

ESTUDI I PROPOSTA PER A LA RACIONALITZACIÓ I MILLORA DE LA CLASSIFICACIÓ DELS LLOCS DE TREBALL DEL PERSONAL DE L'ADMINISTRACIÓ DE LA GENERALITAT

**CONSELLERIA DE JUSTÍCIA, ADMINISTRACIÓ PÚBLICA,
REFORMES DEMOCRÀTIQUES I LLIBERTATS PÚBLIQUES.**

DIRECCIÓ GENERAL DE FUNCIÓ PÚBLICA

DESEMBRE DE 2017

ÍNDEX

1. OBJECTIUS DE L'ESTUDI.

1.1. PREÀMBUL.

1.2. IDENTIFICACIÓ DE LES LÍNIES D'ACTUACIÓ.

2. ANÀLISI DE LA SITUACIÓ.

2.1. INTRODUCCIÓ A LA SITUACIÓ ACTUAL.

2.2. MARC LEGAL.

2.3. ANÀLISI DE LA CLASSIFICACIÓ ECONÒMICA DELS LLOCS DE TREBALL.

2.4. CONCLUSIONS.

3. LÍNIES D'ACTUACIÓ.

3.1. UNIFICAR LA JORNADA LABORAL.

3.2. IDENTIFICAR I MODIFICAR LES POSSIBLES DESVIACIONS EN LA CLASSIFICACIÓ DELS LLOCS DE TREBALL DE LES DENOMINADES "PROFESSIONS FEMINITZADES" .

3.3. PROPOSTA DE CREACIÓ D'UN GRUP DE TREBALL PER A L'ESTUDI DETALLAT DE LES CÀRREGUES, RESPONSABILITATS I CAPACITACIONS REQUERIDES PER A L'EXERCICI D'UN LLOC DE TREBALL, A FI DE LA SEUA CORRECTA CLASSIFICACIÓ.

3.4. MESURES DE POSSIBLE EXECUCIÓ IMMEDIATA.

3.5. COST ECONÒMIC.

4. CONCLUSIÓ.

4.1. SITUACIÓ ACTUAL.

4.2. LÍNIES D'ACTUACIÓ PROPOSADES.

1. OBJECTIUS DE L'ESTUDI.

1.1. PREÀMBUL.

Dins de les mesures a adoptar en el marc del Pla estratègic en matèria de recursos humans, elaborat pel grup de treball creat per Resolució de 31 de maig de 2016, de la consellera de Justícia, Administració Pública, Reformes Democràtiques i Llibertats Públiques, es troba l'homogeneïtzació de les posicions retributives corresponents a llocs de treball amb les mateixes funcions, del mateix cos o escala i susceptibles, per tant, de ser exercits per personal pertanyent al mateix grup de titulació.

Així mateix, com es va posar de manifest per part de les distintes conselleries, resulta necessari, entre altres aspectes, incrementar el complement específic dels llocs de treball per a adequar-los a una jornada de 38 hores i 45 minuts, incrementant les hores dels llocs d'atenció directa i d'aquells que els donen suport, equiparant la posició retributiva dels llocs que exerceixen les funcions assignades a les professions denominades "feminitzades" i respecte de les quals no pot permetre's que existisca discriminació salarial o de qualsevol altre tipus, en relació amb la classificació de la resta de llocs pertanyents als seus mateixos grups o subgrups de titulació.

Per a això, cal establir el diagnòstic de l'actual situació de l'estructura de llocs de treball de l'Administració de la Generalitat, entesa aquesta com el conjunt d'òrgans i unitats administratives en què s'organitzen els serveis centrals i perifèrics de la Presidència de la Generalitat i de cada una de les conselleries, així com les entitats autònomes i empreses de la Generalitat en els termes establits en l'article 4 de la Llei 10/2010, de 9 de juliol, de la Generalitat, d'Ordenació i Gestió de la Funció Pública Valenciana (d'ara endavant Llei 10/2010), i que són gestionats per la Direcció General amb competències en matèria de Funció Pública. Tot això a fi de trobar les alternatives i les propostes de racionalització i millora en la classificació dels llocs de treball, tendint d'homogeneïtzar en la mesura que siga possible tant les seues funcions com les seues retribucions, d'acord amb el grup/subgrup o APF en què estiguen classificats, i per a la qual cosa es fa imprescindible que l'Administració siga capaç de capitalitzar l'experiència acumulada pel seu personal per a dissenyar els llocs de treball, a fi d'aconseguir una major professionalització de l'ocupació pública, que redunde en benefici de la ciutadania.

1.2. IDENTIFICACIÓ DE LES LÍNIES D'ACTUACIÓ.

En el procés de desenvolupament i transformació de l'Administració de la Generalitat, és un factor clau l'adequació de l'estructura retributiva i la classificació professional, amb el fi últim de modernització i millora en els resultats de la gestió dels serveis públics, la qual cosa revertirà no sols en la satisfacció dels interessos del personal funcionari, sinó també en l'eficiència en la prestació dels serveis públics que gestiona l'Administració de la Generalitat, tot això per mitjà d'una reestructuració coherent del règim retributiu i classificació dels llocs del personal funcionari, a fi d'aconseguir l'homologació de les retribucions per a aquells llocs que impliquen unes funcions semblants.

A fi d'aconseguir l'objectiu esmentat, resulta necessari implementar mesures dirigides a la consecució de les següents LÍNIES d'actuació:

- a) Incrementar l'assignació del complement específic dels llocs de treball, respectant el dret d'elecció dels seus titulars, amb l'objecte d'assignar-los una jornada laboral de 38 hores i 45 minuts.
- b) Incrementar les retribucions dels llocs de treball, que exerceixen professions de les denominades feminitzades, a fi d'homologar-les amb els llocs de treball que exercisquen funcions i responsabilitats semblants i que estiguen reservats als mateixos grups/subgrups o APF.
- c) Equiparar les retribucions complementàries dels llocs de treball corresponents als mateixos grups/subgrups o APF, amb independència que s'adscriuen a un cos o a un altre, sempre que les seues funcions i responsabilitats exigibles justifiquen tal equiparació.

Aquest objectiu es pretén aconseguir per mitjà de l'anàlisi dels aspectes següents:

- Els llocs de treball i les seues possibles agrupacions.
- Les retribucions complementàries assignades a aquells i vinculades a les responsabilitats assumides i a les característiques de les funcions/tasques a realitzar.
- L'anàlisi individualitzada o col·lectiva de les càrregues de treball.

2. ANÀLISI DE LA SITUACIÓ

2.1. INTRODUCCIÓ A LA SITUACIÓ ACTUAL.

El títol IV de la Llei 10/2010, va regular un model d'estructura i ordenació de l'ocupació pública, introduint una de les principals novetats de la funció pública de l'Administració de la Generalitat, en disposar que el personal al seu servei s'estructure en cossos, agrupacions professionals funcionaries i les seues corresponents escales, passant d'una Administració de llocs de treball a una Administració organitzada per funcions i competències, coneixements i capacitats comunes, que les i els empleats han de reunir per al seu exercici, contribuint a dotar de major professionalitat i especialització la funció pública valenciana.

En aquest sentit, el seu article 32 defineix el lloc de treball com el conjunt de funcions, activitats, tasques o altres responsabilitats encomanades per les Administracions Públiques a cada empleada o empleat, i per a l'exercici de les quals són exigibles determinats requisits, mèrits, capacitats i, si és el cas, experiència professional.

Per mitjà de la Resolució de 13 de setembre de 2013, de la directora general de Recursos Humans, es va adaptar la classificació dels llocs de treball de l'Administració de la Generalitat a la Llei 10/2010, i es van aprovar les relacions de llocs de treball de l'Administració al servei del Consell de la Generalitat.

L'adaptació de la classificació esmentada va implicar, per al cas dels llocs funcionaries, la integració dels antics grups de classificació en els nous grups i/o subgrups professionals de classificació i, si és el cas, en les distintes agrupacions professionals funcionaries previstes per la Llei 10/2010. D'altra banda, es va procedir a la inclusió, en tots els llocs de treball funcionaries, del cos, agrupació professional funcional i, si és el cas, escala corresponent, cosa que en llocs de treball del sector d'Administració Especial va implicar la substitució de l'antic requisit de titulació o d'agrupació de professions específiques (col·lectiu) existent, per un requisit de pertinença a un cos, agrupació professional funcional i, si és el cas, escala.

L'aprovació de les relacions de llocs de treball amb el nou marc normatiu a què s'ha fet referència va exigir l'adaptació a aquell de les funcions dels llocs de treball. En una Administració estructurada en cossos com la que configura la Llei 10/2010, definits pel seu article 21, com agrupacions basades en el caràcter homogeni de les funcions a exercir i de les competències, les capacitats i els coneixements comuns dels seus integrants, l'element de la classificació relatiu a les funcions ve

referit a les que estableix la pròpia llei para cada un dels cossos, escales i agrupacions professionals funcionaries que crea. Aquestes funcions s'exerceixen a través de les tasques relacionades amb el nivell de responsabilitat del lloc, tasques que no es modifiquen sinó que respecten aquelles que consten en les resolucions de classificació de cada lloc de treball, sempre que foren compatibles amb les funcions pròpies de cada cos.

2.2. MARC LEGAL.

De conformitat amb l'article 35 de la Llei 10/2010, la classificació de llocs de treball està constituïda pel sistema que en determina el contingut a efectes, essencialment, de la selecció de personal, la provisió i la determinació de les retribucions complementàries vinculades a aquells.

En ser aquest un estudi que pretén realitzar una homologació de les retribucions dels llocs de treball, en la mesura que després de la seua valoració es puguen agrupar per funcions, responsabilitats i tasques semblants, és necessari fer referència al sistema de retribucions del personal funcionari públic.

En aplicació de la normativa de funció pública, tant autonòmica com estatal, constituïda per la Llei 10/2010 i pel text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic, aprovat pel Reial Decret Legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, el sistema de retribucions té una naturalesa mixta, en comprendre components relacionats amb la persona, així com components relacionats amb el lloc de treball.

D'acord amb el que estableixen els articles 73 i següents de la Llei 10/2010, les retribucions que percep el personal funcionari, es classifiquen en bàsiques i complementàries.

El complement de carrera administrativa i les retribucions bàsiques és la part de les retribucions relacionades amb la persona, estant integrades aquestes últimes per:

- a) El sou, que retribueix el personal funcionari per l'adscripció del seu cos o escala a un determinat grup o subgrup de classificació professional, o per la seua pertinença a una agrupació professional funcionarial.

b) Els triennis, destinats a retribuir l'antiguitat del personal funcionari i que consisteixen en una quantitat igual per a cada grup o subgrup de classificació professional o per a les agrupacions professionals funcionaries, per cada tres anys de servei.

Així mateix, tindran la consideració de retribució bàsica els components de sou i triennis de les pagues extraordinàries.

El complement del lloc de treball és la part de les retribucions relacionades amb el lloc de treball, i es desglossa al seu torn, en els següents components:

1r. Competencial, destinat a retribuir la dificultat tècnica i la responsabilitat que concorren en els llocs de treball.

2n. D'exercici, destinat a retribuir les condicions particulars dels llocs de treball, així com la dedicació i incompatibilitat exigible per al seu exercici.

