball, igual salari.
- El model està perfectament reflectit en l'Acord de condicions de treball 2009-2012 (acabat de signar), la qual cosa limita el risc d'involució dels conceptes econòmics per part de l'empresa, establint quins són els mínims.
- Permet la distribució dels increments anuals en qualsevol dels factors o subfactors que es cregui cal incrementar.
- Posa en risc només el 20% de les retribucions.

Nou model de la Diputació de Barcelona

- Valora amb més detall aspectes que en l'anterior model no es tenen en compte.
- Incorpora el Complement de destí a la valoració per punts.
- No es reflexa el preu punt.
- Tots els factors s'incorporen a la valoració per punts.
- No permet l'increment d'un sol factor o del preu punt.
- Posa en risc el 80% de les retribucions.
- La modificació per l'increment, es molt més complexa i s'hauria de fer per mitjà d'una nova valoració.
- El procediment tècnic no permet increments fora del model de valoració, el que fa necessària la utilització del concepte de "productivitat" tal i com estableix l'article 171 i 172 del Decret 214/1990 i l'apartat c de l'article 24 de l'EBEP. Concepte que posaria en risc la 3a paga que, segons el nostre Acord, està recollida a l'article 12.3.c)
- Desapareix com a tal el concepte d'autoregulació, situant per punts la valoració del factor "flexibilitat".








Per què no s'ha de modificar l'Acord de condicions

1. Perquè fa dos mesos que s'ha signat i tothom era conscient del que es signava.
2. Perquè l'actual redactat de l'article 12 de l'Acord de condicions i del Conveni Col·lectiu està vigent des de l'any 2002, que va ser signat per CCOO i UGT en considerar que beneficiava al conjunt dels treballadors i treballadores de l'Ajuntament en el marc de la negociació de l'anterior revisió de la RLLT i la seva valoració.
3. Perquè a major concreció, especificació i limitació de les condicions socials, professionals i econòmiques dins el marc de l'Acord de condicions, menys maniobrabilitat i arbitrarietat per part de l'empresa.
4. Perquè l'actual manual, "el nostre", permet millorar la proposta que se'ns ha fet i permet complementar-lo amb la millora, si cal, dels factors i subfactors valorats amb quantitats econòmiques directes.
5. Perquè una negociació global de la Relació de Llocs de Treball ha de modificar, si cal, els complements de destí d'alguns llocs de treball i, d'altres, fins i tot el grup. I això es pot fer amb el manual actual.
6. Perquè cal seguir garantint la consolidació del Complement de Destí mentre la Llei ho reflecteixi. Cal tenir en compte que aquest complement entrarà en joc quan es reguli la carrera professional.
7. Perquè una denúncia de l'Acord de condicions en aquests moments obriria un escenari poc o gens recomanable i, com a mínim, eternitzaria la negociació.
8. Perquè, en cap cas, cal donar una avantatge d'aquestes característiques a l'empresa i el que això representa.



PROPOSTA OBERTA DE CCOO

Utilitzant la proposta base feta per la Diputació, què hem fet:

- S'ha incorporat l'aplicació dels 2 punts de Complement de Destí als funcionaris de carrera amb dos anys d'antiguitat.- RECORDEU que aquest concepte ja el tenia el col·lectiu de la Policia. 
- S'ha incorporat l'anivellament retributiu a l'aparell administratiu. 
- S'ha incorporat la proposta de CCOO respecte a l'autorregulació. 
- S'han requalificat alguns llocs de treball. 
- S'ha revisat la distribució de punts en alguns llocs de treball. 
- S'ha incrementat la taula econòmica del factor d'incompatibilitat. 
- S'ha incrementat el factor de nocturnitat. 

