

ESTUDIO Y PROPUESTA PARA LA RACIONALIZACIÓN Y MEJORA DE LA CLASIFICACIÓN DE LOS PUESTOS DE TRABAJO DEL PERSONAL DE LA ADMINISTRACIÓN DE LA GENERALITAT

**CONSELLERIA DE JUSTICIA, ADMINISTRACIÓN PÚBLICA,
REFORMAS DEMOCRÁTICAS Y LIBERTADES PÚBLICAS.**

DIRECCIÓN GENERAL DE FUNCIÓN PÚBLICA

DICIEMBRE DE 2017

INDICE

1. OBJETIVOS DEL ESTUDIO.

- 1.1.- PREÁMBULO.
- 1.2.- IDENTIFICACIÓN DE LAS LINEAS DE ACTUACIÓN.

2. ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN.

- 2.1.- INTRODUCCIÓN A LA SITUACIÓN ACTUAL.
- 2.2.- MARCO LEGAL.
- 2.3.- ANÁLISIS DE LA CLASIFICACIÓN ECONÓMICA DE LOS PUESTOS DE TRABAJO.
- 2.4.- CONCLUSIONES.

3. LINEAS DE ACTUACIÓN.

- 3.1.- UNIFICAR LA JORNADA LABORAL.
- 3.2.- IDENTIFICAR Y MODIFICAR LAS POSIBLES DESVIACIONES EN LA CLASIFICACIÓN DE LOS PUESTOS DE TRABAJO DE LAS DENOMINADAS “PROFESIONES FEMINIZADAS” .
- 3.3.- PROPUESTA DE CREACIÓN DE UN GRUPO DE TRABAJO PARA EL ESTUDIO PORMENORIZADO DE LAS CARGAS, RESPONSABILIDADES Y CAPACITACIONES REQUERIDAS PARA EL DESEMPEÑO DE UN PUESTO DE TRABAJO, AL OBJETO DE SU CORRECTA CLASIFICACIÓN.
- 3.4.- MEDIDAS DE POSIBLE EJECUCIÓN INMEDIATA.
- 3.5.- COSTE ECONÓMICO.

4. CONCLUSIÓN.

- 4.1.- SITUACIÓN ACTUAL.
- 4.2.- LINEAS DE ACTUACIÓN PROPUESTAS.

1.- OBJETIVOS DEL ESTUDIO.

1.1.- PREÁMBULO.

Dentro de las medidas a adoptar en el marco del Plan estratégico en materia de recursos humanos, elaborado por el grupo de trabajo creado por Resolución de 31 de mayo de 2016, de la consellera de Justicia, Administración Pública, Reformas Democráticas y Libertades Públicas, se encuentra la homogeneización de las posiciones retributivas correspondientes a puestos de trabajo con las mismas funciones, del mismo cuerpo o escala y susceptibles, por tanto, de ser desempeñados por personal perteneciente al mismo grupo de titulación.

Así mismo, como se puso de manifiesto por parte de las distintas consellerías, resulta necesario entre otros aspectos, incrementar el complemento específico de los puestos de trabajo para adecuarlos a una jornada de 38 horas y 45 minutos, incrementando las horas de los puestos de atención directa y de aquellos que les dan apoyo, equiparando la posición retributiva de los puestos que ejercen las funciones asignadas a las profesiones denominadas “feminizadas” y respecto de las cuales no puede permitirse que exista discriminación salarial o de cualquier otro tipo en relación con la clasificación del resto de puestos pertenecientes a sus mismos grupos o subgrupos de titulación.

Para ello hay que establecer el diagnóstico de la actual situación de la estructura de puestos de trabajo de la Administración de la Generalitat, entendida ésta como el conjunto de órganos y unidades administrativas en los que se organizan los servicios centrales y periféricos de la Presidencia de la Generalitat y de cada una de las consellerías, así como las entidades autónomas y empresas de la Generalitat en los términos establecidos en el artículo 4 de la Ley 10/2010, de 9 de julio, de la Generalitat, de Ordenación y Gestión de la Función Pública Valenciana (en adelante Ley 10/2010), y que son gestionados por la Dirección General con competencias en materia de Función Pública. Todo ello con el fin de hallar las alternativas y las propuestas de racionalización y mejora en la clasificación de los puestos de trabajo, tendiendo a homogeneizar en la medida de lo posible tanto sus funciones como sus retribuciones, de acuerdo con el grupo/ subgrupo o APF, en que estén clasificados, y para lo cual se hace imprescindible que la Administración sea capaz de capitalizar la experiencia acumulada por su personal para diseñar los puestos de trabajo, al objeto de lograr una mayor profesionalización del empleo público, que redunde en beneficio de la ciudadanía.

1.2.- IDENTIFICACIÓN DE LAS LINEAS DE ACTUACIÓN.

En el proceso de desarrollo y transformación de la Administración de la Generalitat, es un factor clave la adecuación de la estructura retributiva y la clasificación profesional, con el fin último de modernización y mejora en los resultados de la gestión de los servicios públicos, lo cual revertirá no sólo en la satisfacción de los intereses del personal funcionario, sino también en la eficiencia en la prestación de los servicios públicos que gestiona la Administración de la Generalitat, todo ello, mediante una reestructuración coherente del régimen retributivo y clasificación de los puestos del personal funcionario, con el fin de lograr la homologación de las retribuciones para aquellos puestos que impliquen unas funciones similares.

Al objeto de conseguir dicho objetivo, resulta necesario implementar medidas dirigidas a la consecución de las siguientes líneas de actuación:

- a) Incrementar la asignación del complemento específico de los puestos de trabajo, respetando el derecho de elección de sus titulares, con el objeto de asignarles una jornada laboral de 38 horas y 45 minutos.
- b) Incrementar las retribuciones de los puestos de trabajo, que ejercen profesiones de las denominadas feminizadas, al objeto de homologarlas con los puestos de trabajo que ejerzan funciones y responsabilidades similares y que estén reservados a los mismos grupos/subgrupos o APF.
- c) Equiparar las retribuciones complementarias de los puestos de trabajo correspondientes a los mismos grupos/subgrupos o APF, con independencia de que se adscriban a un cuerpo o a otro, siempre que sus funciones y responsabilidades exigibles justifiquen tal equiparación.

Este objetivo se pretende alcanzar mediante el análisis de los siguientes aspectos:

- Los puestos de trabajo y sus posibles agrupaciones.
- Las retribuciones complementarias asignadas a los mismos y vinculadas a las responsabilidades asumidas y a las características de las funciones/tareas a realizar.
- El análisis individualizado o colectivo de las cargas de trabajo.

2.- ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN

2.1.- INTRODUCCIÓN A LA SITUACIÓN ACTUAL.

El título IV, de la Ley 10/2010, reguló un modelo de estructura y ordenación del empleo público, introduciendo una de las principales novedades de la función pública de la Administración de la Generalitat, al disponer que el personal a su servicio se estructure en cuerpos, agrupaciones profesionales funcionariales y sus correspondientes escalas, pasando de una Administración de puestos de trabajo a una Administración organizada por funciones y competencias, conocimientos y capacidades comunes que las y los empleados deben reunir para su desempeño, contribuyendo a dotar de mayor profesionalidad y especialización a la función pública valenciana.

En este sentido su artículo 32, define el puesto de trabajo como el conjunto de funciones, actividades, tareas u otras responsabilidades encomendadas por las Administraciones Públicas a cada empleada o empleado, y para cuyo desempeño son exigibles determinados requisitos, méritos, capacidades y, en su caso, experiencia profesional.

Mediante la Resolución de 13 de septiembre de 2013, de la directora general de Recursos Humanos, se adaptó la clasificación de los puestos de trabajo de la Administración de la Generalitat a la Ley 10/2010, y se aprobaron las relaciones de puestos de trabajo de la Administración al servicio del Consell de la Generalitat.

Dicha adaptación de la clasificación implicó, para el caso de los puestos funcionariales, la integración de los antiguos grupos de clasificación en los nuevos grupos y/o subgrupos profesionales de clasificación y, en su caso, en las distintas agrupaciones profesionales funcionariales previstas por la Ley 10/2010. Por otra parte, se procedió a la inclusión, en todos los puestos de trabajo funcionariales, del cuerpo, agrupación profesional funcional y, en su caso, escala correspondiente lo que en puestos de trabajo del sector de Administración Especial, implicó la sustitución del antiguo requisito de titulación o de agrupación de profesiones específicas (colectivo) existente, por un requisito de pertenencia a un cuerpo, agrupación profesional funcional y, en su caso, escala.

La aprobación de las relaciones de puestos de trabajo con el nuevo marco normativo al que se ha hecho referencia exigió la adaptación al mismo de las funciones de los puestos de trabajo. En una Administración estructurada en cuerpos como la que configura la Ley 10/2010, definidos por su artículo 21, como agrupaciones basadas en el carácter homogéneo de las funciones a desempeñar

y de las competencias, las capacidades y los conocimientos comunes de sus integrantes, el elemento de la clasificación relativo a las funciones viene referido a las que establece la propia ley para cada uno de los cuerpos, escalas y agrupaciones profesionales funcionariales que crea. Estas funciones se ejercen a través de las tareas relacionadas con el nivel de responsabilidad del puesto, tareas que no se modifican sino que se respetan aquellas que constan en las resoluciones de clasificación de cada puesto de trabajo, siempre y cuando fuesen compatibles con las funciones propias de cada cuerpo.

2.2.- MARCO LEGAL.

De conformidad con el artículo 35 de la Ley 10/2010, la clasificación de puestos de trabajo está constituida por el sistema que determina el contenido de éstos a efectos, esencialmente, de la selección de personal, la provisión y la determinación de las retribuciones complementarias vinculadas a los mismos.

Al ser este un estudio que pretende realizar una homologación de las retribuciones de los puestos de trabajo, en la medida que tras su valoración, se puedan agrupar por funciones, responsabilidades y tareas similares, es necesario hacer referencia al sistema de retribuciones del personal funcionario público.

En aplicación de la normativa de función pública, tanto autonómica como estatal, constituida por la Ley 10/2010 y por el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, el sistema de retribuciones tiene una naturaleza mixta, al comprender tanto componentes relacionados con la persona y componentes relacionados con el puesto de trabajo.

De acuerdo con lo establecido en los artículos 73 y siguientes de la Ley 10/2010, las retribuciones que percibe el personal funcionario, se clasifican en básicas y complementarias.

El complemento de carrera administrativa y las retribuciones básicas es la parte de las retribuciones relacionadas con la persona, estando integradas estas últimas por:

a) El sueldo, que retribuye al personal funcionario por la adscripción de su cuerpo o escala a un determinado grupo o subgrupo de clasificación profesional, o por su pertenencia a una agrupación profesional funcional.

b) Los trienios, destinados a retribuir la antigüedad del personal funcionario y que consisten en una cantidad igual para cada grupo o subgrupo de clasificación profesional o para las agrupaciones profesionales funcionariales por cada tres años de servicio.

Asimismo, tendrán la consideración de retribución básica los componentes de sueldo y trienios de las pagas extraordinarias.

El complemento del puesto de trabajo es la parte de las retribuciones relacionadas con el puesto de trabajo, y se desglosa a su vez, en los siguientes componentes:

1.º Competencial, destinado a retribuir la dificultad técnica y la responsabilidad que concurren en los puestos de trabajo.

2.º De desempeño, destinado a retribuir las condiciones particulares de los puestos de trabajo, así como la dedicación e incompatibilidad exigible para su desempeño.

No obstante, de acuerdo con lo dispuesto en la disposición final tercera de la ley 10/2010, esta regulación no será aplicable hasta que entren en vigor las disposiciones reglamentarias que la desarrollen, lo que a fecha de hoy todavía no se ha producido.