No obstant això, d'acord amb el que estableix la disposició final tercera de la Llei 10/2010, aquesta regulació no serà aplicable fins que entren en vigor les disposicions reglamentàries que la despleguen, la qual cosa en data de hui encara no s'ha produït.

Per tant, i respecte a les retribucions complementàries en el present estudi, continuem fent referència al complement de destinació i complement específic, d'acord amb la regulació que se'n feia en l'apartat segon, lletra a), de l'article 55 del Decret Legislatiu de 24 d'octubre de 1995, del Consell de la Generalitat Valenciana, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de la funció pública valenciana:

“La retribució del lloc concret de treball. Aquesta retribució es descompon en el complement de destinació, d'acord amb els trenta nivells fixats en l'article 17, i amb repercussió en l'adquisició del grau personal de l'article 51, i en el complement específic del lloc, dirigit a retribuir les condicions particulars d'alguns llocs en atenció a la seua responsabilitat, especial dificultat tècnica, dedicació, incompatibilitat, perillositat o penositat”.

Per la seua banda el Decret 56/2013, de 3 de maig, del Consell, pel qual s'estableixen els criteris generals per a la classificació dels llocs de treball, i el procediment d'elaboració i aprovació de les relacions de llocs de treball de l'Administració de la Generalitat, estableix en la seua disposició transitòria segona:

“Segona. Retribucions complementàries

Fins a l'aprovació del desplegament reglamentari del règim retributiu, els llocs de treball es classificaran segons el grup o subgrup professional a què estiguen adscrits, en els intervals de nivells de complement de destinació que s'indiquen a continuació:

| Grup o subgrup | Nivell mínim | Nivell màxim |
|-----------------------|---------------------|---------------------|
| A1 | 20 | 30 |
| A2 | 16 | 26 |
| B | 15 | 24 |
| C1 | 14 | 22 |
| C2 | 12 | 18 |

L'interval de nivells de complement de destinació dels llocs de treball la classificació del qual incloga la provisió per funcionaris i funcionàries pertanyents a les distintes agrupacions professionals funcionàries serà el següent:

Nivell mínim: 10 Nivell màxim: 14”.

Segons disposa el Decret 175/2006, de 24 de novembre, del Consell, pel qual es regulen les condicions de treball del personal al servei de l'Administració del Consell., en l'article 4, referent a la jornada laboral:

“1. La jornada laboral general del personal inclòs en l'àmbit d'aplicació d'esta norma amb complements específics inferiors als assenyalats en l'apartat següent serà de trenta-sis hores i quinze minuts setmanals.

2. El personal que exercisca un lloc de treball que tinga assignat un complement específic igual o superior a qui es detalla para cada un dels grups de titulació següents tindrà assignada una jornada laboral especial de trenta-huit hores i quaranta-cinc minuts setmanals:

Grup Complement específic

A E038 B E023 C E019 D E015 E E013

3. Quan les necessitats del servei així ho exigisquen, el personal podrà ser requerit per a realitzar una jornada setmanal superior a l'establida en els dos apartats anteriors. Una vegada desaparega la necessitat urgent per la qual va ser requerit, l'excés d'horari serà compensat a raó de dos hores per cada hora d'excés, o dos i mitja si el requeriment es

realitza en diumenge o festiu. Per a això es tindran en compte les preferències del personal i les necessitats del servei”.

Per la qual cosa, les retribucions mínimes dels llocs de treball, seran aquelles que coincidisquen amb els nivells de complements de destinació inferiors, i amb complements específics que retribuisquen una jornada laboral general de trenta-sis hores i quinze minuts setmanals.

2.3. ANÀLISI DE LA CLASSIFICACIÓ ECONÒMICA DELS LLOCS DE TREBALL

Amb l'objecte de determinar la classificació econòmica dels llocs de treball, s'ha realitzat un estudi detallat de les relacions de llocs de treball (d'ara endavant RLT), agrupant-los per grup i subgrups de titulació, analitzant totes les posicions retributives en què es poden enquadrar.

Una vegada analitzada l'estructura de llocs de treball de l'Administració de la Generalitat, s'ha pogut constatar que hi ha una sèrie de desajustos pel que fa a la seua classificació, respecte a les seues funcions, tasques, nivells retributius, pertinença a diferents grups i cossos, així com denominacions heterogènies.

Entre els seus més de 17.700 llocs de treball, hi ha una gran diversitat de posicions retributives en la seua classificació, a causa de diversos factors, entre els quals destaquen els següents:

- Que la seua classificació s'ha prolongat històricament des del naixement de la Generalitat fins a l'actualitat, la qual cosa ha comportat una gran diversitat de funcions/tasques i responsabilitats associades a aquells.
- Com a conseqüència de les disponibilitats pressupostàries existents en cada moment.
- Per les resolucions de classificació derivades de les negociacions entaulades entre l'Administració i les organitzacions sindicals, i que han anat afectant la classificació dels llocs inclosos en cada negociació.

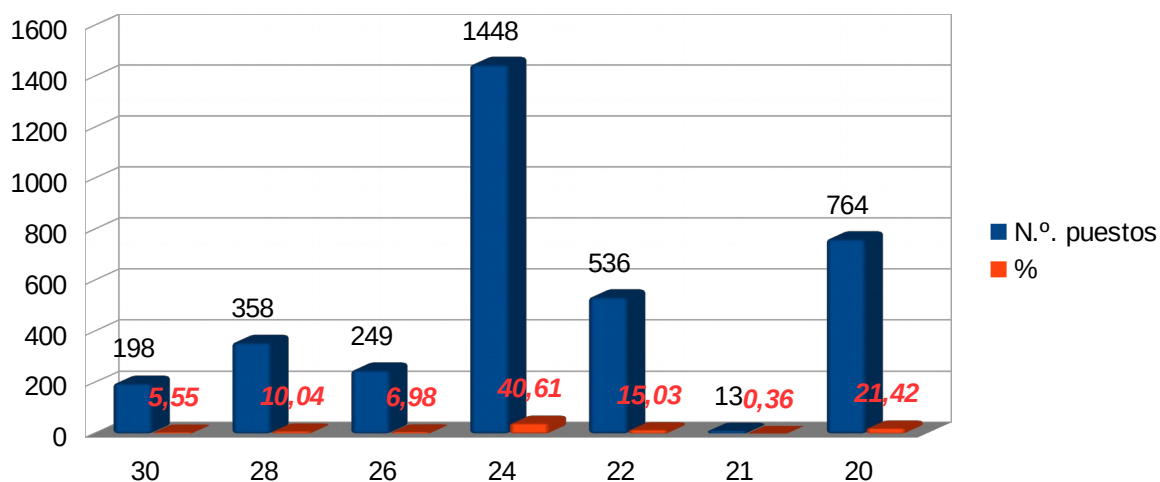
Posicions retributives dels llocs de treball, segons grup/subgrup o APF.

Per mitjà de les següents taules, corresponents a octubre de 2017, es poden observar les diferents classificacions en què s'enquadren els llocs de treball de l'Administració de la Generalitat, determinant el grup o subgrup de titulació o l'APF, així com els corresponents complements de destinació i específic, i el total de llocs per classificació:

Subgrup A1.

Nombre total de llocs adscrits al subgrup A1: 3566

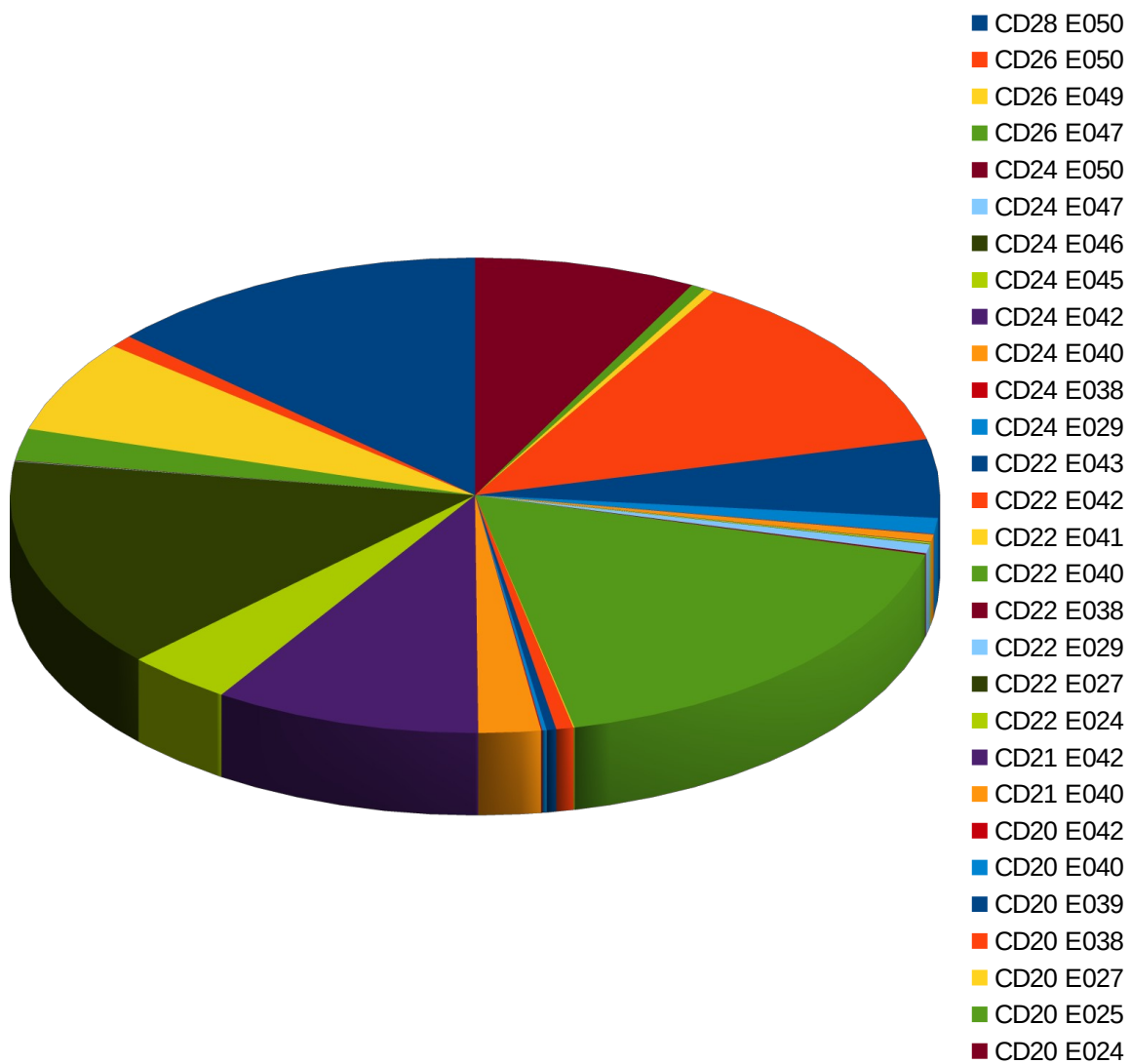
| Taula 1: Distribució per complement de destinació (CD) assignat als llocs. | | |
|--|-----------------|------------|
| CD | Nombre de llocs | % |
| 30 | 198 | 5,55 |
| 28 | 358 | 10,04 |
| 26 | 249 | 6,98 |
| 24 | 1448 | 40,61 |
| 22 | 536 | 15,03 |
| 21 | 13 | 0,36 |
| 20 | 764 | 21,42 |
| Total | 3566 | 100 |



La taula 1 mostra que els complements de destinació més alts, el CD 30, el 28 i el 26 i que tenen generalment funcions de cap de serveis o de subdireccions generals representen el 22,57%, del total de llocs, mentre que el 40,61%, correspon a caps de secció o de coordinació de recursos, resultant que hi ha un 21,42%, per a llocs corresponents a la categoria d'entrada.