La concreció d'aquesta proposta – ALGUNS EXEMPLES ECONÒMICS (full núm. 1)

lloc	retribucions actuals anuals sense triennis	proposta de retribucions anuals sense triennis	diferència
Cap de secció A1	45.988,30€	47.518,50€	1.530,20€
Arquitecte	37.678,32€	41.282,20€	3.603,08€
Cap d'unitat tècnica	36.667,52€	37.880,34€	1.212,82€
Cap d'unitat administrativa	29.797,72€	31.270,66€	1.472,94€
Informador/a OAC	24.157,48€	27.541,28€	3.383,80€
Tècnic informàtica - comunicacions	32.848,74€	35.777,96€	2.929,22€
Tècnic/a delineant	27.058,34€	30.980,02€	3.921,68€
Treballador/a social	33.141,76€	36.098,70€	2.956,94€

La concreció d'aquesta proposta – ALGUNS EXEMPLES ECONÒMICS (full núm. 2)

lloc	retribucions actuals anuals sense triennis	proposta de retribucions anuals sense triennis	diferència
Tècnics auxiliars de SSPP	26.947,04€	34.354,44€	7.407,40€
Dinamitzadors socioculturals	28.556,34€	34.354,44€	5.798,10€
Secretari/a de gerència	21.910,96€	26.288,90€	4.377,94€
Administratiu/va	23.208,76€	26.039,70€	2.830,94€
Auxiliar administratiu/va	19.535,02€	21.916,28€	2.381,26€
Sergent de la Policia Municipal	42.984,42€	45.971,18€	2.986,76€
Caporal de la Policia Municipal	34.137,88€	37.800,26€	3.662,23€
Agent de la Policia Municipal	30.854,46€	35.588,82€	4.734,36€

La concreció d'aquesta proposta – ALGUNS EXEMPLES ECONÒMICS (full núm. 3)

lloc	retribucions actuals anuals sense triennis	proposta de retribucions anuals sense triennis	diferència
Cap de colla	26.574,50€	29.041,16€	2.466,66€
Oficial d'oficis	23.627,08€	25.380,86€	1.753,78€
Ajudant d'oficis	19.706,80€	22.196,14€	2.489,34€
Telefonista – recepcionista	19.204,76€	22.108,78€	2.904,02€
Conserge d'equipaments	17.659,72€	20.572,98€	2.913,26€
Conserge	16.758,82€	18.082,66€	1.323,84€

**LA RELACIÓ COMPLERTA DE RETRIBUCIONS A CADA LLOC DE
TREBALL SORTIRÀ PUBLICADA AL CORCCOO I A LA PÀGINA WEB**

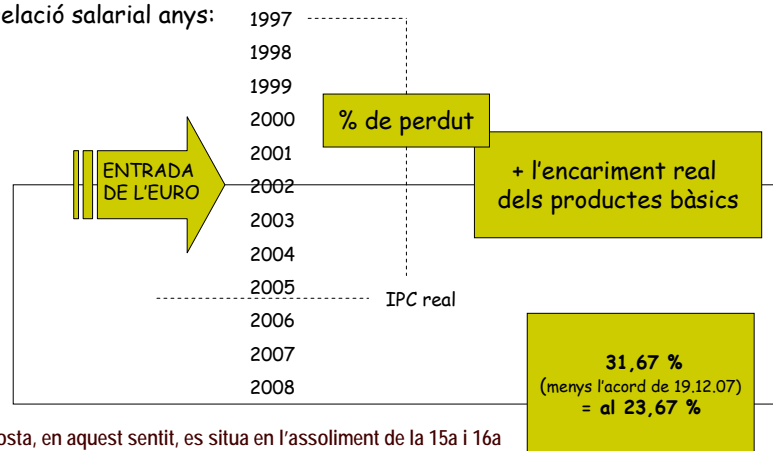
Què vol dir oberta?

Es repartirà una fitxa com aquesta per a la puntuació dels factors que es valoren amb graus que posteriorment es transformen en punts, perquè tothom que ho desitgi ens faci arribar la seva valoració d'acord amb el manual que adjuntarem. Això ho portarem a la Mesa com a proposta individual.