Por tanto, y respecto a las retribuciones complementarias en el presente estudio seguimos haciendo referencia al complemento de destino y complemento específico, de acuerdo con la regulación que de los mismos hacía el apartado segundo, letra a), del artículo 55 del Decreto Legislativo de 24 de octubre de 1995, del Consell de la Generalitat Valenciana por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de la función pública Valenciana:

“La retribución del puesto concreto de trabajo. Esta retribución se descompone en el complemento de destino, conforme a los treinta niveles fijados en el artículo 17, y con repercusión en la adquisición del grado personal del artículo 51, y en el complemento específico del puesto dirigido a retribuir las condiciones particulares de algunos puestos en atención a su responsabilidad, especial dificultad técnica, dedicación, incompatibilidad, peligrosidad o penosidad. “

Por su parte el Decreto 56/2013, de 3 de mayo, del Consell, por el que se establecen los criterios generales para la clasificación de los puestos de trabajo, y el procedimiento de elaboración y aprobación de las relaciones de puestos de trabajo de la Administración de la Generalitat, establece en su disposición transitoria segunda:

“Segunda. Retribuciones complementarias

Hasta la aprobación del desarrollo reglamentario del régimen retributivo, los puestos de trabajo se clasificarán según el grupo o subgrupo profesional a los que estén adscritos, en los intervalos de niveles de complemento de destino que se indican a continuación:

Grupo o subgrupo	Nivel mínimo	Nivel máximo
A1	20	30
A2	16	26
B	15	24
C1	14	22
C2	12	18

El intervalo de niveles de complemento de destino de los puestos de trabajo cuya clasificación incluya la provisión por funcionarios y funcionarias pertenecientes a las distintas agrupaciones profesionales funcionariales será el siguiente:

Nivel mínimo: 10 Nivel máximo: 14”

Según dispone el Decreto 175/2006, de 24 de noviembre, del Consell, por el que se regulan las condiciones de trabajo del personal al servicio de la Administración del Consell., en su artículo 4, referente a la jornada laboral:

“1. La jornada laboral general del personal incluido en el ámbito de aplicación de esta norma con complementos específicos inferiores a los señalados en el apartado siguiente será de treinta y seis horas y quince minutos semanales.

2. El personal que desempeñe un puesto de trabajo que tenga asignado un complemento específico igual o superior al que se detalla para cada uno de los grupos de titulación siguientes tendrá asignada una jornada laboral especial de treinta y ocho horas y cuarenta y cinco minutos semanales:

Grupo Complemento específico

A E038 B E023 C E019 D E015 E E013

3. Cuando las necesidades del servicio así lo exijan, el personal podrá ser requerido para realizar una jornada semanal superior a la establecida en los dos apartados anteriores. Una vez desaparezca la necesidad urgente por la que fue requerido, el exceso de horario será compensado a razón de dos horas por cada hora de exceso, o dos y media si el requerimiento se realiza en domingo o festivo. Para ello se tendrán en cuenta las preferencias del personal y las necesidades del servicio.”

Por lo que las retribuciones mínimas de los puestos de trabajo, serán aquellas que coincidan con los niveles de complementos de destino inferiores y con complementos específicos que retribuyan una jornada laboral general de treinta y seis horas y quince minutos semanales.

2.3.- ANÁLISIS DE LA CLASIFICACIÓN ECONÓMICA DE LOS PUESTOS DE TRABAJO

Con el objeto de determinar la clasificación económica de los puestos de trabajo, se ha realizado un estudio pormenorizado de las relaciones de puestos de trabajo (en adelante RPT), agrupándolos por grupo y subgrupos de titulación, analizando todas las posiciones retributivas en que se pueden encuadrar.

Una vez analizada la estructura de puestos de trabajo de la Administración de la Generalitat, se ha podido constatar que existen una serie de desajustes en lo referente a su clasificación, respecto a sus funciones, tareas, niveles retributivos, pertenencia a diferentes grupos y cuerpos, así como denominaciones heterogéneas.

Entre sus más de 17.700 puestos de trabajo, existe una gran diversidad de posiciones retributivas en su clasificación, debido a diversos factores, entre los que destacan los siguientes:

- Que la clasificación de los mismos se ha prolongado históricamente desde el nacimiento de la Generalitat hasta la actualidad, lo que ha conllevado a una gran diversidad de funciones/tareas y responsabilidades asociados a los mismos.
- Como consecuencia de las disponibilidades presupuestarias existentes en cada momento.
- Por las resoluciones de clasificación derivadas de las negociaciones entabladas entre la Administración y las organizaciones sindicales, y que han ido afectando a la clasificación de los puestos incluidos en cada negociación.

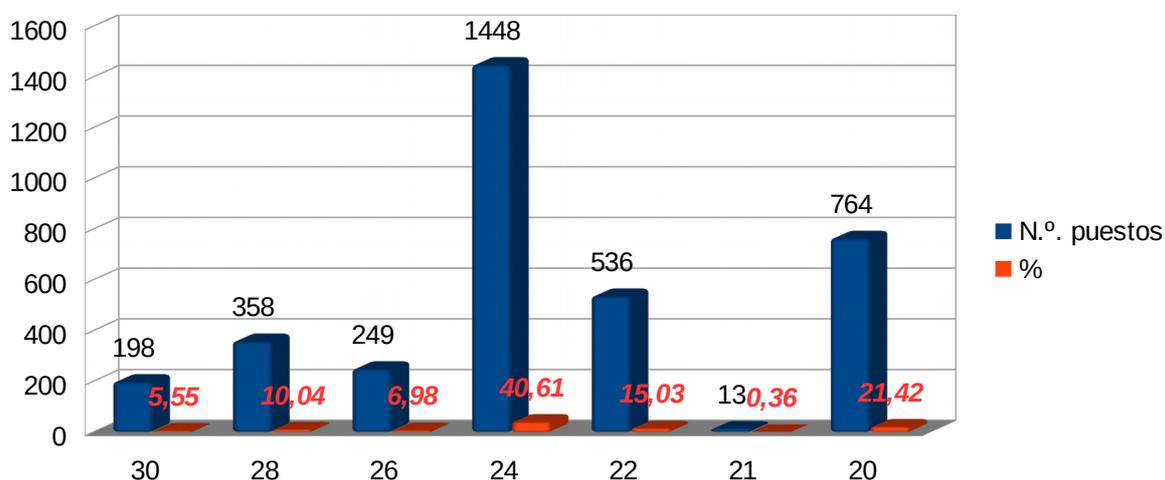
Posiciones retributivas de los puestos de trabajo, según grupo/subgrupo o APF.

Mediante las siguientes tablas, correspondientes a octubre de 2017, se pueden observar las diferentes clasificaciones en que se encuadran los puestos de trabajo de la Administración de la Generalitat, determinando el grupo o subgrupo de titulación o la APF, así como los correspondientes complementos de destino y específico, y el total de puestos por clasificación:

Subgrupo A1.

Número total de puestos adscritos al subgrupo A1: 3566

Tabla 1: Distribución por complemento de destino (CD) asignado a los puestos.		
C D	N.º. puestos	%
30	198	5,55
28	358	10,04
26	249	6,98
24	1448	40,61
22	536	15,03
21	13	0,36
20	764	21,42
Total	3566	100

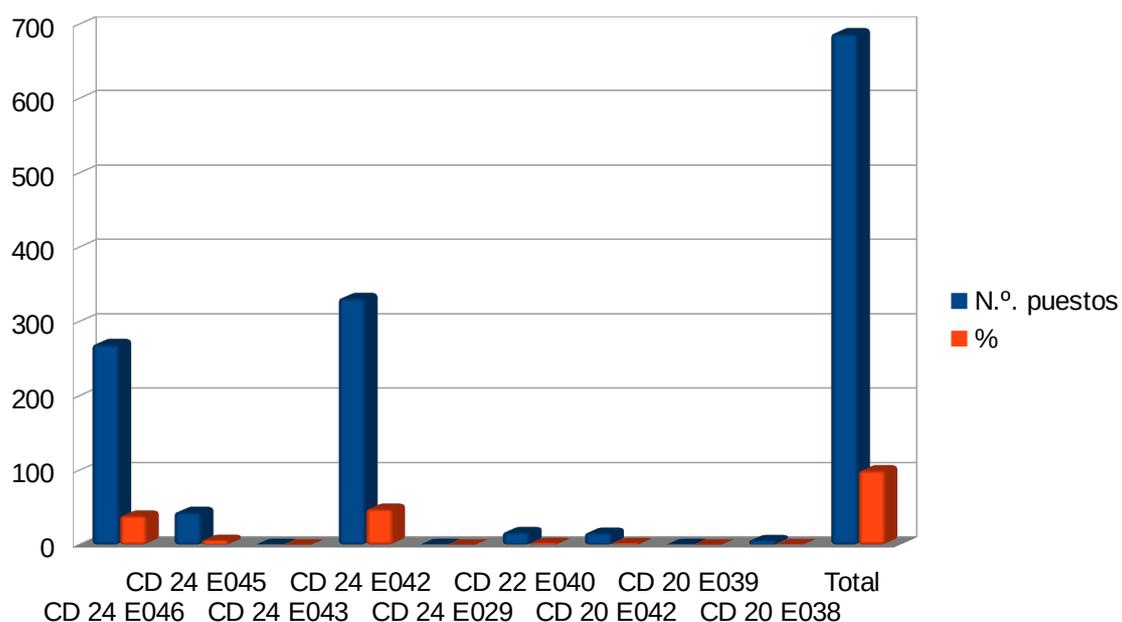


La tabla 1 muestra que los complementos de destino más altos, el CD 30, el 28 y el 26 y que tienen por lo general funciones de dirección de servicios o de subdirecciones generales representan el 22,57% del total de puestos, mientras que el 40,61% corresponde a jefaturas de sección o de coordinación de recursos, resultando que hay un 21,42% para puestos correspondientes a la categoría de entrada.

Tabla 2. Distribución de puestos adscritos solo al subgrupo A1, según el complemento de destino (CD) y complemento específico.

CD/CE	N.º. puestos	%
CD30 E050	198	6,88
CD28 E050	358	12,44
CD26 E050	22	0,76
CD26 E049	169	5,87
CD26 E047	58	2,02
CD24 E050	1	0,03
CD24 E047	1	0,03
CD24 E046	386	13,41
CD24 E045	99	3,44
CD24 E042	249	8,65
CD24 E040	58	2,02
CD24 E038	1	0,03
CD24 E029	4	0,14
CD22 E043	9	0,31
CD22 E042	16	0,56
CD22 E041	1	0,03
CD22 E040	470	16,33
CD22 E038	3	0,10
CD22 E029	16	0,56
CD22 E027	1	0,03
CD22 E024	3	0,10
CD21 E042	1	0,03
CD21 E040	13	0,45
CD20 E042	1	0,03
CD20 E040	29	1,01
CD20 E039	143	4,97
CD20 E038	338	11,74
CD20 E027	9	0,31
CD20 E025	14	0,49
CD20 E024	207	7,19
Total	2878	100

Tabla 3: Número y clasificación económica de los puestos reservados a los subgrupos A1/A2		
CD/CE	N.º. puestos	%
CD 24 E046	270	39,19
CD 24 E045	44	6,39
CD 24 E043	1	0,15
CD 24 E042	332	48,33
CD 24 E029	1	0,15
CD 22 E040	17	2,47
CD 20 E042	16	2,32
CD 20 E039	1	0,15
CD 20 E038	6	0,87
Total	688	100

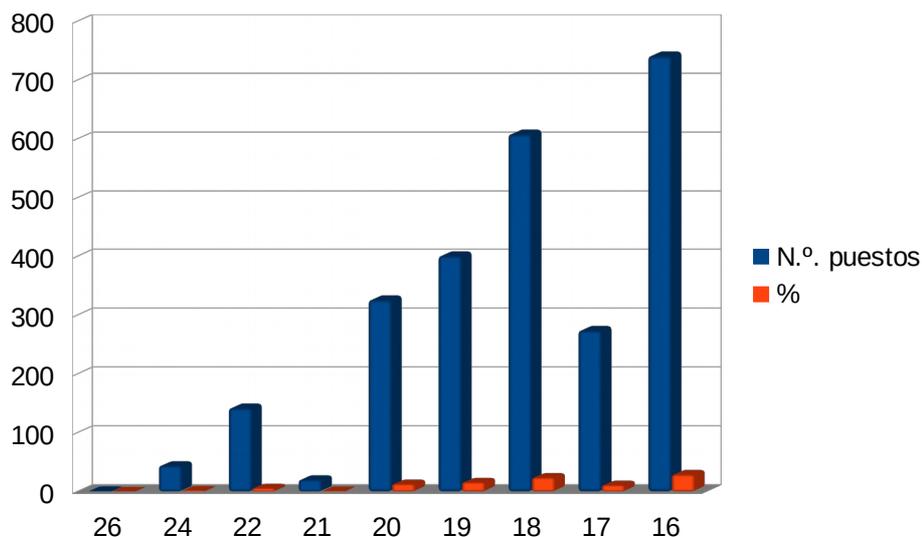


La tabla 3 muestra que hay un 94,2% de puestos compartidos por ambos subgrupos, A1 y A2 que tienen un complemento de destino de nivel 24, siendo las demás clasificaciones residuales (5,8%).