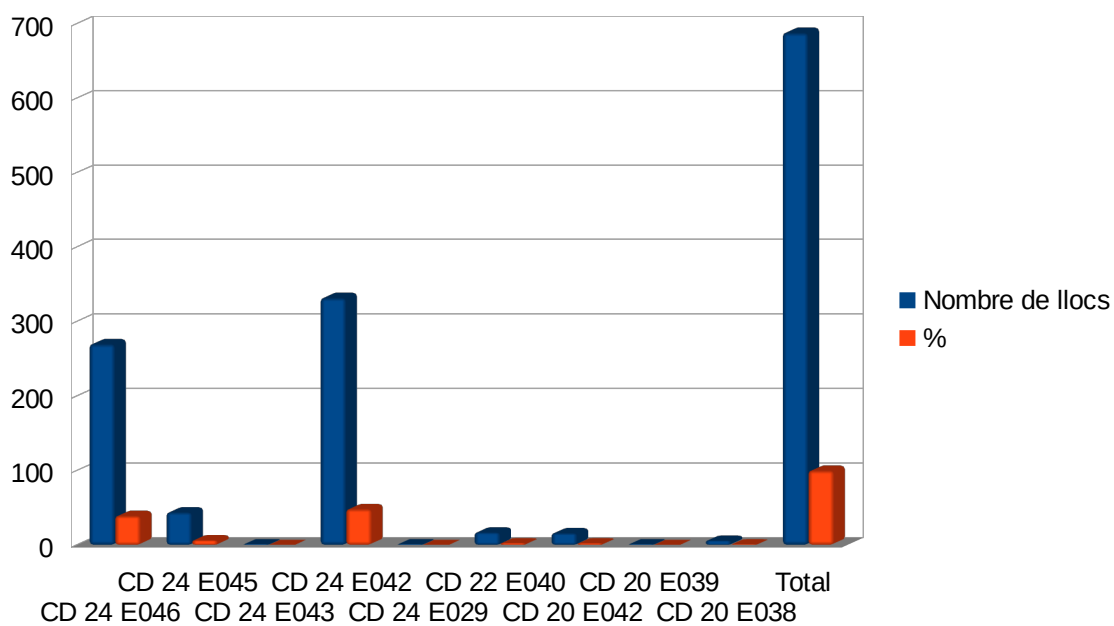
Taula 2. Distribució de llocs adscrits només al subgrup A1, segons el complement de destinació (CD) i complement específic.

| CD/CE | Nombre de llocs | % |
|--------------|-----------------|------------|
| 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 |



La taula 2 mostra els llocs classificats només per al subgrup A1. Indica que hi ha un 8,68% de llocs de treball amb un complement específic inferior a l'E038 (250 llocs), amb una jornada laboral general de trenta-sis hores i quinze minuts setmanals.

| Taula 3: Nombre i classificació econòmica dels llocs reservats als subgrups A1/A2 | | |
|---|-----------------|------------|
| CD/CE | Nombre de llocs | % |
| 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 |

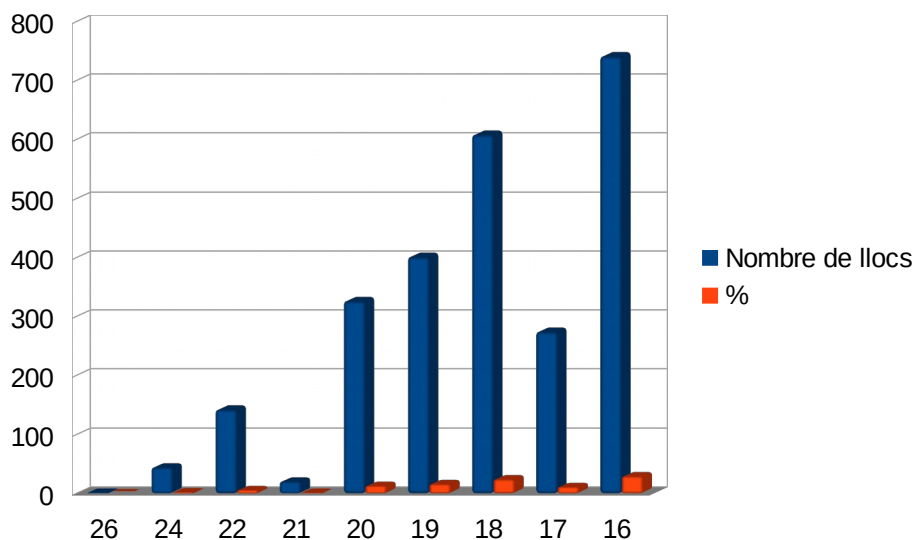


La taula 3 mostra que hi ha un 94,2% de llocs compartits per ambdós subgrups, A1 i A2, que tenen un complement de destinació de nivell 24, sent les altres classificacions residuals (5,8%).

Subgrup A2.

Nombre total de llocs adscrits només al subgrup A2: 2557.

| Taula 4: Distribució per complement de destinació (CD) assignat als llocs | | |
|---|-----------------|-------|
| CD | Nombre de llocs | % |
| 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 |

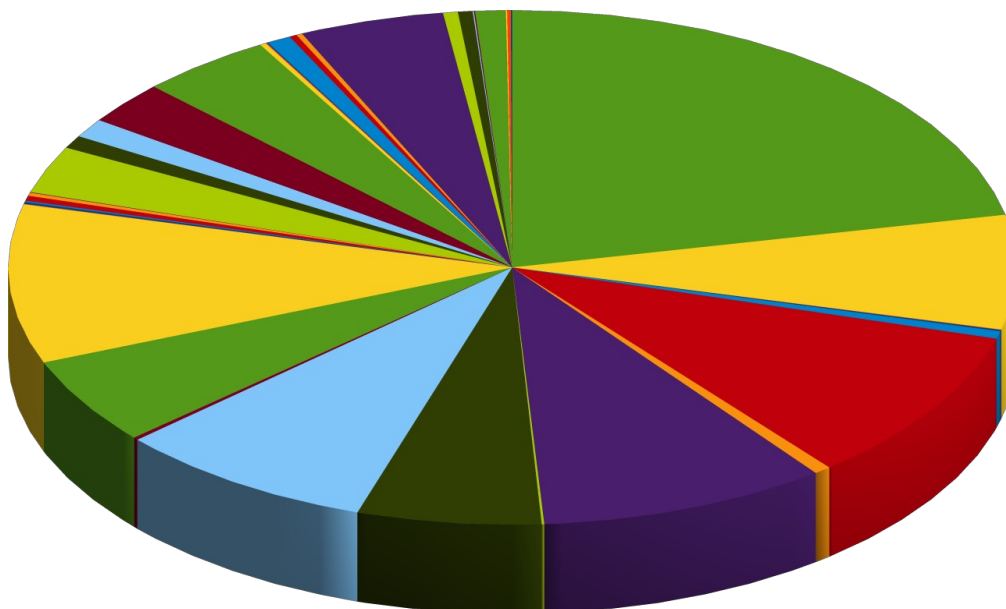


La taula 4 mostra que el 52% dels llocs adscrits només al subgrup A2, se situen amb complements de destinació entre el 18 i el 20; només el 8% té un complement superior, i que hi ha un 28,99%, per a llocs corresponents a la categoria d'entrada (nivell 16).

Taula 5: Distribució de llocs adscrits només al subgrup A2 segons el complement de destinació (CD) i complement específic.

| CD/CE | Nombre de llocs | % |
|-------------|-----------------|-------|
| 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

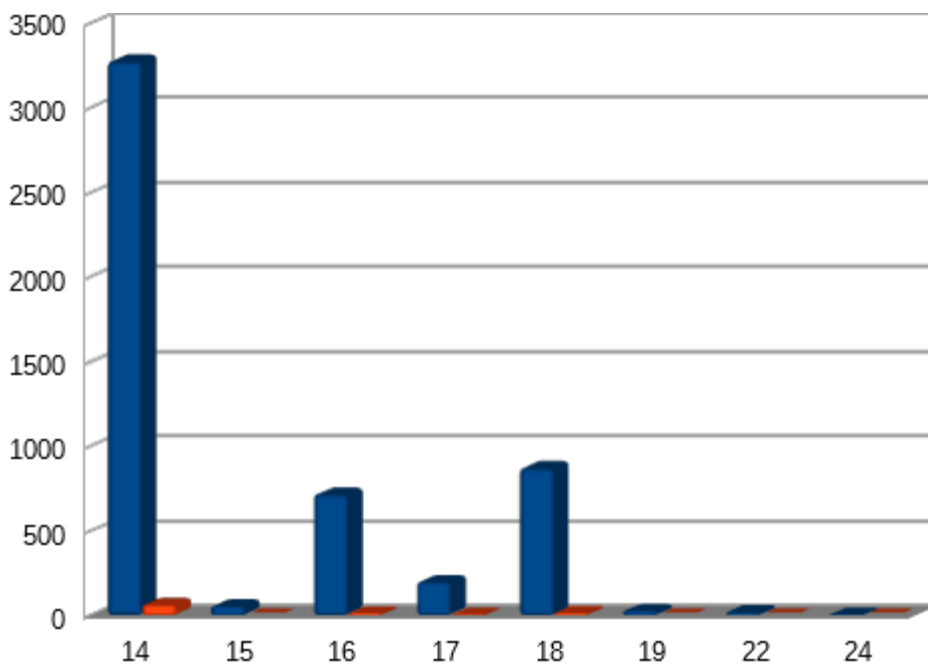
La taula 5 mostra que hi ha un 28,99% de llocs adscrits només al subgrup A2 corresponents a la categoria d'entrada, per tindre un complement de destinació nivell 16. Així mateix, reflecteix que hi ha un 37,7% de llocs de treball amb un complement específic inferior a l'E023 (964 llocs), amb una jornada laboral general de trenta-sis hores i quinze minuts setmanals, dels quals 555 tenen el complement de destinació mínim (nivell 16).

Subgrup C1.