"factores del complement específic assignat per punts"										
	ESPECIAL DIFICULTAT TÈCNICA		ESFORÇ		RESPONSABILITAT			CONDICIONS DE TREBALL		TOTAL PUNTS
	Formació experiència	Solució Problemes	Físic	Mental	Error	Iniciativa	Relació	Ambient	Penositat Perillositat	
PROPOSTA DIPUTACIÓ										
PROPOSTA CCOO										
PROPOSTA INTERESSAT										

Proposta complementària de recuperació del poder adquisitiu

• Congelació salarial anys:



La proposta, en aquest sentit, es situa en l'assoliment de la 15a i 16a "paga extraordinària íntegra" – març i setembre

ELEMENTS FINALS

- A les fitxes de funcions caldrà introduir:
 - Cos i escala
 - Titulació necessària per accedir al lloc
 - Forma de provisió
 - Condicions de treball
 - Incompatibilitat (si s'escau)
 - Autoregulació
- Fase de negociació:
 - Es treballa sobre la proposta feta per la Diputació i les aportacions i/o propostes de la part social en funció dels paràmetres establerts a l'Acord de condicions
- Temporització i aplicació:
 - En funció del calendari establert per la Mesa, del ritme de treball i la voluntat de les parts de tancar el procés negociador que doni resposta als objectius de les dues parts

➤ Referèndum vinculant:

L'acord de 3 d'abril de 2008, signat per CCOO, UGT i SPPME en el seu apartat 7 diu el següent:
"Les seccions sindicals de CCOO, UGT i SPPME de l'Ajuntament de Mollet del Vallès manifesten la voluntat i el compromís de plantejar al conjunt de treballadors i treballadores de l'Ajuntament un Referèndum vinculant per a la signatura de la proposta final que sorgeixi de la negociació de la Relació de llocs de Treball i del procés negociador."



MOLTES GRÀCIES

Secció Sindical de l'Ajuntament de Mollet del Vallès
Secretaria de Comunicació
24 d'abril de 2009



Secció Sindical de l'Ajuntament de Mollet del Vallès

annexos

PROPOSTA DE DOS PUNTS DE COMPLEMENT DE DESTÍ

Aplicació al conjunt de treballadors i treballadores de l'acord aplicat des de l'any 2002 al col·lectiu de la Policia Municipal, referent al Complement de Destí inicial del llocs tipus amb dos anys d'antiguitat + dos punts dins els següents paràmetres:

Grup	Menys 2 anys	Més dos anys	Nivell màxim
A1	25	27	30
A2	21	23	26
B	19	21	?
C1	16	18	22
C2	14	16	18
AGP	13	14	14


PROPOSTA D'AGRUPACIÓ DE LA GESTIÓ ADMINISTRATIVA

La nova estructuració de l'aparell administratiu definida a les fitxes de funcions facilitarà la polivalència i l'equitat interna (igual treball, igual salari). En aquest sentit, s'ha de reagrupar la classificació administrativa existent de la següent forma:

Nom actual	Classificació actual	Nou lloc	Nova classificació
CAP DE ????????	???????	CAP DEL GABINET TÈCNIC ADMINISTRATIU	A1-27-40
CAP D'OFICINA C-2	C1-22-32	CAP D'UNITAT ADMINISTRATIVA	C1-22-32
CAP D'OFICINA C-1	C1-20-26		
ADMINISTRATIU C-3	C1-19-24	ADMINISTRATIVA	C1-19-24
ADMINISTRATIU C-2	C1-17-24		
ADMINISTRATIU C-1	C1-16-20		
AUX-ADMINISTRATIU D-3	C2-16-20	AUX-ADMINISTRATIU	C2-16-20
AUX-ADMINISTRATIU D-2	C2-15-20		
AUX-ADMINISTRATIU D-1	C2-14-16		



PROPOSTA D'AUTOREGULACIÓ

Actualment l'Acord de condicions defineix l'autoregulació com un factor que contempla la realització de les tasques i funcions pròpies del lloc de treball flexibilitzant la jornada de treball ordinària per raons del servei, i comporta necessàriament la coordinació amb el/la cap immediat/a per tal d'assolir els objectius fixats, sense que en cap cas s'hagi de superar el còmput anual d'hores, i estableix un concepte econòmic com a factor del complement específic.