Subgrupo A2.

Número total de puestos adscritos solo al subgrupo A2: 2557.

C D	N.º. puestos	%
26	1	0,039
24	44	1,72
22	142	5,55
21	20	0,78
20	326	12,74
19	401	15,68
18	608	23,77
17	274	10,71
16	741	28,99

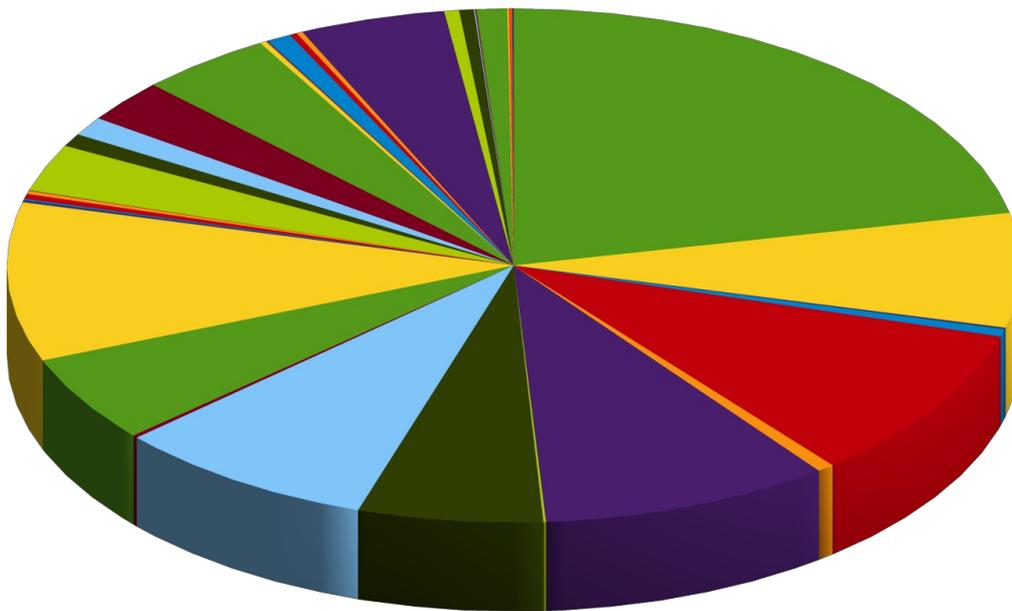


La tabla 4 muestra que el 52% de los puestos adscritos solo al subgrupo A2, se sitúan con complementos de destino entre el 18 y el 20, solo el 8%, tiene un complemento superior y que hay un 28,99%, para puestos correspondientes a la categoría de entrada (nivel 16).

Tabla 5: Distribución de puestos adscritos solo al subgrupo A2 según el complemento de destino (CD) y complemento específico.

CD/CE	N.º puestos	%
CD 26 E049	1	0,04%
CD 24 E046	3	0,12%
CD 24 E045	1	0,04%
CD 24 E042	25	0,98%
CD 24 E014	1	0,04%
CD 24 E0 39	1	0,04%
CD 24 E0	12	0,47%
CD 22 E042	12	0,47%
CD 22 E040	119	4,66%
CD 22 E032	5	0,20%
CD 22 E022	6	0,23%
CD 21 E031	20	0,78%
CD 20 E045	1	0,04%
CD 20 E042	1	0,04%
CD 20 E039	5	0,20%
CD 20 E038	109	4,26%
CD 20 E032	69	2,70%
CD 20 E030	30	1,17%
CD 20 E029	21	0,82%
CD 20 E026	76	2,97%
CD 20 E023	1	0,04%
CD 20 E022	5	0,20%
CD 20 E013	8	0,31%
CD 19 E038	2	0,08%
CD 19 E032	3	0,12%
CD 19 E030	1	0,04%
CD 19 E027	255	9,98%
CD 19 E013	140	5,48%
CD 18 E030	4	0,16%
CD 18 E026	214	8,37%
CD 18 E025	151	5,91%
CD 18 E023	2	0,08%
CD 18 E013	237	9,27%
CD 17 E027	14	0,55%
CD 17 E023	248	9,70%

CD 17 E013	12	0,47%
CD 16 E035	2	0,08%
CD 16 E030	1	0,04%
CD 16 E023	184	7,16%
CD 16 E013	555	21,71%
Total	2557	100,00%



- CD 26 E049 ■ CD 24 E046 ■ CD 24 E045 ■ CD 24 E042 ■ CD 24 E014 ■ CD 24 E039
- CD 24 E0 ■ CD 22 E042 ■ CD 22 E040 ■ CD 22 E032 ■ CD 22 E022 ■ CD 21 E031
- CD 20 E045 ■ CD 20 E042 ■ CD 20 E039 ■ CD 20 E038 ■ CD 20 E032 ■ CD 20 E030
- CD 20 E029 ■ CD 20 E026 ■ CD 20 E023 ■ CD 20 E022 ■ CD 20 E013 ■ CD 19 E038
- CD 19 E032 ■ CD 19 E030 ■ CD 19 E027 ■ CD 19 E013 ■ CD 18 E030 ■ CD 18 E026
- CD 18 E025 ■ CD 18 E023 ■ CD 18 E013 ■ CD 17 E027 ■ CD 17 E023 ■ CD 17 E013

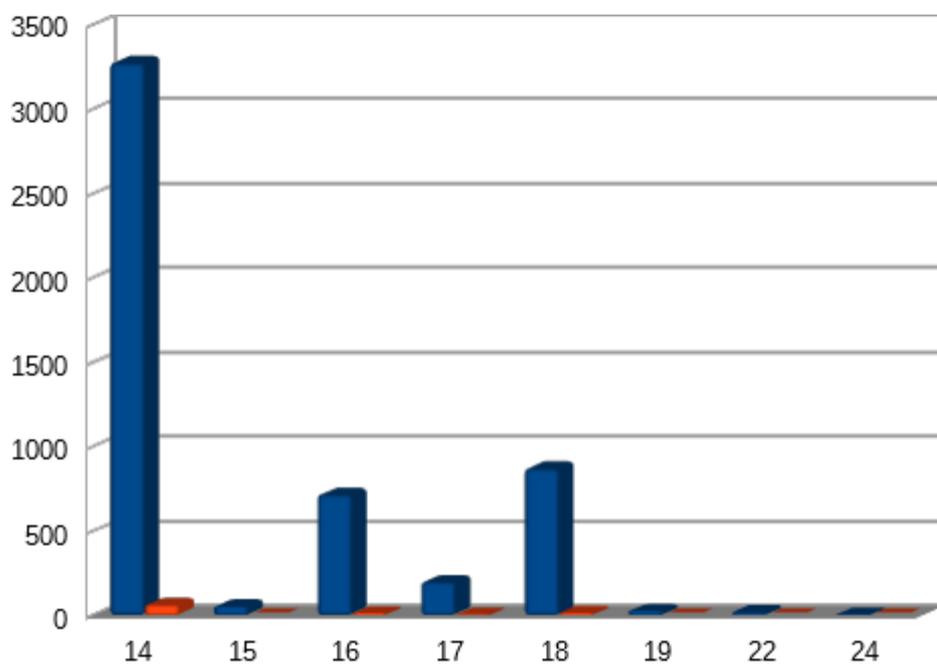
La tabla 5 muestra que hay un 28,99% de puestos adscritos solo al subgrupo A2 correspondientes a la categoría de entrada, por tener un complemento de destino nivel 16. Así mismo refleja que hay un 37,7% de puestos de trabajo con un complemento específico inferior al E023 (964 puestos), con una jornada laboral general de treinta y seis horas y quince minutos semanales, de los cuales 555 tienen el complemento de destino mínimo(nivel 16).

Subgrupo C1.

Número total de puestos adscritos al subgrupo C1: 5171

Tabla 6: Distribución por complemento de destino (CD) asignado a los puestos

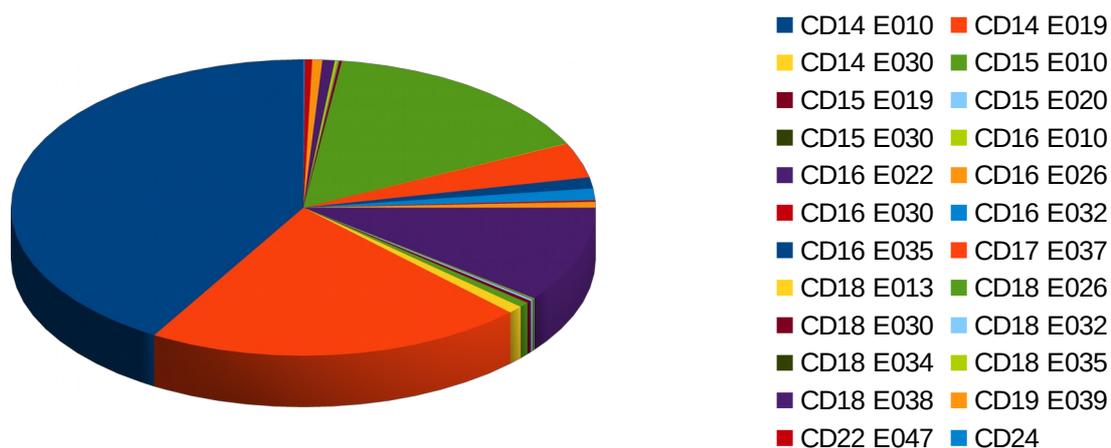
C D.	N.º. puestos	%
14	3275	63,33
15	56	1,08
16	717	13,87
17	198	3,83
18	871	16,84
19	29	0,56
22	21	0,41
24	4	0,08



La tabla 6 muestra que el 63,33% se reserva para puestos adscritos al subgrupo C1 correspondientes a la categoría de entrada (nivel 14).

Tabla 7: Distribución de puestos adscritos solo al subgrupo C1, según el complemento de destino (CD) y complemento específico.

CD/CE	N.º. puestos	%
CD14 E010	2145	47,08%
CD14 E019	1084	23,79%
CD14 E030	43	0,94%
CD15 E010	29	0,64%
CD15 E019	14	0,31%
CD15 E020	10	0,22%
CD15 E030	3	0,07%
CD16 E010	1	0,02%
CD16 E022	75	1,65%
CD16 E026	30	0,66%
CD16 E030	2	0,04%
CD17 E037	195	4,28%
CD18 E013	1	0,02%
CD18 E026	815	17,89%
CD18 E030	8	0,18%
CD18 E032	2	0,04%
CD18 E034	1	0,02%
CD18 E035	9	0,20%
CD18 E038	35	0,77%
CD19 E039	29	0,64%
CD22 E047	21	0,46%
CD24	4	0,09%
Total	4556	100

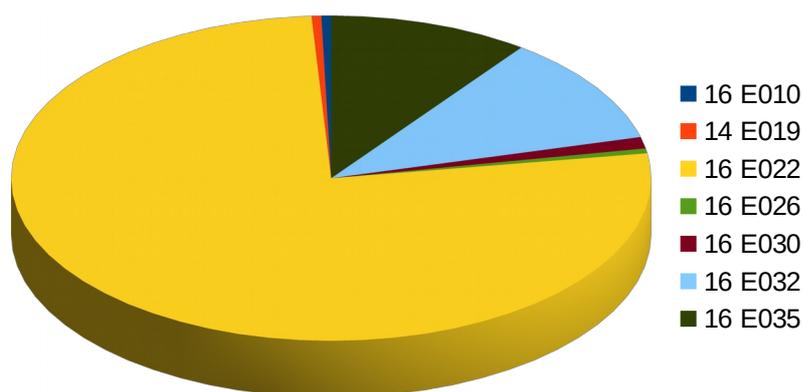
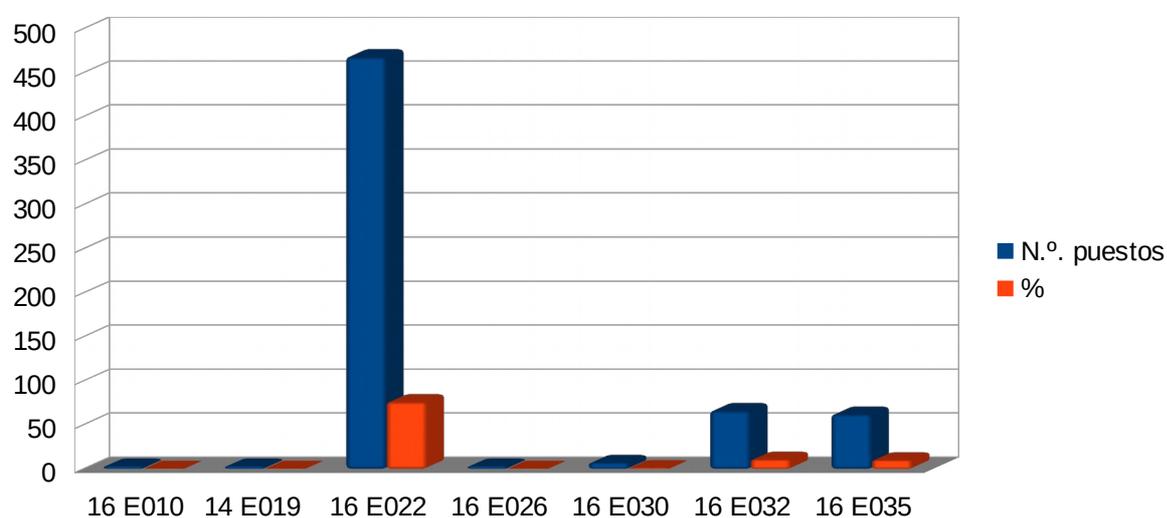


La tabla 7 muestra que hay un 47,74% de puestos adscritos al subgrupo C1 (2175 puestos) que tienen asignado un complemento específico que se corresponde con una jornada laboral general de treinta y seis horas y quince minutos semanales (CE 10).