Nombre total de llocs adscrits al subgrup C1: 5171

Taula 6: Distribució per complement de destinació (CD) assignat als llocs

| CD | Nombre de llocs | % |
|----|-----------------|-------|
| 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 |

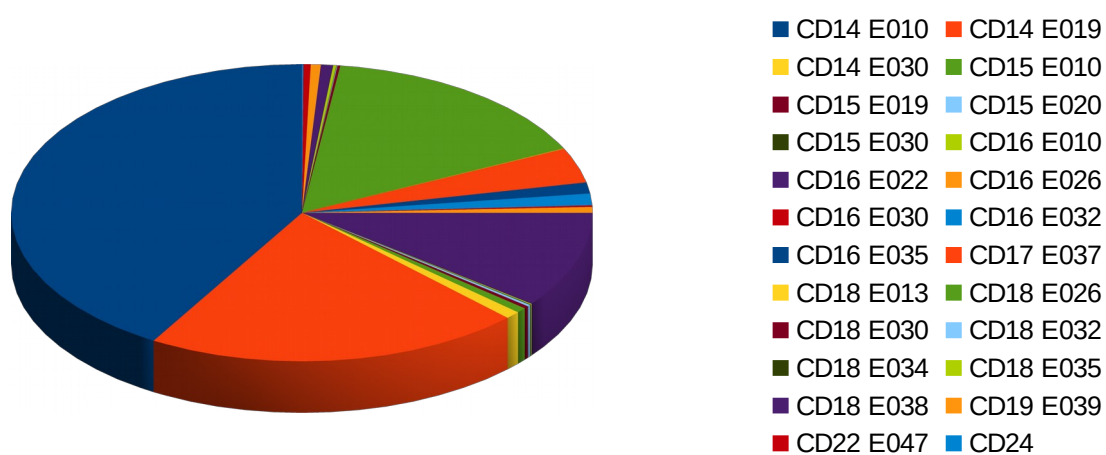


La taula 6 mostra que el 63,33% es reserva per a llocs adscrits al subgrup C1 corresponents a la categoria d'entrada (nivell 14).

Taula 7: Distribució de llocs adscrits només al subgrup C1, segons el complement de destinació (CD) i complement específic.

| CD/CE | Nombre de llocs | % |
|------------------|-----------------|--------|
| 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 |

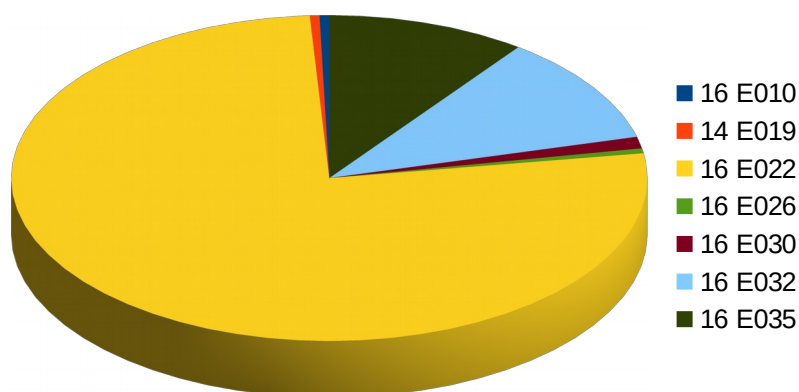
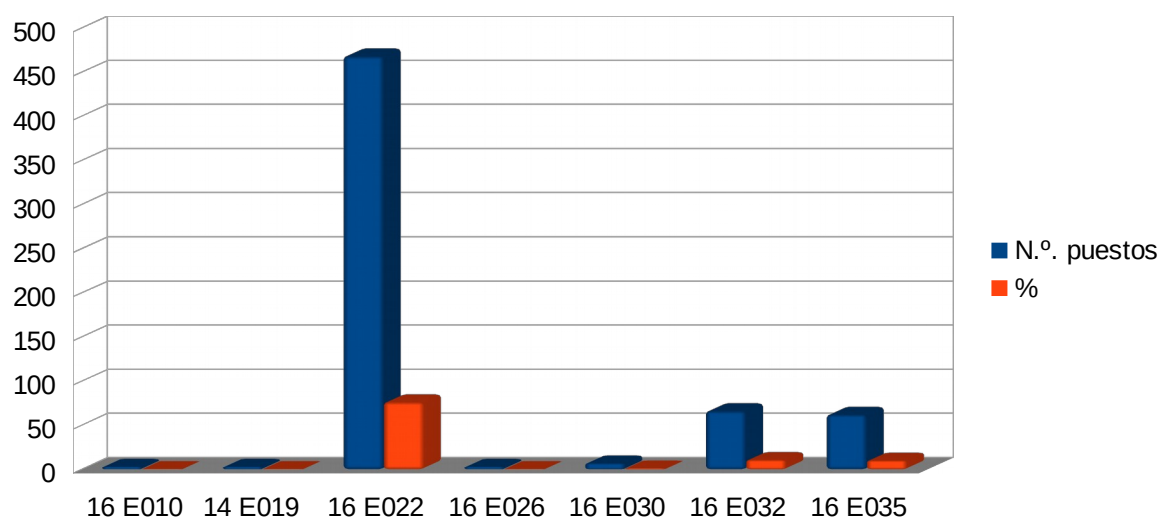


La taula 7 mostra que hi ha un 47,74% de llocs adscrits al subgrup C1 (2175 llocs), que tenen assignat un complement específic que es correspon amb una jornada laboral general de trenta-sis hores i quinze minuts setmanals (CE 10).

Nombre i classificació econòmica dels llocs reservats als subgrups C1/C2

Taula 8: Nombre i classificació econòmica dels llocs reservats als subgrups C1/C2

| CD/CE | Nombre de llocs | % |
|--------------|-----------------|------------|
| 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 |

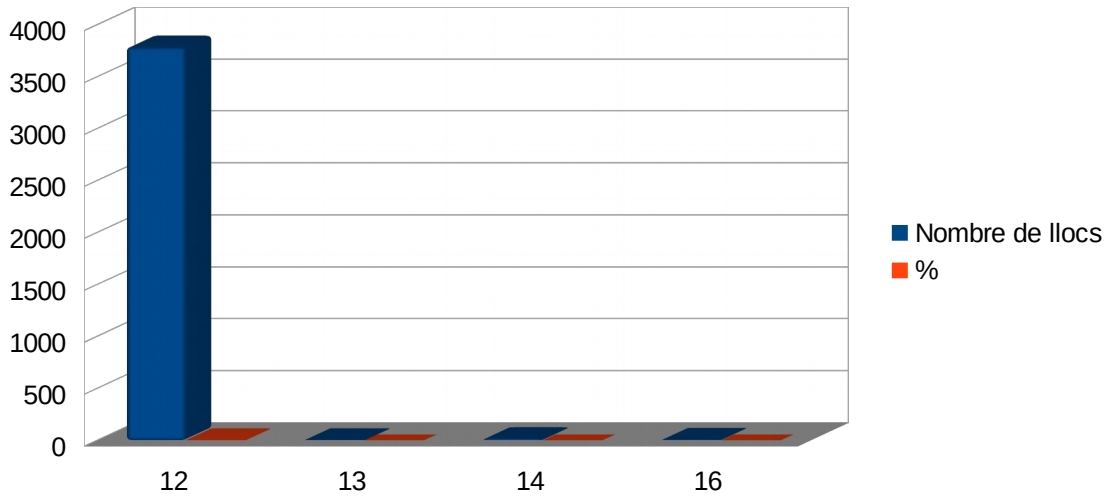


La taula 8 mostra que el nombre de llocs reservats als subgrups C1/C2 que estan classificats amb un complement específic que assigna una jornada laboral general de trenta-sis hores i quinze minuts setmanals (CE 10), és residual, en ser només 3 llocs i representar un 0,49% del total.

Subgrup C2.

Nombre total de llocs adscrits al subgrup C2: 3809

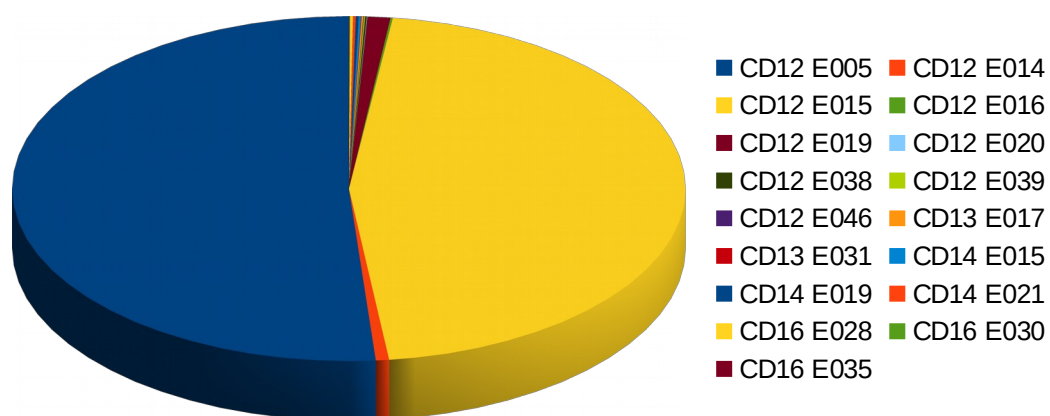
| Taula 9. Distribució per complement de destinació (CD) assignat als llocs | | |
|--|------------------------|----------|
| CD | Nombre de llocs | % |
| 12 | 3784 | 99,3% |
| 13 | 4 | 0,10% |
| 14 | 14 | 0,36% |
| 16 | 7 | 0,18% |



La taula 9 mostra que el 99,33% de llocs adscrits al subgrup C2 es reserva per a llocs corresponents a la categoria d'entrada (nivell 12).

Taula 10: Distribució de llocs adscrits al subgrup C2 segons el complement de destinació (CD) i complement específic, assignats a aquells.

| CD/CE | Nombre de llocs | % |
|--------------|-----------------|------------|
| 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 |

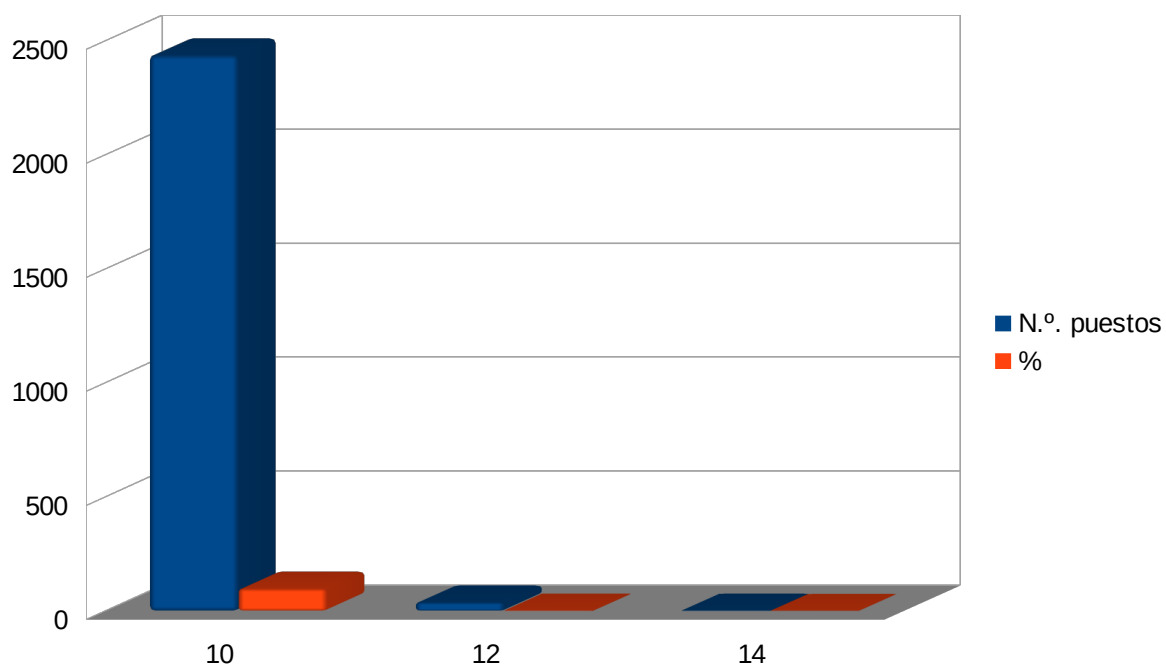


La taula 10 mostra que hi ha un 49,62% de llocs adscrits al subgrup C2 (1890 llocs), que tenen assignats un complement específic que assigna una jornada laboral general de trenta-sis hores i quinze minuts setmanals (CE 05 i CE 14).