➤ S'ha aplicat a tothom autoregulació

- ❖ **Tècnica:** percentatge actual (variable)
- ❖ **Administrativa:** percentatge del 3% (únic)
- ❖ **Inversa:** percentatge 4% (únic)

MOLT IMPORTANT: El percentatge d'autoregulació tècnica no s'ha revisat, ja que entenem, l'empresa ha de definir i proposar primer, segons necessitats tècniques i organitzatives, qui la ha de tenir i quin %

NOTA: L'autoregulació "inversa" afecta als col·lectius de l'OAC, brigades d'oficis, policia municipal, conserges d'escoles, centres cívics i culturals, biblioteca, telefonista - recepcionista i pot ser compatible amb serveis extraordinaris.

PROPOSTA DE REQUALIFICACIÓ DE LLOCS - 1

- Auxiliars administratius d'alcaldia (2 llocs) a administratius
 - Auxiliar tècnic/a de joventut
 - Auxiliar tècnic/a de gent gran
 - Tècnic/a auxiliar de serveis personals
 - Dinamitzador d'esports
 - Dinamitzador/a sociocultural
 - Cap de la unitat tècnica de serveis culturals
 - Tècnic auxiliar d'acció institucional
 - Tècnic auxiliar de Biblioteca
 - Informador/a juvenil
 - Tècnic auxiliar de nova ciutadania
- de "C1" a "A2" tècnic de grau mig

PROPOSTA DE REQUALIFICACIÓ DE LLOCS - 2

- Secretari/a de gerència, de "C2" a "C1"
- Informador/a OMIC, de "C2" a C1"
- Conserges d'equipaments cívics i culturals, de "AP" a "C2" (Col·laborador/a socioculturals)
- Conserge de tarda edifici institucional "AP" a "C2" (Telefonista - recepcionista)
- Tècnic/a de protecció de la salut "A1" a Cap de la unitat tècnica de Salut Pública "A1"
- Tècnic de prevenció "A1" a Cap de la unitat tècnica del Servei de Prevenció "A1"
- Tècnic delineant/a, de "C1" a nou grup "B", tècnic superior


Col·lectiu de la Policia Municipal

"factors del complement específic assignat per punts"										
GRAU	ESPECIAL DIFICULTAT TÈCNICA		ESFORÇ		RESPONSABILITAT			CONDICIONS DE TREBALL		TOTAL PUNTS
	form - expr	sol - prob	físic	mental	errors	iniciativa	relacions	ambient	penos - perill	
Inspector										50
Inspector	6	5	0	5	4	5	5	6	5	56
Sots inspector										45
Sots inspector	5	4	0	4	4	5	4	6	5	48
Sergent										43
Sergent	4	4	3	3	4	4	4	6	5	46
Caporal										41
Caporal	3	3	4	3	4	3	4	6	5	42
Agent										33
Agent	2	3	4	2	4	3	4	6	5	38

Actual

Proposta CCOO



FACTOR D'INCOMPATIBILITAT

llocs de treball	quantitat mensual actual x 14 pagues	quantitat mensual x 14 pagues
Grup A1	155,44€	584,01€
Grup A2	135,63€	492,77€
Grup B	122,30€	265,15€
Grup C1	118,35€	261,20€
Grup C2	69,04€	211,89€
Grup AP	49,36€	192,21€

Actual

Proposta CCOO

**FACTOR DE NOCTURNITAT**

llocs de treball	quantitat mensual actual	quantitat mensual
	179,52€	261,66€

Actual

Proposta CCOO



Aquest factor s'incrementa amb la quantitat anual assolida pels Mossos d'Esquadra per al torn de nit tot l'any, distribuïda en 11 mesos.



MOLTES GRÀCIES

Secció Sindical de l'Ajuntament de Mollet del Vallès
Secretaria de Comunicació
24 d'abril de 2009