Numero y clasificación económica de los puestos reservados a los subgrupos C1/C2

Tabla 8: Número y clasificación económica de los puestos reservados a los subgrupos C1/C2

CD/CE	N.º. puestos	%
16 E010	3	0,49
14 E019	3	0,49
16 E022	468	76,47
16 E026	3	0,49
16 E030	7	1,14
16 E032	66	10,79
16 E035	62	10,13
Total	612	100



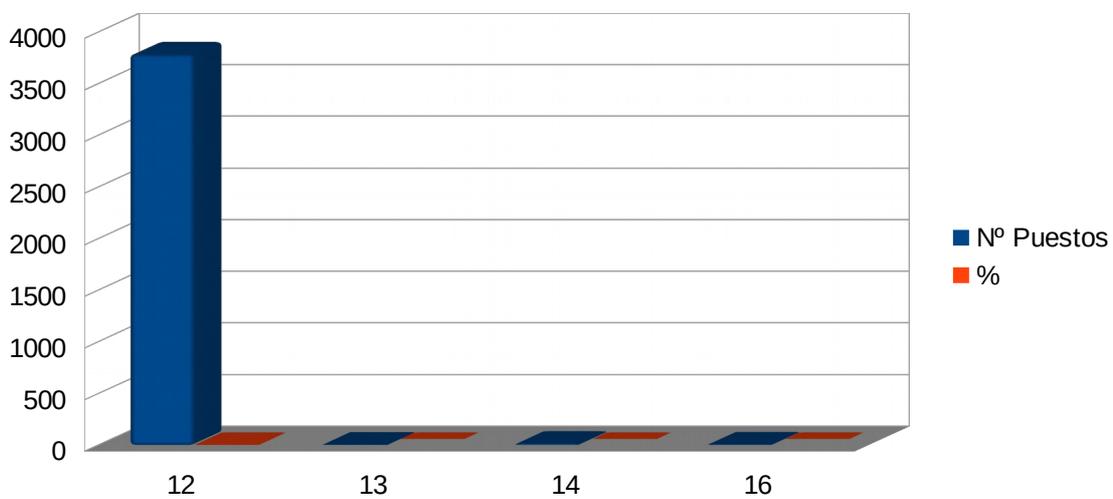
La tabla 8 muestra que el número de puestos reservados a los subgrupos C1/C2 que están clasificados con un complemento específico que asigna una jornada laboral general de treinta y seis horas y quince minutos semanales (CE 10), es residual al ser solo 3 puestos y representar un 0,49% del total.

Subgrupo C2.

Número total de puestos adscritos al subgrupo C2: 3809

Tabla 9. Distribución por complemento de destino (CD) asignado a los puestos

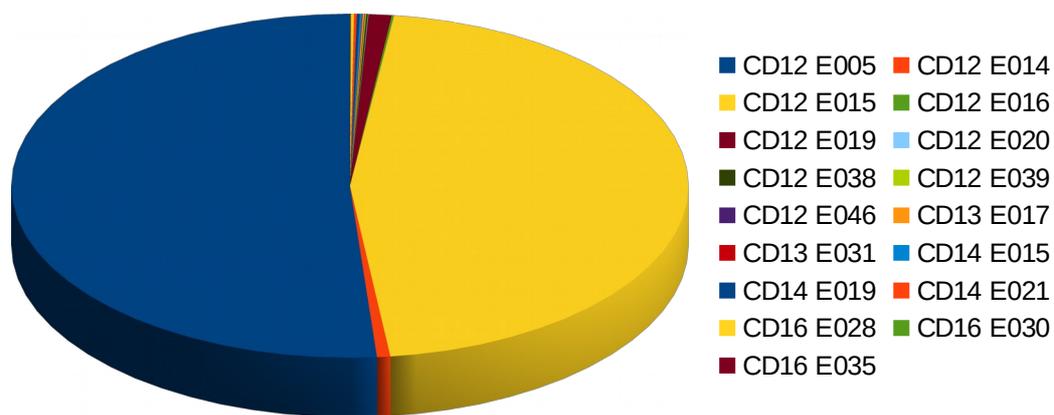
CD	Nº Puestos	%
12	3784	99,3%
13	4	0,10%
14	14	0,36%
16	7	0,18%



La tabla 9 muestra que el 99,33% de puestos adscritos al subgrupo C2 se reserva para puestos correspondientes a la categoría de entrada (nivel 12).

Tabla 10: Distribución de puestos adscritos al subgrupo C2 según el complemento de destino (CD) y complemento específico, asignados a los mismos.

CD/CE	N.º. puestos	%
CD12 E005	1867	49.02
CD12 E014	23	0.60
CD12 E015	1675	43.97
CD12 E016	4	0.11
CD12 E019	40	1.05
CD12 E020	1	0.03
CD12 E030	168	4.41
CD12 E038	3	0.07
CD12 E039	2	0.05
CD12 E046	1	0.03
CD13 E017	3	0.07
CD13 E031	1	0.03
CD14 E015	4	0.11
CD14 E019	5	0.13
CD14 E021	5	0.13
CD16 E028	5	0.13
CD16 E030	1	0.03
CD16 E035	1	0.03
Total	3809	100

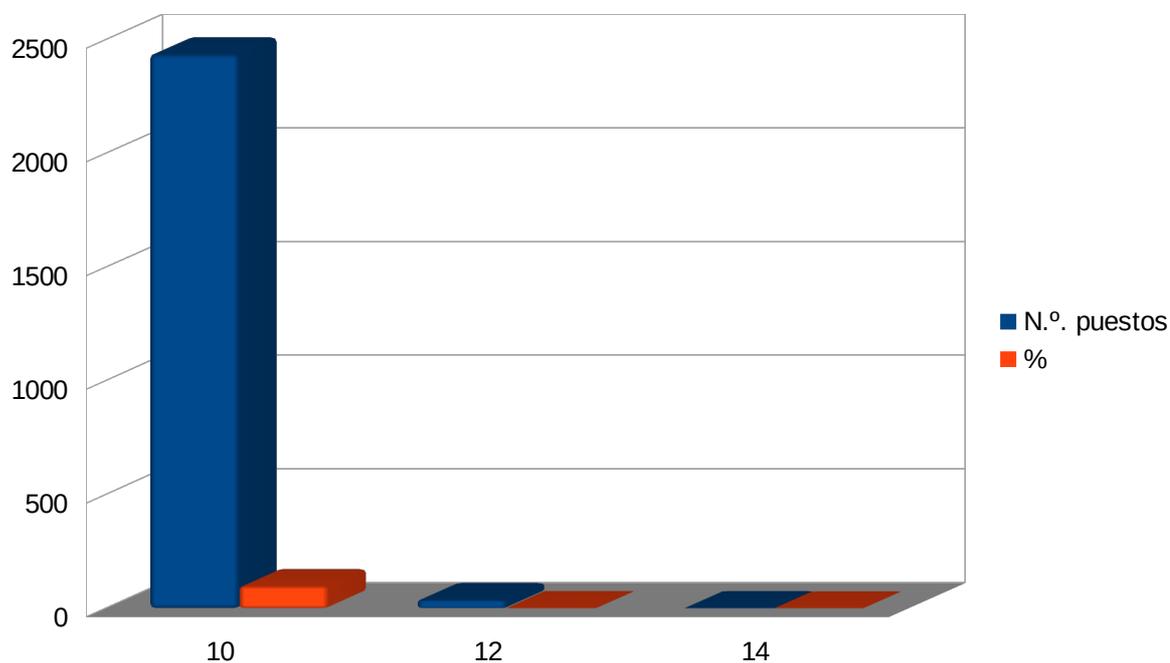


La tabla 10 muestra que hay un 49,62% de puestos adscritos al subgrupo C2 (1890 puestos), que tienen asignados un complemento específico que asigna una jornada laboral general de treinta y seis horas y quince minutos semanales (CE 05 y CE 14).

Agrupaciones profesionales funcionariales

Número total de puestos adscritos: 2476

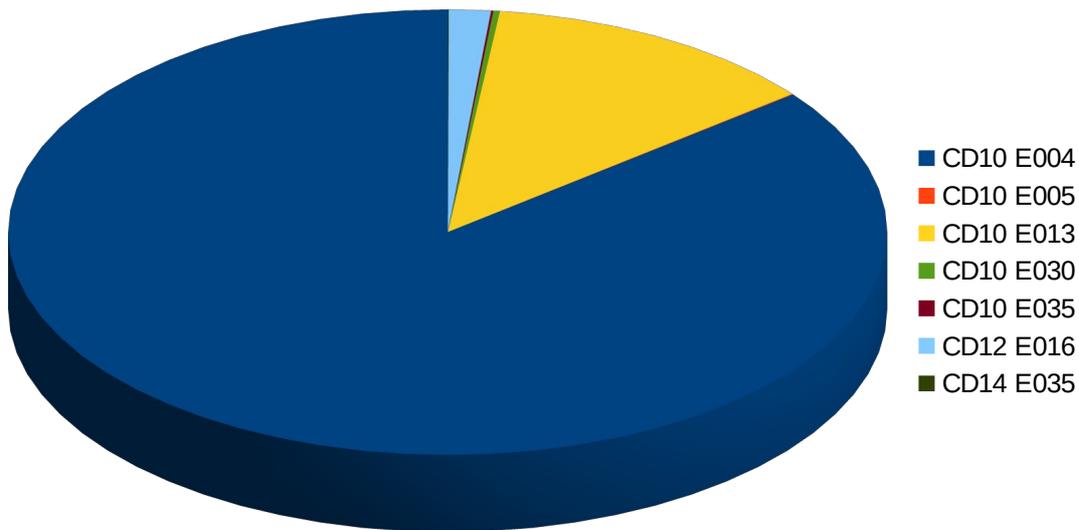
Tabla 11: Distribución por complemento de destino (CD) asignado a los puestos		
APF	N.º. puestos	%
10	2437	98,4
12	38	1,5
14	1	0,04



La tabla 11 muestra que el 98,4% de puestos adscritos a Agrupaciones profesionales funcionariales se reservan para puestos correspondientes a la categoría de entrada (nivel 10).

Tabla 12: Distribución de puestos adscritos a APF según el complemento de destino (CD) y complemento específico, asignados a los mismos.

APF	N.º. puestos	%
CD10 E004	2120	85,62
CD10 E005	1	0,04
CD10 E013	308	12,44
CD10 E030	6	0,24
CD10 E035	2	0,08
CD12 E016	38	1,53
CD14 E035	1	0,04
Total	2476	100



La tabla 12 muestra que hay un 85,66% de puestos adscritos a APF (2121 puestos) que tienen asignados un complemento específico que asigna una jornada laboral general de treinta y seis horas y quince minutos semanales (CE 04 y CE 05).