Agrupacions professionals funcionaries

Nombre total de llocs adscrits: 2476

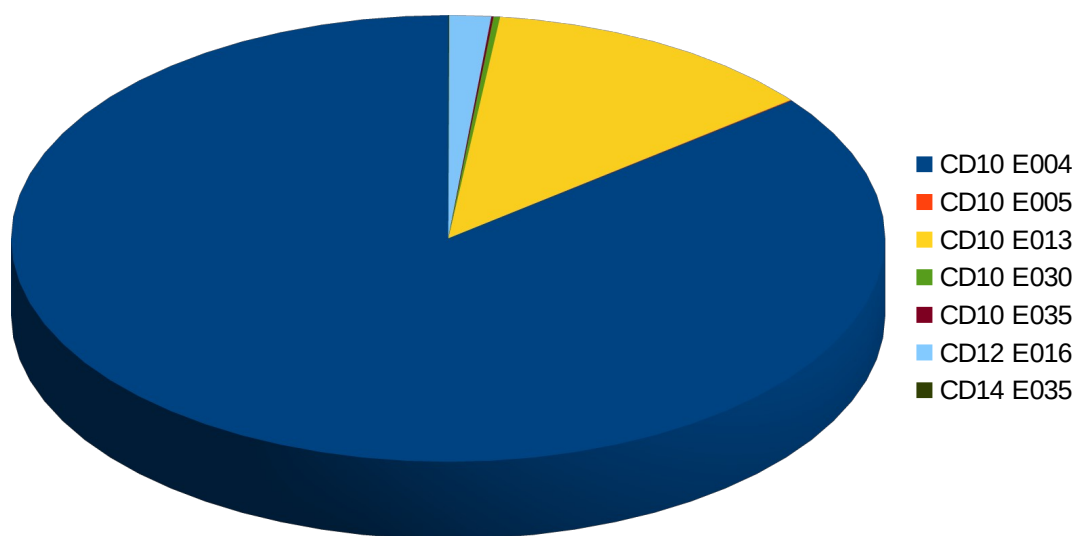
| Taula 11: Distribució per complement de destinació (CD) assignat als llocs | | |
|--|-----------------|------|
| APF | Nombre de llocs | % |
| 10 | 2437 | 98,4 |
| 12 | 38 | 1,5 |
| 14 | 1 | 0,04 |



La taula 11 mostra que el 98,4% de llocs adscrits a agrupacions professionals funcionaries es reserven per a llocs corresponents a la categoria d'entrada (nivell 10).

Taula 12: Distribució de llocs adscrits a APF segons el complement de destinació (CD) i complement específic, assignats a aquells.

| APF | Nombre de llocs | % |
|--------------|-----------------|------------|
| 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 taula 12 mostra que hi ha un 85,66% de llocs adscrits a APF (2121 llocs) que tenen assignats un complement específic que assigna una jornada laboral general de trenta-sis hores i quinze minuts setmanals (CE 04 i CE 05).

IV. CONCLUSIONS

De les dades exposades es desprenen les conclusions següents:

A) Posicions retributives:

Actualment la classificació econòmica dels llocs de treball es distribueix en 129 posicions retributives

- **Subgrup A1:**

Per complement de destinació: 7.

Per complement de destinació i complement específic: 30.

- **Subgrup A1/A2:**

Per complement de destinació: 3.

Per complement de destinació i complement específic: 9.

- **Subgrup A2:**

Per complement de destinació: 9.

Per complement de destinació i complement específic: 35.

- **Subgrup C1:**

Per complement de destinació: 8.

Per complement de destinació i complement específic: 24.

- **Subgrup C1/C2:**

Per complement de destinació: 1.

Per complement de destinació i complement específic: 7.

- **Subgrup C2:**

Per complement de destinació: 4.

Per complement de destinació i complement específic: 17.

- **APF:**

Per complement de destinació: 3.

Per complement de destinació i complement específic: 7.

B) Llocs corresponents a la categoria d'entrada per grups o subgrups.

- Subgrup A1. La taula 1 mostra que hi ha 764 llocs de treball, un 21,42% corresponents a la categoria d'entrada, per tindre un complement de destinació nivell 20.
- Subgrup A2. La taula 4 mostra que hi ha 741 llocs de treball, un 28,97%, corresponents a la categoria d'entrada, per tindre un complement de destinació nivell 16.
- Subgrup C1. La taula 6 mostra que hi ha 3275 llocs de treball, un 63,33%, corresponents a la categoria d'entrada, per tindre un complement de destinació nivell 14.
- Subgrup C2. La taula 9 mostra que hi ha 3784 llocs de treball, un 99,3%, corresponents a la categoria d'entrada, per tindre un complement de destinació nivell 12.
- APF. La taula 11 mostra que hi ha 2437 llocs de treball, un 98,4%, corresponents a la categoria d'entrada, per tindre un complement de destinació nivell 10.

C) Llocs per grups o subgrups a què se'ls assigna una jornada laboral general de trenta-sis hores i quinze minuts setmanals.

- Subgrup A1. La taula 2 mostra que hi ha 250 llocs de treball, un 8,68% amb un complement específic inferior a l'EO38.
- Subgrup A2. La taula 5 mostra que hi ha 964 llocs de treball, un 37,7%, amb un complement específic inferior a l'EO23.
- Subgrup C1. La taula 7 mostra que hi ha 2175 llocs de treball, un 47,74%, amb un complement específic inferior a l'EO19.
- Subgrup C2. La taula 10 mostra que hi ha 1890 llocs de treball, un 49,62%, amb un complement específic inferior a l'EO15.
- APF. La taula 12 mostra que hi ha 2121 llocs de treball, un 85,66%, amb un complement específic inferior a l'EO13.

3. LÍNIES D'ACTUACIÓ

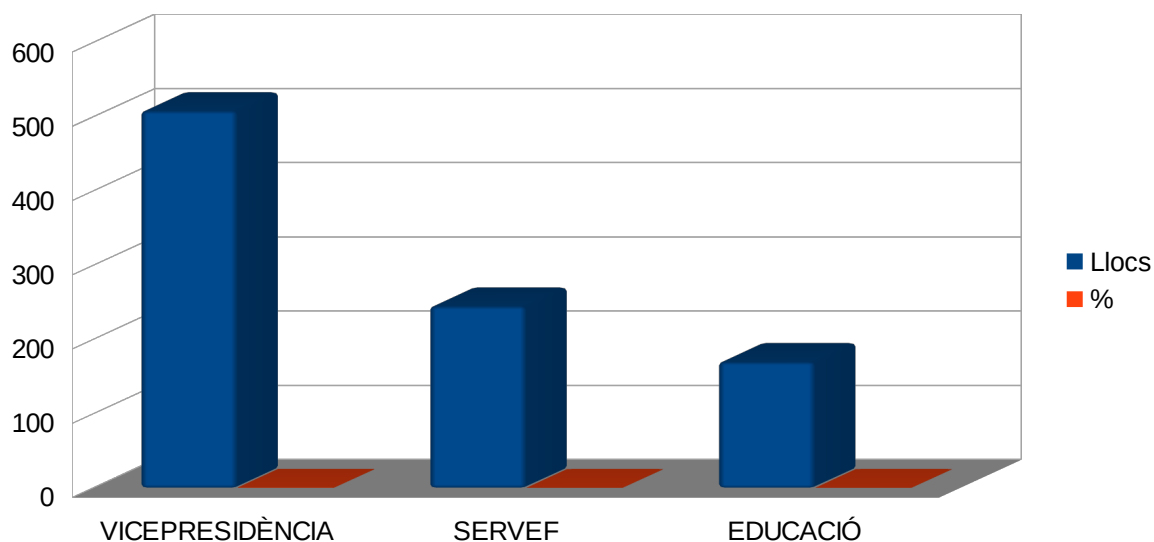
3.1. UNIFICAR LA JORNADA LABORAL.

Després de l'estudi i anàlisi de les relacions de llocs de treball (RLT), es poden extraure diverses conclusions:

- Que en la classificació dels llocs de treball i amb independència del grup o subgrup d'adscripció, els llocs que tenen un complement de destinació inferior coincideixen a tindre, així mateix, un complement específic d'una jornada laboral general.
- Que generalment aquests llocs de treball, quan pertanyen als subgrups A1, A2 i C1, predominen en els serveis d'atenció directa i d'aquells que els donen suport en l'àmbit de l'actuació de la Generalitat, en matèria de serveis socials.

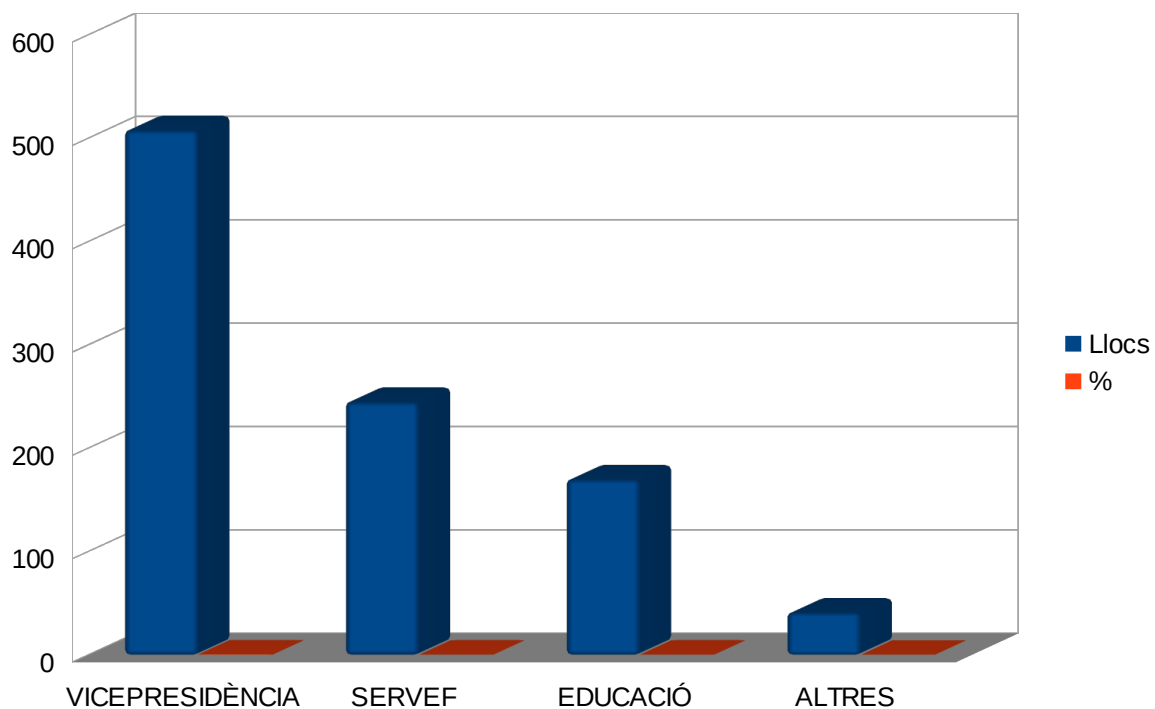
Així, s'observa:

| Taula 13. Llocs subgrup A1 Jornada laboral general | | |
|--|-------|-----|
| A1 < E038 | Llocs | % |
| VICEPRESIDÈNCIA | 102 | 40% |
| SERVEF | 72 | 28% |
| ALTRES | 85 | 32% |