IV.- CONCLUSIONES

De los datos expuestos se desprenden las siguientes conclusiones:

A).- Posiciones retributivas:

Actualmente la clasificación económica de los puestos de trabajo se distribuye en 129 posiciones retributivas

- **Subgrupo A1:**

Por complemento de destino: 7.

Por complemento de destino y complemento específico: 30.

- **Subgrupo A1/A2:**

Por complemento destino: 3.

Por complemento de destino y complemento específico: 9.

- **Subgrupo A2:**

Por complemento de destino: 9.

Por complemento de destino y complemento específico: 35.

- **Subgrupo C1:**

Por complemento de destino: 8.

Por complemento de destino y complemento específico: 24.

- **Subgrupo C1/C2:**

Por complemento de destino: 1.

Por complemento de destino y complemento específico: 7.

- **Subgrupo C2:**

Por complemento de destino: 4.

Por complemento de destino y complemento específico: 17.

- **APF:**

Por complemento de destino: 3.

Por complemento de destino y complemento específico: 7.

B).- Puestos correspondientes a la categoría de entrada por grupos o subgrupos.

- Subgrupo A1. La tabla 1 muestra que hay 764 puestos de trabajo, un 21,42% correspondientes a la categoría de entrada, por tener un complemento de destino nivel 20 .
- Subgrupo A2. La tabla 4 muestra que hay 741 puestos de trabajo, un 28,97%, correspondientes a la categoría de entrada, por tener un complemento de destino nivel 16.
- Subgrupo C1. La tabla 6 muestra que hay 3275 puestos de trabajo, un 63,33%, correspondientes a la categoría de entrada, por tener un complemento de destino nivel 14.
- Subgrupo C2. La tabla 9 muestra que hay 3784 puestos de trabajo, un 99,3%, correspondientes a la categoría de entrada, por tener un complemento de destino nivel 12.
- APF. La tabla 11 muestra que hay 2437 puestos de trabajo, un 98,4%, correspondientes a la categoría de entrada, por tener un complemento de destino nivel 10.

C).- Puestos por grupos o subgrupos a los que se les asigna una jornada laboral general de treinta y seis horas y quince minutos semanales.

- Subgrupo A1. La tabla 2 muestra que hay 250 puestos de trabajo, un 8,68% con un complemento específico inferior al E038.
- Subgrupo A2. La tabla 5 muestra que hay 964 puestos de trabajo, un 37,7%, con un complemento específico inferior al E023.
- Subgrupo C1. La tabla 7 muestra que hay 2175 puestos de trabajo, un 47,74%, con un complemento específico inferior al E019.
- Subgrupo C2. La tabla 10 muestra que hay 1890 puestos de trabajo, un 49,62%, con un complemento específico inferior al E015.
- APF. La tabla 12 muestra que hay 2121 puestos de trabajo, un 85,66%, con un complemento específico inferior al E013.

3.- LINEAS DE ACTUACIÓN

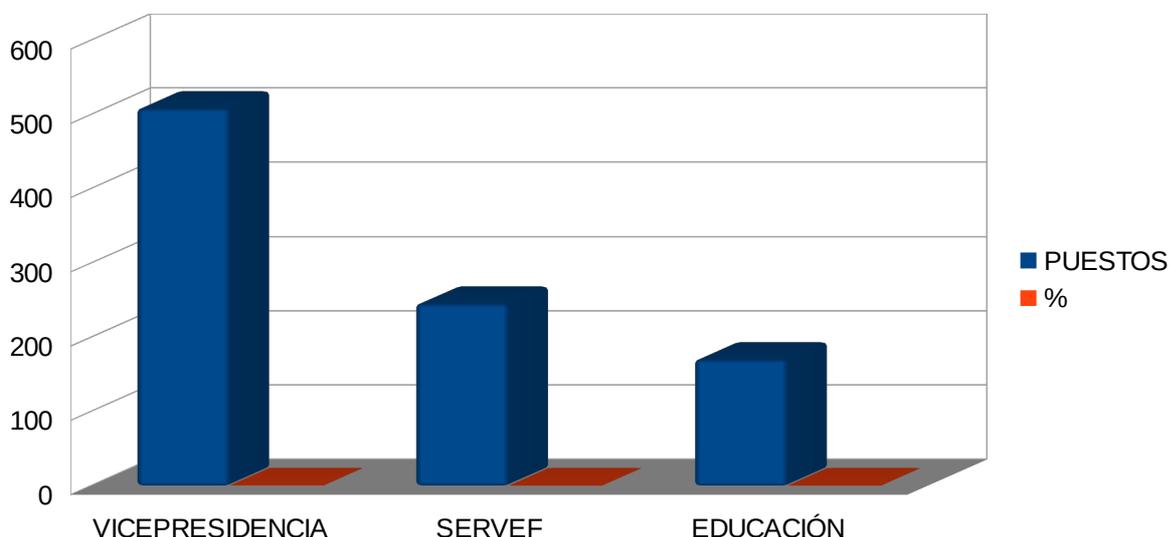
3.1.- UNIFICAR LA JORNADA LABORAL.

Tras el estudio y análisis de las relaciones de puestos de trabajo (RPT) se pueden extraer varias conclusiones:

- Que en la clasificación de los puestos de trabajo y con independencia del grupo o subgrupo de adscripción, los puestos que tienen un complemento de destino inferior coinciden en tener, así mismo, un complemento específico de una jornada laboral general.
- Que generalmente estos puestos de trabajo, cuando pertenecen a los subgrupos A1, A2 y C1, predominan en los servicios de atención directa y de aquellos que les dan apoyo en el ámbito de la actuación de la Generalitat, en materia de servicios sociales.

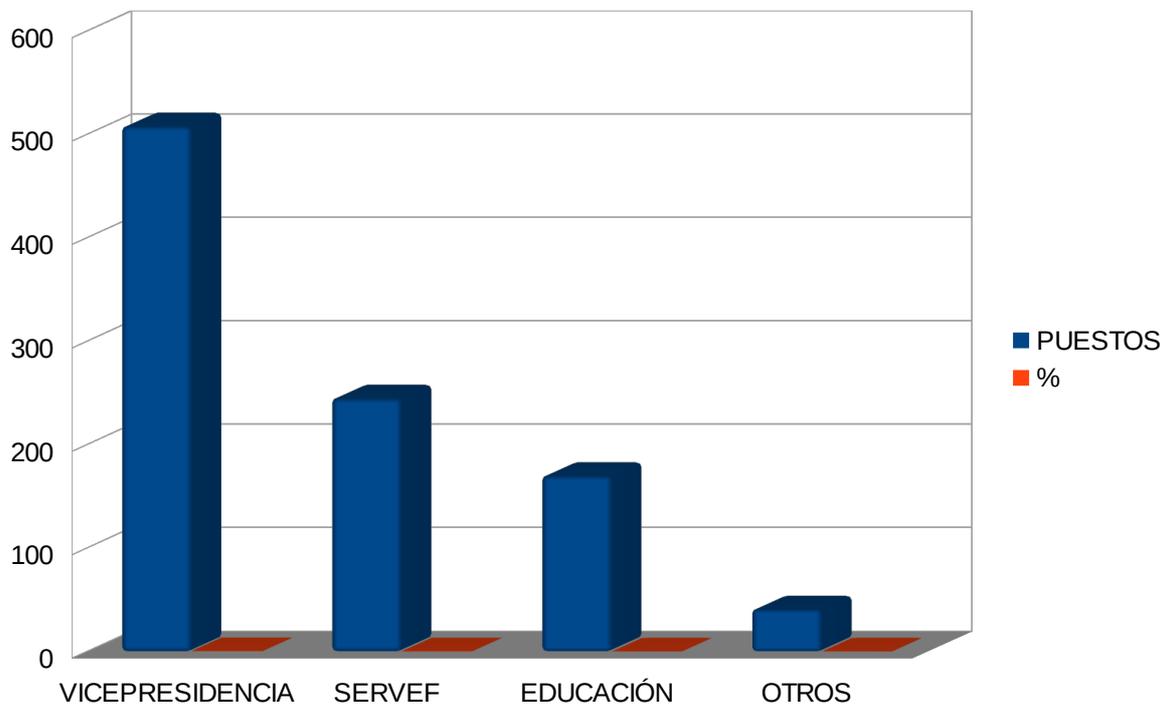
Así se observa:

A1 < E038	PUESTOS	%
VICEPRESIDENCIA	102	40%
SERVEF	72	28%
OTROS	85	32%



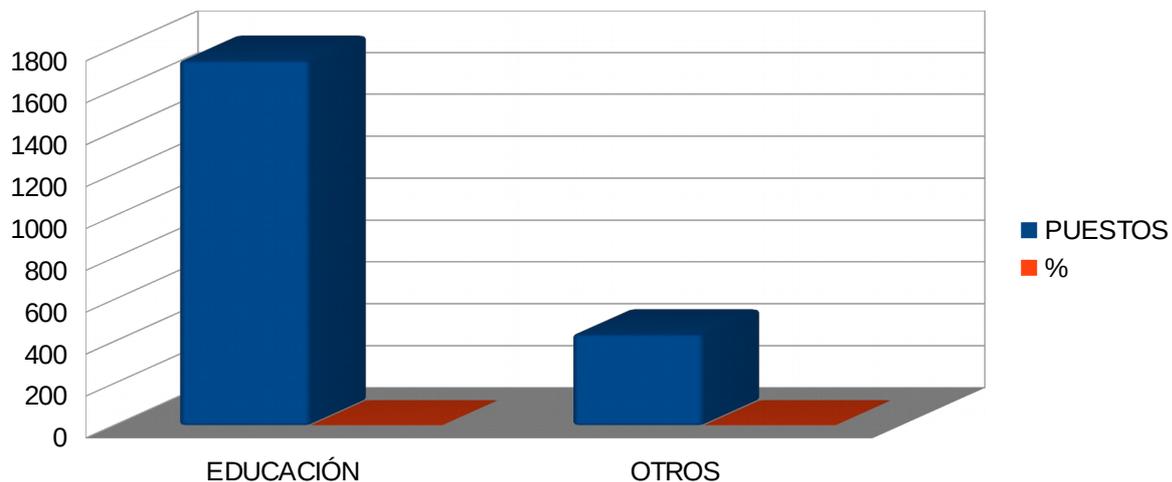
En el subgrupo A1, el 40% de los puestos clasificados con un complemento específico inferior al E038, están adscritos a la Vicepresidencia y Conselleria de Igualdad y Políticas Inclusivas y el 28% al SERVEF.

Tabla 14. Puestos subgrupo A2 Jornada laboral general		
A2 < E023	PUESTOS	%
VICEPRESIDENCIA	508	53%
SERVEF	245	25%
EDUCACIÓN	170	17%
OTROS	41	5%



En el subgrupo A2, el 53% de los puestos clasificados con un complemento específico inferior al E023, están adscritos a la Vicepresidencia y Conselleria de Igualdad y Políticas Inclusivas, el 25% al SERVEF y el 17,6% a la conselleria de Educación, Investigación, Cultura y Deporte.

Tabla 15. Puestos subgrupo C1 Jornada laboral general		
C1 < E019	PUESTOS	%
EDUCACIÓN	1743	79%
OTROS	436	21%



En el subgrupo C1, el 79% de los puestos clasificados con un complemento específico inferior al E019 están adscritos a la conselleria de Educación, Investigación, Cultura y Deporte, aumentando a un 89,5% entre los puestos de trabajo de Administración Especial.

Hay que señalar que la organización del trabajo de estos puestos, generalmente, se realiza a través de turnos por razón del servicio, por lo que la ampliación a la jornada de 38 horas y 45 minutos facilitaría la configuración de las planillas de turnos e igualmente permitiría la implementación de acciones formativas en este colectivo.

Son las consellerias y organismos con competencias que implican una mayor atención directa, así como una actuación de la Generalitat en materia de servicios sociales, las que soportan una infraclasificación de sus puestos de trabajo, por lo que con el aumento de la jornada laboral especial de treinta y ocho horas y cuarenta y cinco minutos semanales, se reconoce la importancia de estos sectores de actividad, siendo la unificación de la jornada laboral que deriva de dicho aumento la primera línea de actuación.

3.2.- IDENTIFICAR Y MODIFICAR LAS POSIBLES DESVIACIONES EN LA CLASIFICACIÓN DE LOS PUESTOS DE TRABAJO DE LAS DENOMINADAS “PROFESIONES FEMINIZADAS”.

Al objeto de determinar cuándo una profesión, cuerpo o escala, se puede considerar que está feminizada, así como, si a los puestos que se clasifican para su desempeño se les adjudican unas retribuciones complementarias inferiores a la media de los puestos del grupo o subgrupo, se ha realizado un análisis profundo de la RPT actualizando los datos y estadísticas ya recogidos en el “Libro Violeta de la Función Pública Valenciana”, aprobado el 27 de septiembre de 2016 por la Comisión encargada de estudiar desde una perspectiva de género la reforma de la Ley 10/2010, constituida por Resolución de 2 de mayo de 2016, de la Consellera de Justicia, Administración Pública, Reformas Democráticas y Libertades Públicas, donde ya se puso de manifiesto esta discriminación.

Los resultados de dicho análisis que se han considerado relevantes para el presente estudio, se han concentrado en las tablas 16 a 30, a los cuales iremos haciendo referencia a lo largo del presente epígrafe, y confirmarán de forma objetiva que efectivamente hay determinados cuerpos, a los que se puede considerar “feminizados” que concentran las posiciones retributivas más bajas previstas para su grupo o subgrupo de titulación.

Así, los datos obtenidos de los diferentes cuerpos por sexo, son los siguientes:

Tabla 16. Personal al servicio de la Generalitat, según sexo y grupo de titulación.												
	A1/A		A2/B		C1/C		C2/D		APF/E		TOTAL	
Mujeres	1422	54,5%	1530	62,5%	3096	71,5%	2696	70%	1819	70%	10563	66,7%
Hombres	1184	45,5%	917	37,5%	1238	28,5%	1155	30%	775	30%	5269	33,3%
Total	2606	100%	2447	100%	4334	100%	3851	100%	2594	100%	15832	100%

De acuerdo con la tabla 16, la proporción de hombres y mujeres al servicio de la Generalitat, es de un 66,7% de mujeres frente a un 33,3% de hombres. En el subgrupo A2, las mujeres representan el 62,5%, y en el subgrupo C1 el 71,5%.

Tabla 17. Proporción de hombres y mujeres por cuerpos del subgrupo A2

Cuerpo	Denominación	% H	% M
A2-01	Superior de gestió d'administració general de l'administració de la Generalitat	42,64	57,36
A2-02	Superior de gestió en enginyeria tècnica en informàtica de l'administració de la Generalitat	55,81	44,19
A2-03	Superior de gestió de promoció lingüística de l'administració de la Generalitat	38,46	61,54
A2-04	Superior de gestió d'arxivística, biblioteconomia i documentació de l'administració de la Generalitat	0,00	100,00
A2-04-01	Tècnic d'arxius i biblioteques	33,33	66,67
A2-04-02	Tècnic de fons documentals	100,00	0,00
A2-05	Superior de gestió en seguretat i salut en el treball de l'administració de la Generalitat	75,00	25,00
A2-07	Superior de gestió en formació i inserció professional de l'administració de la Generalitat	0,00	100,00
A2-08	Superior de gestió en enginyeria tècnica en obres públiques de l'administració de la Generalitat	82,76	17,24
A2-09	Superior de gestió en enginyeria tècnica industrial de l'administració de la Generalitat	76,47	23,53
A2-10	Superior de gestió en enginyeria tècnica de mines de l'administració de la Generalitat	100,00	0,00
A2-11	Superior de gestió en enginyeria tècnica de telecomunicacions de l'administració de la Generalitat	100,00	0,00
A2-13	Superior de gestió en enginyeria tècnica forestal de l'administració de la Generalitat	80,00	20,00
A2-14	Superior de gestió en enginyeria tècnica agrícola de l'administració de la Generalitat	100,00	0,00
A2-14-01	Enginyeria tècnica agrícola	58,97	41,03
A2-14-02	Investigació i experimentació agrària	64,29	35,71
A2-15	Superior de gestió en administració cultural de l'administració de la Generalitat	21,43	78,57
A2-16	Superior de gestió en acció social de l'administració de la Generalitat	0,00	100,00
A2-16-01	Acció social i administració dels servicis socials	34,38	65,63
A2-16-02	Educació social	38,46	61,54
A2-16-03	Treball social	20,53	79,47
A2-16-04	Logopèdia	32,35	67,65
A2-16-05	Teràpia ocupacional	30,23	69,77
A2-17	Superior de gestió en arquitectura de l'administració de la Generalitat	78,26	21,74
A2-19	Superior de gestió d'administració sociosanitària de l'administració de la Generalitat	23,53	76,47
A2-20	Superior de gestió en fisioteràpia de l'administració de la Generalitat	32,63	67,37
A2-21	Superior de gestió en prevenció de riscos laborals de l'administració de la Generalitat	44,44	55,56
A2-22	Superior de gestió en economia domèstica de l'administració de la Generalitat	80,00	20,00
A2-23-01	Administració del medi ambient	77,78	22,22
A2-23-03	Avaluació del medi ambient	0,00	100,00
A2-24	Superior de gestió d'emergències de l'administració de la Generalitat	72,73	27,27
A2-25	Superior de gestió de seguretat pública de l'administració de la Generalitat	80,00	20,00
A2-27	Superior de gestió estadística de l'administració de la Generalitat	44,44	55,56
A2-29	Superior de gestió en activitats turístiques de l'administració de la Generalitat	33,33	66,67
A2-30	Superior de gestió de tributs de l'Administració de la Generalitat	25,00	75,00

La tabla 17 muestra que en los cuerpos del subgrupo A2 que prestan servicios de atención directa y que dan apoyo en el ámbito de la actuación de la Generalitat en materia de servicios sociales, la proporción de mujeres es superior a la media en el subgrupo (62,5%). Mientras que en el cuerpo A2-16 Superior de gestión en acción social de la administración de la Generalitat, representa el **74%**, y en el cuerpo A2-19 Superior de gestión de administración socio-sanitaria de la administración de la Generalitat, supera el **76%**.

Tabla 18. Proporción de hombres y mujeres por cuerpos del subgrupo C1.

Cuerpo	Denominación	% H	% M
C1-01	Administratiu de l'administració de la Generalitat	29,91	70,09
C1-02	Especialistes en sistemes i tecnologies de la informació de l'administració de la Generalitat	70,00	30,00
C1-03	Especialistes en Educació Especial de l'administració de la Generalitat	12,05	87,95
C1-04	Especialistes en Educació Infantil de l'administració de la Generalitat	3,77	96,23
C1-05	Especialistes en delimitació de l'administració de la Generalitat	76,19	23,81
C1-06	Especialistes en analítica de laboratori de l'administració de la Generalitat	80,00	20,00
C1-09	Capatàs agrícola de l'administració de la Generalitat	100,00	0,00
C1-10	Especialistes en prevenció de riscos laborals de l'administració de la Generalitat	100,00	0,00
C1-11	Especialistes en comunicacions i emergències de l'administració de la Generalitat	80,00	20,00
C1-12	Especialistes d'atenció socio sanitària de l'administració de la Generalitat	18,52	81,48
C1-13-03	Agents mediambientals	86,73	13,27
C1-14	Especialistes tècnics en investigació de l'administració de la Generalitat	80,00	20,00
C1-15	Especialistes de manteniment de l'administració de la Generalitat	90,91	9,09
C1-17	Especialistes obres públiques de l'administració de la Generalitat	84,62	15,38
C1-19	Especialistes de cuina de l'administració de la Generalitat	33,33	66,67

La tabla 18 muestra que en los cuerpos del subgrupo C1 que prestan servicios de atención directa y que dan apoyo en el ámbito de la actuación de la Generalitat en materia de servicios sociales, la proporción de mujeres es superior a la media en el subgrupo (71,5%). Mientras que en el cuerpo C1-03 Especialistas en Educación Especial de la administración de la Generalitat, representa el **87,95%**; en el C1-04 Especialistas en Educación Infantil de la Administración de la Generalitat, representa el **96,23%** y en el cuerpo C1-12 Especialistas de atención socio sanitaria de la Administración de la Generalitat supera el **81,48%**.

De los datos expuestos y de una forma objetiva, se demuestra que los cuerpos mencionados están feminizados al superar ampliamente la proporción de mujeres la media para cada subgrupo. Sólo queda determinar si los puestos de trabajo clasificados para dichos cuerpos tienen asociadas unas retribuciones inferiores a la retribución media del grupo/subgrupo de adscripción y para ello, debemos ponerlos en relación con las clasificaciones medias de los puestos por grupo, al objeto de determinar si se existe discriminación en su clasificación por considerar que un cuerpo está feminizado.

De este modo y respecto del subgrupo A2, del análisis de la tabla 5ª, se ha calculado la retribución media de un puesto de trabajo adscrito al subgrupo A2, resultando que estaría en la clasificación A2 16 E030.

Así mismo, y de acuerdo con los datos contenidos en las tablas 4ª y 5ª, de los 2557 puestos de trabajo adscritos a dicho subgrupo, 741 que representan un 28,97%, están clasificados con el complemento de destino 16, el mínimo previsto. Por otra parte, hay 555 puestos clasificados con un complemento de destino 16 y un complemento específico E013, el 21,71%.

Total puestos Cuerpo A2-16, Superior de gestión en acción social de la Administración de la Generalitat. : 735 puestos.

Las tablas 19 y 20 muestran la distribución de los puestos de trabajo adscritos a dicho cuerpo, de acuerdo con los complementos retributivos asignados a los mismos.

Tabla 19. Posiciones retributivas por CD de los puestos clasificados para el Cuerpo A2-16		
CD	N.º de puestos	%
16	488	66,4%
Otros.	247	33,6%

Tabla 20. Posiciones retributivas por CD + CE de los puestos clasificados para el Cuerpo A2-16		
CD + CE	N.º de puestos	%
16 E013	415	56,4 %
Otros.	320	43,6 %

Total puestos Cuerpo A2-19, Superior de gestión de administración socio-sanitaria de la Administración de la Generalitat : 159 puestos.

Las tablas 21 y 22 muestran la distribución de los puestos de trabajo adscritos a dicho cuerpo, de acuerdo con los complementos retributivos asignados a los mismos.

Tabla 21. Posiciones retributivas por CD de los puestos clasificados para el Cuerpo A2-19		
CD	N.º de puestos	%
16	108	68 %
Otros.	51	32 %

Tabla 22. Posiciones retributivas por CD + CE de los puestos clasificados para el Cuerpo A2-19		
CD + CE	N.º de puestos	%
16 E013	102	64 %
Otros.	57	36 %

Del análisis de las tablas 19 a 22, se determina que las retribuciones medias de los cuerpos A2-16 y A2-19 se sitúan en la clasificación A2 16 E020, por debajo de la clasificación media fijada en A2 16 E030.

La tabla 23 muestra que de los 741 puestos clasificados para su provisión para el subgrupo A2, con el complemento de destino mínimo para el subgrupo, el 16, el 80,43% corresponden a puestos reservados para los cuerpos A2-16 y A2-19. Así mismo, establece que de los 555 puestos que en dicho subgrupo tienen la clasificación más baja, CD 16 E013, el 93,15 % corresponden a puestos reservados para los cuerpos A2-16 y A2-19.

Tabla 23. Total puestos con CD 16 y CD 16 + CE 13 de los cuerpos A2-16 y A2-19, sobre el total de puestos del subgrupo A2.				
CUERPOS	CD 16		CD 16 E013	
A2 16 + A2 19	596	80,43 %	517	93,15 %
RESTO CUERPOS	145	19,57 %	38	6,85 %
TOTAL	741	100%	555	100%

En cuanto al subgrupo C1, del análisis de la tabla 7ª, se ha calculado la retribución media de un puesto de trabajo adscrito al subgrupo C1, resultando que estaría próxima a la clasificación C1 14 E019.

Así mismo, y de acuerdo con los datos contenidos en las tablas 6ª y 7ª, de los 5171 puestos de trabajo adscritos a dicho subgrupo, 3275 que representan un 66,33%, están clasificados con el complemento de destino 14, el mínimo previsto. Por otra parte, hay 2145 puestos clasificados con un complemento de destino 14 y un complemento específico E010, el 47,08%.