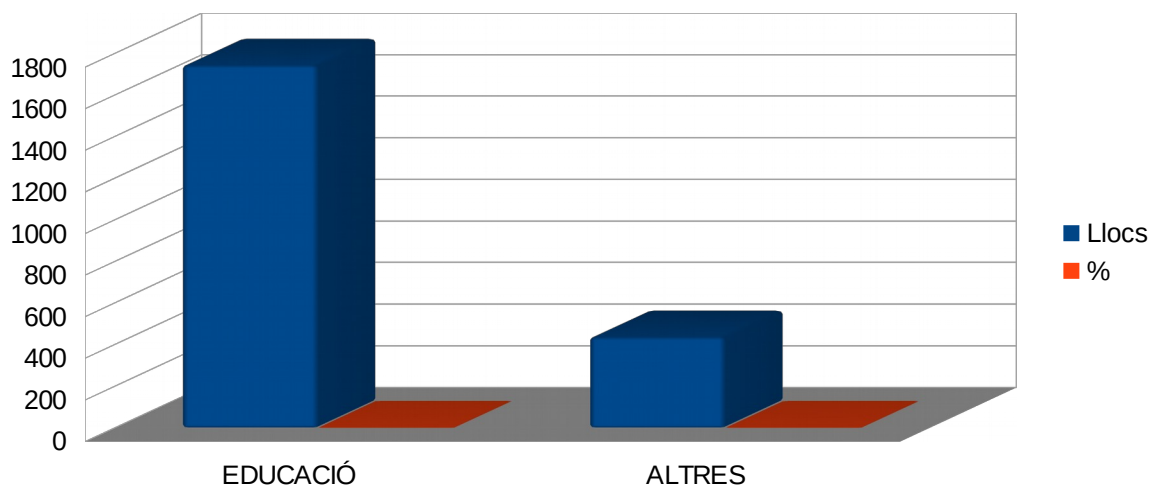
En el subgrup A1, el 40% dels llocs classificats amb un complement específic inferior a l'E038, estan adscrits a la Vicepresidència i Conselleria d'Igualtat i Polítiques Inclusives, i el 28% al SERVEF.

| Taula 14. Llocs subgrup A2 Jornada laboral general | | |
|---|--------------|----------|
| A2 < E023 | Llocs | % |
| VICEPRESIDÈNCIA | 508 | 53% |
| SERVEF | 245 | 25% |
| EDUCACIÓ | 170 | 17% |
| ALTRES | 41 | 5% |



En el subgrup A2, el 53% dels llocs classificats amb un complement específic inferior a l'E023, estan adscrits a la Vicepresidència i Conselleria d'Igualtat i Polítiques Inclusives, el 25% al SERVEF, i el 17,6% a la Conselleria d'Educació, Investigació, Cultura i Esport.

| Taula 15. Llocs subgrup C1 Jornada laboral general | | |
|---|--------------|----------|
| C1 < E019 | Llocs | % |
| EDUCACIÓ | 1743 | 79% |
| ALTRES | 436 | 21% |



En el subgrup C1, el 79% dels llocs classificats amb un complement específic inferior a l'E019 estan adscrits a la conselleria d'Educació, Investigació, Cultura i Esport, augmentant a un 89,5% entre els llocs de treball d'Administració Especial.

Cal assenyalar que l'organització del treball d'aquests llocs, generalment, es realitza a través de torns per raó del servei, per la qual cosa l'ampliació a la jornada de 38 hores i 45 minuts facilitaria la configuració dels fulls d'anotacions de torns, i igualment permetria la implementació d'accions formatives en aquest col·lectiu.

Són les conselleries i organismes amb competències que impliquen una major atenció directa, així com una actuació de la Generalitat en matèria de serveis socials, les que suporten una infra classificació dels seus llocs de treball, per la qual cosa amb l'augment de la jornada laboral especial de trenta-huit hores i quaranta-cinc minuts setmanals, es reconeix la importància d'aquests sectors d'activitat, sent la unificació de la jornada laboral que deriva de l'augment esmentat la primera línia d'actuació.

3.2. IDENTIFICAR I MODIFICAR LES POSSIBLES DESVIACIONS EN LA CLASSIFICACIÓ DELS LLOCS DE TREBALL DE LES DENOMINADES “PROFESSIONS FEMINITZADES”.

A fi de determinar quan una professió, cos o escala, es pot considerar que està feminitzada, així com si als llocs que es classifiquen per al seu exercici se'ls adjudiquen unes retribucions complementàries inferiors a la mitjana dels llocs del grup o subgrup, s'ha realitzat una anàlisi profunda de la RLT, tot actualitzant les dades i estadístiques ja arrellegades en el *Llibre Violeta de la Funció Pública Valenciana*, aprovat el 27 de setembre de 2016, per la Comissió encarregada d'estudiar des d'una perspectiva de gènere la reforma de la Llei 10/2010, constituïda per Resolució de 2 de maig de 2016, de la consellera de Justícia, Administració Pública, Reformes Democràtiques i Llibertats Públiques, on ja es va posar en relleu aquesta discriminació.

Els resultats de l'anàlisi esmentada que s'han considerat rellevants per al present estudi, s'han concentrat en les taules 16 a 30, a què anirem fent referència al llarg del present epígraf, i confirmaran de forma objectiva que efectivament hi ha determinats cossos, els quals es pot considerar “feminitzats”, que concentren les posicions retributives més baixes previstes per al seu grup o subgrup de titulació.

Així, les dades obtingudes dels diferents cossos per sexe, són les següents:

| Taula 16. Personal al servei de la Generalitat, segons sexe i grup de titulació. | | | | | | | | | | | | |
|---|-------------|-------|-------------|-------|-------------|-------|-------------|------|--------------|------|--------------|--------------|
| | A1/A | | A2/B | | C1/C | | C2/D | | APF/E | | TOTAL | |
| Dones | 1422 | 54,5% | 1530 | 62,5% | 3096 | 71,5% | 2696 | 70% | 1819 | 70% | 10563 | 66,7% |
| Homes | 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% |

D'acord amb la taula 16, la proporció d'homes i dones al servei de la Generalitat, és d'un 66,7% de dones enfront d'un 33,3% d'homes. En el subgrup A2, les dones representen el 62,5%, i en el subgrup C1 el 71,5%.

Taula 17. Proporció d'homes i dones per cossos del subgrup A2

| | | | |
|----------|--|--------|---------------|
| 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 serveis 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 |
| A2-31 | Superior tècnic de control analític i seguretat agroalimentària de l'Administració de la Generalitat | 28,57 | 71,43 |

La taula 17 mostra que en els cossos del subgrup A2 que presten serveis d'atenció directa i que donen suport en l'àmbit de l'actuació de la Generalitat en matèria de serveis socials, la proporció de dones és superior a la mitjana en el subgrup (62,5%). Mentre que en el cos A2-16 Superior de gestió en acció social de l'administració de la Generalitat, representa el **74%**, i en el cos A2-19 Superior de gestió d'administració sociosanitària de l'administració de la Generalitat, supera el **76%**.

Taula 18. Proporció d'homes i dones per cossos del subgrup C1.

| Cos | Denominació | % 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 anàlisi 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 taula 18 mostra que en els cossos del subgrup C1 que presten serveis d'atenció directa i que donen suport en l'àmbit de l'actuació de la Generalitat en matèria de serveis socials, la proporció de dones és superior a la mitjana en el subgrup (71,5%). Mentre que en el cos C1-03 especialistes en Educació Especial de l'administració de la Generalitat, representa el **87,95%**; en el C1-04 especialistes en Educació Infantil de l'Administració de la Generalitat, representa el **96,23%** i en el cos C1-12 especialistes d'atenció socio sanitària de l'Administració de la Generalitat supera el **81,48%**.

De les dades exposades i d'una forma objectiva, es demostra que els cossos mencionats estan feminitzats, en superar àmpliament la proporció de dones la mitjana per a cada subgrup. Només queda determinar si els llocs de treball classificats per als cossos esmentats tenen associades unes retribucions inferiors a la retribució mitjana del grup/subgrup d'adscripció i, per a això, hem de posar-los en relació amb les classificacions mitjanes dels llocs per grup, a fi de determinar si s'hi ha discriminació en la seua classificació per considerar que un cos està feminitzat.

D'aquesta manera i respecte del subgrup A2, de l'anàlisi de la taula 5a, s'ha calculat la retribució mitjana d'un lloc de treball adscrit al subgrup A2, resultant que estaria en la classificació A2 16 E030.

Així mateix, i d'acord amb les dades contingudes en les taules 4a i 5a, dels 2557 llocs de treball adscrits al subgrup esmentat, 741 que representen un 28,97%, estan classificats amb el complement de destinació 16, el mínim previst. D'altra banda, hi ha 555 llocs classificats amb un complement de destinació 16 i un complement específic E013, el 21,71%.

Total llocs Cos A2-16, Superior de gestió en acció social de l'Administració de la Generalitat: 735 llocs.

Les taules 19 i 20 mostren la distribució dels llocs de treball adscrits al cos esmentat, d'acord amb els complements retributius assignats a aquells.

| Taula 19. Posicions retributives per CD dels llocs classificats per al Cos A2-16 | | |
|---|------------------------|----------|
| CD | Nombre de llocs | % |
| 16 | 488 | 66,4% |
| ALTRES. | 247 | 33,6% |

| Taula 20. Posicions retributives per CD + CE dels llocs classificats per al Cos A2-16 | | |
|--|------------------------|----------|
| CD + CE | Nombre de llocs | % |
| 16 E013 | 415 | 56,4% |
| ALTRES. | 320 | 43,6% |

Total llocs Cos A2-19, Superior de gestió d'administració sociosanitària de l'Administració de la Generalitat: 159 llocs.

Les taules 21 i 22 mostren la distribució dels llocs de treball adscrits al cos esmentat, d'acord amb els complements retributius assignats a aquells.

| Taula 21. Posicions retributives per CD dels llocs classificats per al Cos A2-19 | | |
|---|------------------------|----------|
| CD | Nombre de llocs | % |
| 16 | 108 | 68% |
| ALTRES. | 51 | 32% |

| Taula 22. Posicions retributives per CD + CE dels llocs classificats per al Cos A2-19 | | |
|--|------------------------|----------|
| CD + CE | Nombre de llocs | % |
| 16 E013 | 102 | 64% |
| ALTRES. | 57 | 36% |

De l'anàlisi de les taules 19 a 22, es determina que les retribucions mitjanes dels cossos A2-16 i A2-19 se situen en la classificació A2 16 E020, per davall de la classificació mitjana fixada en A2 16 E030.