Total puestos Cuerpo C1-03, Especialistas en Educación Especial de la Administració de la Generalitat: 1073 puestos.

Las tablas 24 y 25 muestran la distribución de los puestos de trabajo adscritos a dicho cuerpo, de acuerdo con los complementos retributivos asignados a los mismos.

Tabla 24. Posiciones retributivas por CD de los puestos clasificados para el Cuerpo C1-03.

CD	N.º de puestos	%
14	1073	100%
Otros.	0	0%

Tabla 25. Posiciones retributivas por CD + CE de los puestos clasificados para el Cuerpo C1-03

CD + CE	N.º de puestos	%
14 E010	1073	100 %
Otros.	0	0 %

Total puestos Cuerpo C1-04, Especialistas en Educación Infantil de la Administración de la Generalitat: 343 puestos.

Las tablas 26 y 27 muestran la distribución de los puestos de trabajo adscritos a dicho cuerpo, de acuerdo con los complementos retributivos asignados a los mismos.

Tabla 26. Posiciones retributivas por CD de los puestos clasificados para el Cuerpo C1-04.		
CD	N.º de puestos	%
14	343	100%
Otros.	0	0%

Tabla 27. Posiciones retributivas por CD + CE de los puestos clasificados para el Cuerpo C1-04.		
CD + CE	N.º de puestos	%
14 E010	343	100 %
Otros.	0	0 %

Total puestos Cuerpo C1-12, Especialistas de atención sociosanitaria de la Administración de la Generalitat: 156 puestos.

Las tablas 28 y 29 muestran la distribución de los puestos de trabajo adscritos a dicho cuerpo, de acuerdo con los complementos retributivos asignados a los mismos.

Tabla 28. Posiciones retributivas por CD de los puestos clasificados para el Cuerpo C1-12.		
CD	N.º de puestos	%
14	156	100%
Otros.	0	0%

Tabla 29. Posiciones retributivas por CD + CE de los puestos clasificados para el Cuerpo C1-12.		
CD + CE	N.º de puestos	%
14 E010	149	95,5 %
Otros.	7	4,5 %

Tabla 30. Total puestos con CD 14 y CD 14 + CE 10 de los cuerpos C1-03, C1-04 y C1-12, sobre el total de puestos del subgrupo C1.				
CUERPOS	CD 14		CD 14 E010	
C1 03 + C1 04 + C1 12	1572	48 %	1565	73 %
RESTO CUERPOS	1703	52 %	580	27 %
TOTAL	3275	100%	2145	100%

La tabla 30 muestra que de los 3.275 puestos clasificados para su provisión para el subgrupo C1, con el complemento de destino mínimo para el subgrupo, el 14, el 48% corresponden a puestos reservados para los cuerpos C1-03, C1-04 y C1-12. Así mismo, establece que de los 2145 puestos que en dicho subgrupo tienen la clasificación más baja, CD 14 E010, el 73 % corresponden a puestos reservados para los cuerpos C1-03, C1-04 y C1-12.

Las tablas 24 a 29, muestran que prácticamente el **100%**, de los puestos de trabajo clasificados para los cuerpos C1-03, C1-04 y C1-12, tienen las retribuciones económicas mas bajas permitidas para el subgrupo de titulación C1, CD 14 E010, por debajo de la clasificación media fijada en C1 14 E019.

De todo lo expuesto se puede afirmar:

- Que están feminizados e infraclasificados en relación con la media de clasificación por grupo de adscripción, los siguientes cuerpos:
 - A2-16 Superior de gestión en acción social de la Administración de la Generalitat,
 - A2-19 Superior de gestión de administración socio-sanitaria de la Administración de la Generalitat,
 - C1-03 Especialistas en Educación Especial de la Administración de la Generalitat,
 - C1-04 Especialistas en Educación Infantil de la Administración de la Generalitat y
 - C1-12 Especialistas de atención sociosanitaria de la Administración de la Generalitat.

Adoptando esta discriminación salarial una perspectiva de género y analizando las personas ocupantes de estos puestos de trabajo, se observa que un 83,13% son mujeres. Los sectores laborales integrados mayoritariamente por hombres gozan en muchos casos de un prestigio que posteriormente se refleja en sus retribuciones, y al contrario en las parcelas en las que la mujer está representada mayoritariamente, el reconocimiento en las retribuciones está devaluado.

En consecuencia, nos encontramos ante la necesidad de que los criterios que se empleen en el sistema de clasificación de puestos de trabajo eviten cualquier tipo de discriminación, contrarias a la igualdad efectiva de mujeres y hombres (artículos 3, 6, 15 y 51 Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres).

Como quedó reflejado en el “Libro Violeta”, el hecho de que en términos generales exista una brecha de género como la actual no solo afecta a la retribución mensual de mujeres y hombres, lo que por sí ya es bastante, sino que además supone que cuando una familia se organiza para conciliar, muchas veces se encuentra con una importante pérdida de su poder adquisitivo si el que concilia es el hombre, y menos, evidentemente, si la que concilia es la mujer.

La brecha salarial de género implica que la conciliación recaiga solo en el género femenino mermando muchas carreras profesionales y relegando a la mujer a esas condiciones contractuales más precarias y peor retribuidas. Y, por supuesto, además perpetúa el denominado “techo de cristal”, al que ya la Organización Internacional del Trabajo se refirió como la existencia de obstáculos invisibles pero existentes que dificultan que la mujer pueda acceder a los puestos más elevados de la cumbre social, política o empresarial con la misma facilidad (o dificultad) con la que lo hace el hombre.

Las mayores posibilidades que han tenido las mujeres de realizar una formación universitaria y ejercerla corresponden a una diplomatura (denominadas actualmente como Grados tras la incorporación en el Espacio Europeo de Educación Superior) de nivel medio, principalmente en la educación, la sanidad y los servicios sociales. En estos tres Grados (Magisterio, Enfermería y Trabajo Social), las mujeres son la inmensa mayoría del alumnado.

Recientemente el informe editado por la Conferencia de Rectores de las Universidades Españolas (CRUE), sobre “La universidad española en cifras” curso 2015/2016, demuestra esta preeminencia de las mujeres en determinados estudios.

Las mujeres son mayoritarias en los estudios de Educación Infantil, Enfermería, Psicología y Educación Primaria. Los hombres continúan siendo muy mayoritarios en los estudios de informática y las ingenierías.

Administración y Dirección de Empresas	45,64%
Derecho	55,47%
Psicología	73,81%
Educación Primaria	66,21%
Ingeniería en Informática	10,82%
Educación Infantil	91,66%
Enfermería	80,14%
Historia	50,52%
Medicina	67,93%
Economía	36,94%
Ingeniería Electrónica	13,76%
Turismo	65,92%

Precisamente estas categorías de carreras, son las que habilitan para realizar trabajos relacionados con los servicios sociales y a la comunidad, generalmente de carácter asistencial, y que de acuerdo con nuestra cultura histórica, se han considerado propios de las mujeres, en una transposición de los trabajos realizados por estas en el ámbito familiar, y como estos, tradicionalmente considerados de poco valor, como se ha demostrado con el presente estudio de la clasificación económica de los mismos, por lo que se debe modificar el agravio comparativo que supone su clasificación, al igual que en la actualidad se reconoce en el ámbito público el valor del trabajo que realiza la mujer en el ámbito familiar.

Por tanto, la segunda línea de actuación debe ser:

- Modificar la clasificación de los puestos de trabajo que estén adscritos a los cuerpos A2-16 y A2 19, asignándoles una clasificación mínima de **A2 16 E030** y a los que estén adscritos a los cuerpos C1 03, C1 04 y C1 12, una clasificación mínima de **C1 14 E019**.

3.3.- PROPUESTA DE CREACIÓN DE UN GRUPO DE TRABAJO PARA EL ESTUDIO PORMENORIZADO DE LAS CARGAS, RESPONSABILIDADES Y CAPACITACIONES REQUERIDAS PARA EL DESEMPEÑO DE UN PUESTO DE TRABAJO, AL OBJETO DE SU CORRECTA CLASIFICACIÓN.

Del análisis de los hechos que conforman la situación actual, surge la necesidad de abordar con detenimiento la valoración de los puestos incluidos en las relaciones de puestos de trabajo, al objeto de modificar las posibles disfunciones que se detecten.

Así, deben ser tenidos en cuenta una serie de elementos, como las cargas de trabajo de los puestos, las retribuciones complementarias vinculadas a las responsabilidades asumidas y a las características de los procesos a desarrollar, para una vez realizado dicho trabajo, establecer agrupaciones de los puestos de trabajo tipo, con características homogéneas y unas mismas retribuciones complementarias, dando una mayor coherencia al sistema.

Respecto al complemento de destino, se debe analizar la especial dificultad técnica que pueda exigir titulaciones académicas específicas, conocimientos especiales, experiencia, destrezas, etc, y la responsabilidad que concurre en cada puesto de trabajo. De otra parte, en relación con el complemento específico, cabe estudiar la dedicación, la incompatibilidad exigible para su desempeño o las condiciones particulares en que se desarrolla el trabajo, el contexto en el que se realiza así como los medios tecnológicos a utilizar u otros tipos de circunstancias.

Un sistema estructurado y homogéneo, debe atender a la igualdad en la clasificación, valorando de la misma manera los puestos de trabajo que son similares y de un modo distinto los que son diferentes, todo ello atendiendo, tanto a los especiales requisitos para su desempeño, como a las las funciones y responsabilidades atribuidas.

El procedimiento de encuadramiento, como se ha expuesto, se debe llevar a cabo mediante el estudio de las funciones y características de los puestos y su incardinación en la agrupación correspondiente, teniendo en cuenta entre otros, los siguientes indicadores:

- Dificultad técnica, complejidad de las atribuciones inherentes al puesto y diversidad de los procedimientos desarrollados. Especialización de los medios tecnológicos utilizados para llevar a cabo las funciones del puesto.
- Nivel de responsabilidad, la exigencia de dirección, que implique coordinación jerárquica, que se puede expresar a través del establecimiento de criterios, control o supervisión de las tareas del personal dependiente.

- La titulación exigida y el grupo o subgrupos de pertenencia, que indica la capacidad para poder desempeñar adecuadamente las funciones atribuidas al puesto.
- Grado de autonomía e iniciativa para la adopción de decisiones administrativas.
- Dedicación e incompatibilidad que pueda exigir el desarrollo de las funciones del puesto.
- Porcentaje de atención directa a la ciudadanía respecto a la totalidad de sus funciones.

Con el objeto de realizar dicho estudio se considera necesaria la constitución de un grupo de trabajo, comisión u otra figura análoga, en el que estén representados junto con el personal de función pública, los responsables del personal de cada Conselleria u organismo, así como de la Dirección General competente en materia de presupuestos.

Finalizado este análisis y configurada una primera propuesta de estructura de los puestos de trabajo, se constituiría posteriormente, una Mesa Técnica dependiente de la Mesa Sectorial de Función Pública en la que, junto con la representación sindical, se analizaría dicha propuesta realizando los cambios y ajustes que se entendieran necesarios y acordes con la finalidad propuesta.

3.4.- MEDIDAS DE POSIBLE EJECUCIÓN INMEDIATA.

De acuerdo con lo expuesto, solo dos de las tres líneas de actuación propuestas tienen una posible ejecución inmediata:

- 1) Unificar la jornada laboral de todos los puestos de trabajo de la Generalitat asignándoles una jornada laboral especial de treinta y ocho horas y cuarenta y cinco minutos semanales.
- 2) Modificar la clasificación de los puestos de trabajo de las profesiones denominadas feminizadas que están adscritos a los cuerpos A2-16 y A2-19, asignándoles una clasificación mínima de A2 16 E030 y a los que estén adscritos a los cuerpos C1-03, C1-04 y C1-12, una clasificación mínima de C1 14 E019.

Ello es así porque tienen un carácter claramente objetivo y pueden ser implementadas a través de medidas de ejecución inmediata.

La tercera, realizar un estudio pormenorizado, requiere una valoración individualizada de cada puesto de trabajo, y por tanto su implementación se debe posponer a las conclusiones que se deriven del estudio que lleve a cabo por el grupo de trabajo cuya creación se ha propuesto.

Priorización en la implantación de las medidas.

Se considera que la primera medida a implementar es la unificación de la jornada laboral de todos los puestos de trabajo de la Generalitat, asignándoles una jornada laboral especial de treinta y ocho horas y cuarenta y cinco minutos semanales, por tener un doble impacto:

- Aumentaría las retribuciones principalmente de los puestos de trabajo adscritos a los subgrupos C2 y a las APF, que cuentan con las retribuciones mas bajas y son los que mayor proporción de puestos tienen asignados una jornada laboral de general de treinta y seis horas y quince minutos, el 49,62% y 85,66%, respectivamente.
- Favorecería directamente a los puestos de trabajo de las profesiones denominadas feminizadas que están adscritos a los cuerpos A2-16, A2-19, C1-03, C1-04 y C1-12, dado que como se ha visto la mayoría de ellos tienen una jornada laboral general de treinta y seis horas y quince minutos.

Se debe tener en cuenta que, para modificar la clasificación de estos puestos se deberá contar con la conformidad de sus titulares, así como de las y los empleados y empleadas que estén en adscripción provisional en un puesto de trabajo que no tenga reserva legal.

La segunda medida sería modificar la clasificación de los puestos de trabajo que estén adscritos a los cuerpos A2-16 y A2 19, asignándoles una clasificación mínima de **A2 16 E030** y a los que estén adscritos a los cuerpos C1 03, C1 04 y C1 12, una clasificación mínima de **C1 14 E019**.

La tercera medida, sería la clasificación de todos los puestos de trabajo de la RPT, de acuerdo con los criterios que en su momento fijase el grupo de trabajo constituido al efecto.

3.5.- COSTE ECONÓMICO.

1.- La implantación de una jornada laboral especial de treinta y ocho horas y cuarenta y cinco minutos semanales, tendría el siguiente coste anual aproximado, considerando que se modificase la clasificación de todos los puestos afectados:

- Subgrupo A1. El coste anual estimado de aumentar el complemento específico a E038 de los 250 puestos de trabajo clasificados con un complemento específico inferior, es de 1.046.624 €.
- Subgrupo A2. El coste anual estimado de aumentar el complemento específico a E023 de los 964 puestos de trabajo con un complemento específico inferior, es de 1.805.976 €.
- Subgrupo C1. El coste anual estimado de aumentar el complemento específico a E019 de los 2176 puestos de trabajo con un complemento específico inferior, es de 3.563.980 €.
- Subgrupo C2. El coste anual estimado de aumentar el complemento específico a E015 de los 1890 puestos de trabajo con un complemento específico inferior, es de 3.234.498 €.
- APF. El coste anual estimado de aumentar el complemento específico a E013 de los 2121 puestos de trabajo con un complemento específico inferior, es de 3.521.722 €.

El coste anual de la medida es de **13.172.801€ anuales.**

2.- Modificar la clasificación de los puestos de trabajo de las profesiones denominadas feminizadas que están adscritos a los cuerpos A2-16 y A2-19, asignándoles una clasificación mínima de A2 16 E030 y a los que estén adscritos a los cuerpos C1-03, C1-04 y C1-12, una clasificación mínima de C1 14 E019.

- El coste económico anual, sin haber implementado la medida prevista en el apartado anterior y de acuerdo con los datos establecidos en las tablas 31 y 32, sería de **4.289.990,60 €.**
- El coste económico anual, habiendo implementado la medida prevista en el apartado anterior y de acuerdo con los datos establecidos en la tabla 33, sería de **755.970,60 €.**

Tabla 31

C. Específico E013- mes	426,13				
C. Específico E023- mes	561,33				
C. Específico E030- mes	651,63				
Cuerpo	Descripción	N.º ptos x clasif.	Importe anual C. Especif. E013	Imp. anual C.Especif. E030	Dif. C.E. E030-E013 anual
A2-16	Superior de gestió en acció social de l'administració de la Generalitat	A2 16 E013			
A2-16-01	Acció social i administració dels serveis socials	11	65.624,02	100.351,02	34.727,00
A2-16-02	Educació social	252	1.503.386,64	2.298.950,64	795.564,00
A2-16-03	Treball social	130	775.556,60	1.185.966,60	410.410,00
A2-16-04	Logopèdia	1	5.965,82	9.122,82	3.157,00
A2-16-05	Teràpia ocupacional	20	119.316,40	182.456,40	63.140,00
	Totales	414	2.469.849,48	3.776.847,48	1.306.998,00
A2-19	Superior de gestió d'administració sociosanitària de l'administració de la Generalitat	102	608.513,64	930.527,64	322.014,00
		A2 16 E023	Importe anual C. Especif. E023	Imp. anual C.Especif. E030	Dif. C.E. E030-E023 anual
A2-16-01	Acció social i administració dels serveis socials	2	15.717,24	18.245,64	2.528,40
A2-16-02	Educació social	5	39.293,10	45.614,10	6.321,00
A2-16-03	Treball social	60	471.517,20	547.369,20	75.852,00
	Totales	67	526.527,54	611.228,94	84.701,40
A2-19	Superior de gestió d'administració sociosanitària de l'administració de la Generalitat	6	35.794,92	54.736,92	18.942,00
TOTAL A2-16 y A2-19					1.732.655,40

Tabla 32

		N.º ptos x clasif. C1 14 E010	Importe anual 14 E010	Importe anual 14 E019	Dif. 14 E019-14 E010 anual
C1-03	Especialistes en Educació Especial de l'administració de la Generalitat	1073	10.382.755,74	12.136.123,58	1.753.367,84
C1-04	Especialistes en Educació Infantil de l'administració de la Generalitat	343	3.318.998,34	3.879.487,78	560.489,44
C1-12	Especialistes d'atenció sociosanitària de l'administració de la Generalitat	149	1.441.780,62	1.685.258,54	243.477,92
	Totales	1565	15.143.534,70	17.700.869,90	2.557.335,20
TOTAL A2 y C1					4.289.990,60

Tabla 33

C. Específico E013- mes	426,13				
C. Específico E023- mes	561,33				
C. Específico E030- mes	651,63				
Cuerpo	Descripción	N.º ptos x clasif.			
A2-16	Superior de gestió en acció social de l'administració de la Generalitat	A2 16 E023	Importe anual C. Especif. E023	Imp. anual C.Especif. E030	Dif. C.E. E030-E023 anual
A2-16-01	Acció social i administració dels servicis socials	11	86.444,82	100.351,02	13.906,20
A2-16-02	Educació social	252	1.980.372,24	2.298.950,64	318.578,40
A2-16-03	Treball social	130	1.021.620,60	1.185.966,60	164.346,00
A2-16-04	Logopèdia	1	7.858,62	9.122,82	1.264,20
A2-16-05	Teràpia ocupacional	20	157.172,40	182.456,40	25.284,00
	Totales	414	3.253.468,68	3.776.847,48	523.378,80
A2-19	Superior de gestió d'administració socio sanitària de l'administració de la Generalitat	102	801.579,24	930.527,64	128.948,40
		A2 16 E023	Importe anual C. Especif. E023	Imp. anual C.Especif. E030	Dif. C.E. E030-E023 anual
A2-16-01	Acció social i administració dels servicis socials	2	15.717,24	18.245,64	2.528,40
A2-16-02	Educació social	5	39.293,10	45.614,10	6.321,00
A2-16-03	Treball social	60	471.517,20	547.369,20	75.852,00
	Totales	67	526.527,54	611.228,94	84.701,40
A2-19	Superior de gestió d'administració socio sanitària de l'administració de la Generalitat	6	35.794,92	54.736,92	18.942,00
TOTAL A2-16 y A2-19					755.970,60

4.- CONCLUSIÓN.

4.1. SITUACIÓN ACTUAL

- Una vez analizada la estructura de puestos de trabajo de la Administración de la Generalitat, se ha podido constatar que existen una serie de desajustes en lo referente a su clasificación, respecto a sus funciones, tareas, niveles retributivos, pertenencia a diferentes grupos y cuerpos, así como denominaciones heterogéneas. Entre sus más de 17.700 puestos de trabajo, existe una gran diversidad de posiciones retributivas en su clasificación, distribuyéndose actualmente en 129 posiciones retributivas.
- De otra parte, también se ha comprobado la existencia de cuerpos “feminizados”, es decir, la proporción de mujeres adscritas a los mismos, supera ampliamente la media de cada subgrupo. Son cuerpos que prestan servicios de atención directa y que dan apoyo en el ámbito de la actuación de la Generalitat en materia de servicios sociales. La proporción media de hombres y mujeres al servicio de la Generalitat, es de un 66,7% de mujeres frente a un 33,3% de hombres. En el subgrupo A2, las mujeres representan el 62,5%, y en el subgrupo C1 el 71,5%, siendo que la distribución en los cuerpos identificados como feminizados e infraclasificados con respecto a otros cuerpos o escalas de su mismo grupo o subgrupo de titulación, es la siguiente:
 - **A2-16 Superior de gestión en acción social de la Administración de la Generalitat.**
(Proporción de mujeres, el 74%)
 - **A2-19 Superior de gestión de administración socio-sanitaria de la Administración de la Generalitat.** (Proporción de mujeres, el 76%)
 - **C1-03 Especialistas en Educación Especial de la Administración de la Generalitat.**
(Proporción de mujeres, el 87,95%)
 - **C1-04 Especialistas en Educación Infantil de la Administración de la Generalitat.**
(Proporción de mujeres, el 96,23%)
 - **C1-12 Especialistas de atención sociosanitaria de la Administración de la Generalitat.**
(Proporción de mujeres, el 81,48%)

- Finalmente, como se ha indicado, si se analizan las clasificaciones de los puestos de trabajo, se observa que los puestos adscritos a los cuerpos identificados como “feminizados”, están clasificados por debajo de la media para el grupo o subgrupo de pertenencia.

Así, la retribución media de un puesto adscrito al subgrupo A2, estaría en la clasificación A2 16 E030 (sobre 34.000€), mientras que las retribuciones medias de los cuerpos A2-16 y A2-19 se sitúan en la clasificación A2 16 E020 (31.500€).

La retribución media de un puesto adscrito al subgrupo C1, estaría en la clasificación C1 14 E019 (sobre 26.700€), mientras que prácticamente el 100%, de los puestos de trabajo clasificados para los cuerpos C1-03, C1-04 y C1-12, tienen las retribuciones económicas mas bajas permitidas para el subgrupo de titulación C1; CD 14 E10 (24.600€).

4.2. LINEAS DE ACTUACIÓN PROPUESTAS.

- Incrementar la asignación del complemento específico de la mayoría de los puestos de trabajo, respetando el derecho de elección de sus titulares, con el objeto de asignarles una jornada laboral de 38 horas y 45 minutos.

La clasificación de los puestos de trabajo con un complemento de destino inferior, suele implicar un complemento específico correspondiente a una jornada de 36 horas y 15 minutos.

Normalmente estos puestos de trabajo cuando pertenecen a los subgrupos A1, A2 y C1, predominan en los servicios de atención directa y de aquellos que les dan apoyo en el ámbito de la actuación de la Generalitat, en materia de servicios sociales. (Vicepresidencia y Conselleria de Igualdad y Políticas Inclusivas, SERVEF o la conselleria de Educación, Investigación, Cultura y Deporte).

El coste anual de esta medida sería de 13.172.801€.

- Incrementar las retribuciones de los puestos de trabajo, que ejercen profesiones de las denominadas “feminizadas” e infraclasificadas, al objeto de homologarlas con los puestos de trabajo que ejerzan funciones y responsabilidades similares y que estén reservados a los mismos grupos/subgrupos o APF. El coste anual de esta medida y suponiendo que todos los puestos tuvieran ya una jornada laboral de 38 horas y 45 minutos, sería de 755.970,60 €.

- Equiparar las retribuciones complementarias de los puestos de trabajo correspondientes a los mismos grupos/subgrupos o APF, con independencia de que se adscriban a un cuerpo o a otro, siempre que sus funciones y responsabilidades exigibles justifiquen tal equiparación.

Se recomienda para ello, la constitución de un grupo de trabajo al objeto de que realice un estudio pormenorizado de todos los puestos de trabajo mediante el estudio de su funciones y características específicas. En este grupo estarían representadas las distintas consellerias y organismos, así como las direcciones generales competentes en materia de función pública y presupuestos, que realizaría una primera propuesta de clasificación.

Posteriormente se constituiría, con participación de las correspondientes organizaciones sindicales, una Mesa Técnica dependiente de la Mesa Sectorial de Función Pública para el análisis de dicha propuesta inicial.