La taula 23 mostra que, dels 741 llocs classificats per a la seua provisió per al subgrup A2, amb el complement de destinació mínim per al subgrup (el 16), el 80,43% corresponen a llocs reservats per als cossos A2-16 i A2-19. Així mateix, estableix que dels 555 llocs que en el subgrup esmentat tenen la classificació més baixa, CD 16 E013, el 93,15% corresponen a llocs reservats per als cossos A2-16 i A2-19.

| Taula 23. Total llocs amb CD 16 i CD 16 + CE 13 dels cossos A2-16 i A2-19, sobre el total de llocs del subgrup A2. | | | | |
|---|--------------|---------------|-------------------|---------------|
| COSSOS | CD 16 | | CD 16 E013 | |
| A2 16 + A2 19 | 596 | 80,43% | 517 | 93,15% |
| RESTA DE COSSOS | 145 | 19,57% | 38 | 6,85% |
| TOTAL | 741 | 100% | 555 | 100% |

Quant al subgrup C1, de l'anàlisi de la taula 7a, s'ha calculat la retribució mitjana d'un lloc de treball adscrit al subgrup C1, resultant que estaria pròxima a la classificació C1 14 E019.

Així mateix, i d'acord amb les dades contingudes en les taules 6a i 7a, dels 5171 llocs de treball adscrits al subgrup esmentat, 3275 que representen un 66,33%, estan classificats amb el complement de destinació 14, el mínim previst. D'altra banda, hi ha 2145 llocs classificats amb un complement de destinació 14, i un complement específic E010, el 47,08%.

Total llocs Cos C1-03, especialistes en Educació Especial de l'Administració de la Generalitat: 1073 llocs.

Les taules 24 i 25 mostren la distribució dels llocs de treball adscrits al cos esmentat, d'acord amb els complements retributius assignats a aquells.

| Taula 24. Posicions retributives per CD dels Llocs classificats per al Cos C1-03. | | |
|--|------------------------|----------|
| CD | Nombre de llocs | % |
| 14 | 1073 | 100% |
| ALTRES. | 0 | 0% |

| Taula 25. Posicions retributives per CD + CE dels Llocs classificats per al Cos C1-03 | | |
|--|------------------------|----------|
| CD + CE | Nombre de llocs | % |
| 14 E010 | 1073 | 100% |
| ALTRES. | 0 | 0% |

Total llocs Cos C1-04, especialistes en Educació Infantil de l'Administració de la Generalitat: 343 llocs.

Les taules 26 i 27 mostren la distribució dels llocs de treball adscrits al cos esmentat, d'acord amb els complements retributius assignats a aquells.

| Taula 26. Posicions retributives per CD dels Llocs classificats per al Cos C1-04. | | |
|--|------------------------|----------|
| CD | Nombre de llocs | % |
| 14 | 343 | 100% |
| ALTRES. | 0 | 0% |

| Taula 27. Posicions retributives per CD + CE dels Llocs classificats per al Cos C1-04. | | |
|---|------------------------|----------|
| CD + CE | Nombre de llocs | % |
| 14 E010 | 343 | 100% |
| ALTRES. | 0 | 0% |

Total llocs Cos C1-12, especialistes d'atenció socio sanitària de l'Administració de la Generalitat: 156 llocs.

Les taules 28 i 29 mostren la distribució dels llocs de treball adscrits al cos esmentat, d'acord amb els complements retributius assignats a aquells.

| Taula 28. Posicions retributives per CD dels Llocs classificats per al Cos C1-12. | | |
|--|------------------------|----------|
| CD | Nombre de llocs | % |
| 14 | 156 | 100% |
| ALTRES. | 0 | 0% |

| Taula 29. Posicions retributives per CD + CE dels Llocs classificats per al Cos C1-12. | | |
|---|------------------------|----------|
| CD + CE | Nombre de llocs | % |
| 14 E010 | 149 | 95,5% |
| ALTRES. | 7 | 4,5% |

| Taula 30. Total Llocs amb CD 14 i CD 14 + CE 10 dels COSSOS C1-03, C1-04 i C1-12, sobre el total de llocs del subgrup C1. | | | | |
|--|--------------|------------|-------------------|------------|
| COSSOS | CD 14 | | CD 14 E010 | |
| C1 03 + C1 04 + C1 12 | 1572 | 48% | 1565 | 73% |
| RESTO COSSOS | 1703 | 52% | 580 | 27% |
| TOTAL | 3275 | 100% | 2145 | 100% |

La taula 30 mostra que dels 3.275 llocs classificats per a la seua provisió per al subgrup C1, amb el complement de destinació mínim per al subgrup, el 14, el 48% corresponen a llocs reservats per als cossos C1-03, C1-04 i C1-12. Així mateix, estableix que dels 2145 llocs que en el subgrup esmentat tenen la classificació més baixa, CD 14 E010, el 73% corresponen a llocs reservats per als cossos C1-03, C1-04 i C1-12.

Les taules 24 a 29, mostren que pràcticament el **100%**, dels llocs de treball classificats per als cossos C1-03, C1-04 i C1-12, tenen les retribucions econòmiques més baixes permeses per al subgrup de titulació C1, CD 14 E010, per davall de la classificació mitjana fixada en C1 14 E019.

De tot allò que s'ha exposat es pot afirmar:

- Que estan feminitzats i infraclassejats en relació amb la mitjana de classificació per grup d'adscripció, els cossos següents:
 - A2-16 Superior de gestió en acció social de l'Administració de la Generalitat,
 - A2-19 Superior de gestió d'administració sociosanitària de l'Administració de la Generalitat,
 - C1-03 especialistes en Educació Especial de l'Administració de la Generalitat,
 - C1-04 especialistes en Educació Infantil de l'Administració de la Generalitat, i
 - C1-12 especialistes d'Atenció Sociosanitària de l'Administració de la Generalitat.

Adoptant aquesta discriminació salarial una perspectiva de gènere i analitzant les persones ocupants d'aquests llocs de treball, s'observa que un 83,13% són dones. Els sectors laborals integrats majoritàriament per homes, gaudeixen en molts casos d'un prestigi que posteriorment es reflecteix en les seues retribucions; i, al contrari, en les parcel·les en què la dona està representada majoritàriament, el reconeixement en les retribucions està devaluat.

En conseqüència, ens trobem davant la necessitat que els criteris que s'empren en el sistema de classificació de llocs de treball eviten qualsevol tipus de discriminació, contràries a la igualtat efectiva de dones i homes (articles 3, 6, 15 i 51 Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes).

Com va quedar reflectit en el *Llibre Violeta*, el fet de que en termes generals existisca una bretxa de gènere com l'actual no sols afecta la retribució mensual de dones i homes, la qual cosa per si ja és prou, sinó que a més suposa que, quan una família s'organitza per a conciliar, moltes vegades es troba amb una important pèrdua del seu poder adquisitiu si el que concilia és l'home, i menys, evidentment, si la que concilia és la dona.

La bretxa salarial de gènere implica que la conciliació recaiga només en el gènere femení **minvant** moltes carreres professionals i relegant la dona a aqueixes condicions contractuals més precàries i pitjor retribuïdes. I, per descomptat, a més perpetua el denominat "sostre de vidre", a què ja l'Organització Internacional del Treball es va referir com l'existència d'obstacles invisibles però existents, que dificulten que la dona pugui accedir als llocs més elevats del cim social, polític o empresarial amb la mateixa facilitat (o dificultat) amb què ho fa l'home.

Les majors possibilitats que han tingut les dones de realitzar una formació universitària i exercir-la corresponen a una diplomatura (denominades actualment graus, després de la incorporació en l'Espai Europeu d'Educació Superior) de nivell mitjà, principalment en l'educació, la sanitat i els serveis socials. En aquests tres graus (Magisteri, Infermeria i Treball Social), les dones són la immensa majoria de l'alumnat.

Recentment l'informe editat per la Conferència de rectors de les universitats espanyoles (CRUE), sobre *La universitat espanyola en xifres, curs 2015/2016*, demostra aquesta preeminència de les dones en determinats estudis.

Les dones són majoritàries en els estudis d'Educació Infantil, Infermeria, Psicologia i Educació Primària. Els homes continuen sent molt majoritaris en els estudis d'informàtica i les enginyeries.

| | |
|-------------------------------------|---------------|
| Administració i Direcció d'Empreses | 45,64% |
| Dret | 55,47% |
| Psicologia | 73,81% |
| Educació Primària | 66,21% |
| Enginyeria en Informàtica | 10,82% |
| Educació Infantil | 91,66% |
| Infermeria | 80,14% |
| Història | 50,52% |
| Medicina | 67,93% |
| Economia | 36,94% |
| Enginyeria Electrònica | 13,76% |
| Turisme | 65,92% |

Precisament aquestes categories de carreres, són les que habiliten per a realitzar treballs relacionats amb els serveis socials i a la comunitat, generalment de caràcter assistencial, i que d'acord amb la nostra cultura històrica, s'han considerat propis de les dones, en una transposició dels treballs realitzats per aquestes en l'àmbit familiar, i com aquests, tradicionalment considerats de poc valor, com s'ha demostrat amb el present estudi de la seua classificació econòmica, per la qual cosa s'ha de modificar el greuge comparatiu que suposa la seua classificació, igual que en l'actualitat es reconeix en l'àmbit públic el valor del treball que realitza la dona en l'àmbit familiar.

Per tant, la segona línia d'actuació ha de ser:

- Modificar la classificació dels llocs de treball que estiguen adscrits als cossos A2-16 i A2 19, assignant-los una classificació mínima d'**A2 16 E030**, i als que estiguen adscrits als cossos C1 03, C1 04 i C1 12, una classificació mínima de **C1 14 E019**.

3.3. PROPOSTA DE CREACIÓ D'UN GRUP DE TREBALL PER A L'ESTUDI DETALLAT DE LES CÀRREGUES, RESPONSABILITATS I **CAPACITACIONS REQUERIDES PER A L'EXERCICI D'UN LLOC DE TREBALL**, A FI DE LA SEUA CORRECTA CLASSIFICACIÓ.

De l'anàlisi dels fets que conformen la situació actual, sorgeix la necessitat d'abordar amb deteniment la valoració dels llocs inclosos en les relacions de llocs de treball, a fi de modificar les possibles disfuncions que s'hi detecten.

Així, han de ser tinguts en compte una sèrie d'elements, com les càrregues de treball dels llocs, les retribucions complementàries vinculades a les responsabilitats assumides i a les característiques dels processos a desenvolupar, per a una vegada realitzat el treball esmentat, establir agrupacions dels llocs de treball tipus, amb característiques homogènies i unes mateixes retribucions complementàries, donant una major coherència al sistema.

Respecte al complement de destinació, s'ha d'analitzar l'especial dificultat tècnica que puga exigir titulacions acadèmiques específiques, coneixements especials, experiència, destreses, etc., i la responsabilitat que concorre en cada lloc de treball. D'una altra part, en relació amb el complement específic, cal estudiar la dedicació, la incompatibilitat exigible per al seu exercici o les condicions particulars en què es desenvolupa el treball, el context en què es realitza, així com els mitjans tecnològics a utilitzar o altres tipus de circumstàncies.

Un sistema estructurat i homogeni, ha d'atendre a la igualtat en la classificació, valorant de la mateixa manera els llocs de treball que són semblants i d'una manera distinta els que són diferents, tot això atenent, tant als especials requisits per al seu exercici, com a les funcions i responsabilitats atribuïdes.

El procediment d'enquadrament, com s'ha exposat, s'ha de dur a terme per mitjà de l'estudi de les funcions i característiques dels llocs i la seua incardinació en l'agrupació corresponent, tenint en compte entre altres, els següents indicadors:

- Dificultat tècnica, complexitat de les atribucions inherents al lloc i diversitat dels procediments desenvolupats. Especialització dels mitjans tecnològics utilitzats per a dur a terme les funcions del lloc.
- Nivell de responsabilitat, l'exigència de direcció, que implique coordinació jeràrquica, que es pot expressar a través de l'establiment de criteris, control o supervisió de les tasques del personal dependent.

- La titulació exigida i el grup o subgrups de pertinença, que indica la capacitat per a poder exercir adequadament les funcions atribuïdes al lloc.
- Grau d'autonomia i iniciativa per a l'adopció de decisions administratives.
- Dedicació i incompatibilitat que pugui exigir el desenvolupament de les funcions del lloc.
- Percentatge d'atenció directa a la ciutadania respecte a la totalitat de les seues funcions.

Amb l'objecte de realitzar l'estudi esmentat, es considera necessària la constitució d'un grup de treball, comissió o una altra figura anàloga, en el qual estiguen representats junt amb el personal de funció pública, els responsables del personal de cada Conselleria o organisme, així com de la Direcció General competent en matèria de pressupostos.

Finalitzada aquesta anàlisi i configurada una primera proposta d'estructura dels llocs de treball, es constituïria posteriorment, una Mesa Tècnica dependent de la Mesa Sectorial de Funció Pública en què, junt amb la representació sindical, s'analitzaria la proposta esmentada, realitzant els canvis i ajustos que s'entengueren necessaris i acords amb la finalitat proposada.

3.4. MESURES DE POSSIBLE EXECUCIÓ IMMEDIATA.

D'acord amb allò que s'ha exposat adés, només dues de les tres línies d'actuació proposades tenen una possible execució immediata:

- 1) Unificar la jornada laboral de tots els llocs de treball de la Generalitat, assignant-los una jornada laboral especial de trenta-huit hores i quaranta-cinc minuts setmanals.
- 2) Modificar la classificació dels llocs de treball de les professions denominades feminitzades, que estan adscrits als cossos A2-16 i A2-19, assignant-los una classificació mínima d'A2 16 E030, i als que estiguen adscrits als cossos C1-03, C1-04 i C1-12, una classificació mínima de C1 14 E019.

Això és així perquè tenen un caràcter clarament objectiu i poden ser implementades a través de mesures d'execució immediata.

3) Realitzar un estudi detallat, requereix una valoració individualitzada de cada lloc de treball, i per tant la seua implementació s'ha de posposar a les conclusions que es deriven de l'estudi que duga a terme el grup de treball, la creació del qual s'ha proposat.

Priorització en la implantació de les mesures.

Es considera que la primera mesura a implementar és la unificació de la jornada laboral de tots els llocs de treball de la Generalitat, assignant-los una jornada laboral especial de trenta-huit hores i quaranta-cinc minuts setmanals, per tindre un doble impacte:

- Augmentaria les retribucions principalment dels llocs de treball adscrits als subgrups C2 i a les APF, que compten amb les retribucions mes baixes i són les que major proporció de llocs tenen assignats amb una jornada laboral de general de trenta-sis hores i quinze minuts, el 49,62% i 85,66%, respectivament.
- Afavoriria directament els llocs de treball de les professions denominades feminitzades, que estan adscrits als cossos A2-16, A2-19, C1-03, C1-04 i C1-12, atès que com s'ha vist la majoria d'aquests tenen una jornada laboral general de trenta-sis hores i quinze minuts.

S'ha de tindre en compte que, per a modificar la classificació d'aquests llocs, s'haurà de comptar amb la conformitat dels seus titulars, així com dels empleats i les empleades que estiguen en adscripció provisional en un lloc de treball que no tinga reserva legal.

La segona mesura seria modificar la classificació dels llocs de treball que estiguen adscrits als cossos A2-16 i A2 19, assignant-los una classificació mínima d'**A2 16 E030**, i als que estiguen adscrits als cossos C1 03, C1 04 i C1 12, una classificació mínima de **C1 14 E019**.

La tercera mesura seria la classificació de tots els llocs de treball de la RLT, d'acord amb els criteris que en el seu moment fixara el grup de treball constituït a aquest efecte.

3.5. COST ECONÒMIC.

1. La implantació d'una jornada laboral especial de trenta-huit hores i quaranta-cinc minuts setmanals, tindria el següent cost anual aproximat, considerant que es modificara la classificació de tots els llocs afectats:

- Subgrup A1. El cost anual estimat d'augmentar el complement específic a E038 dels 250 llocs de treball classificats amb un complement específic inferior, és d'1.046.624 €.
- Subgrup A2. El cost anual estimat d'augmentar el complement específic a E023 dels 964 llocs de treball amb un complement específic inferior, és d'1.805.976 €.
- Subgrup C1. El cost anual estimat d'augmentar el complement específic a E019 dels 2176 llocs de treball amb un complement específic inferior, és de 3.563.980 €.
- Subgrup C2. El cost anual estimat d'augmentar el complement específic a E015 dels 1890 llocs de treball amb un complement específic inferior, és de 3.234.498 €.
- APF. El cost anual estimat d'augmentar el complement específic a E013 dels 2121 llocs de treball amb un complement específic inferior, és de 3.521.722 €.

El cost anual de la mesura és de **13.172.801€ anuals.**

2. Modificar la classificació dels llocs de treball de les professions denominades feminitzades, que estan adscrits als cossos A2-16 i A2-19, assignant-los una classificació mínima d'A2 16 E030, i als que estiguen adscrits als cossos C1-03, C1-04 i C1-12, una classificació mínima de C1 14 E019.

- El cost econòmic anual, sense haver implementat la mesura prevista en l'apartat anterior i d'acord amb les dades establides en les taules 31 i 32, seria de **4.289.990,60 €.**

- El cost econòmic anual, havent implementat la mesura prevista en l'apartat anterior i d'acord amb les dades establides en la taula 33, seria de **755.970,60 €**.

| | | | | | |
|----------|---|-----------|----------------------------|------------|-------------------|
| 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 |
| | Totals | 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 i A2-19 | | 755.970,60 |

4. CONCLUSIÓ.

4.1. SITUACIÓ ACTUAL

- Una vegada analitzada l'estructura de llocs de treball de l'Administració de la Generalitat, s'ha pogut constatar que hi ha una sèrie de desajustos pel que fa a la seua classificació, respecte a les seues funcions, tasques, nivells retributius, pertinença a diferents grups i cossos, així com denominacions heterogènies. Entre els seus més de 17.700 llocs de treball, hi ha una gran diversitat de posicions retributives en la seua classificació, distribuint-se actualment en 129 posicions retributives.
- D'una altra part, també s'ha comprovat l'existència de cossos "feminitzats", és a dir, la proporció de dones adscrites a aquells, supera àmpliament la mitjana de cada subgrup. Són cossos que presten serveis d'atenció directa i que donen suport en l'àmbit de l'actuació de la Generalitat en matèria de serveis socials. La proporció mitjana d'homes i dones al servei de la Generalitat és d'un 66,7% de dones, enfront d'un 33,3% d'homes. En el subgrup A2, les dones representen el 62,5%, i en el subgrup C1 el 71,5%, sent que la distribució en els cossos identificats com a feminitzats i infraclassificats respecte a altres cossos o escales del seu mateix grup o subgrup de titulació, és la següent:
 - **A2-16 Superior de gestió en acció social de l'Administració de la Generalitat.**
(Proporció de dones, el 74%)
 - **A2-19 Superior de gestió d'administració sociosanitària de l'Administració de la Generalitat.** (Proporció de dones, el 76%)
 - **C1-03 especialistes en Educació Especial de l'Administració de la Generalitat.**
(Proporció de dones, el 87,95%)
 - **C1-04 especialistes en Educació Infantil de l'Administració de la Generalitat.**
(Proporció de dones, el 96,23%)
 - **C1-12 especialistes d'Atenció Sociosanitària de l'Administració de la Generalitat.**
(Proporció de dones, el 81,48%)

- Finalment, com s'ha indicat, si s'analitzen les classificacions dels llocs de treball, s'observa que els llocs adscrits als cossos identificats com a “feminitzats”, estan classificats per davall de la mitjana per al grup o subgrup de pertinença.

Així, la retribució mitjana d'un lloc adscrit al subgrup A2, estaria en la classificació A2 16 E030 (sobre 34.000€), mentre que les retribucions mitjanes dels cossos A2-16 i A2-19 se situen en la classificació A2 16 E020 (31.500€).

La retribució mitjana d'un lloc adscrit al subgrup C1, estaria en la classificació C1 14 E019 (sobre 26.700€), mentre que pràcticament el 100%, dels llocs de treball classificats per als cossos C1-03, C1-04 i C1-12, tenen les retribucions econòmiques més baixes permeses per al subgrup de titulació C1; CD 14 E10 (24.600€).

4.2. LÍNIES D'ACTUACIÓ PROPOSADES.

- Incrementar l'assignació del complement específic de la majoria dels llocs de treball, respectant el dret d'elecció dels seus titulars, amb l'objecte d'assignar-los una jornada laboral de 38 hores i 45 minuts.

La classificació dels llocs de treball amb un complement de destinació inferior, sol implicar un complement específic corresponent a una jornada de 36 hores i 15 minuts.

Normalment aquests llocs de treball, quan pertanyen als subgrups A1, A2 i C1, predominen en els serveis d'atenció directa i d'aquells que els donen suport en l'àmbit de l'actuació de la Generalitat, en matèria de serveis socials (Vicepresidència i Conselleria d'Igualtat i Polítiques Inclusives, SERVEF o la Conselleria d'Educació, Investigació, Cultura i Esport).

El cost anual d'aquesta mesura seria de 13.172.801€.

- Incrementar les retribucions dels llocs de treball, que exerceixen professions de les denominades “feminitzades” i infraclassificades, a fi d'homologar-les amb els llocs de treball que exercisquen funcions i responsabilitats semblants i que estiguen reservats als mateixos grups/subgrups o APF. El cost anual d'aquesta mesura i suposant que tots els llocs tingueren ja una jornada laboral de 38 hores i 45 minuts, seria de 755.970,60 €.

- Equiparar les retribucions complementàries dels llocs de treball corresponents als mateixos grups/subgrups o APF, amb independència que s'adscriuen a un cos o a un altre, sempre que les seues funcions i responsabilitats exigibles justifiquen tal equiparació.

Es recomana per a això, la constitució d'un grup de treball a fi que realitze un estudi detallat de tots els llocs de treball, per mitjà de l'estudi de la seua funcions i característiques específiques. En aquest grup estarien representades les distintes conselleries i organismes, així com les direccions generals competents en matèria de funció pública i pressupostos, el qual realitzaria una primera proposta de classificació.

Posteriorment es constituïria, amb participació de les corresponents organitzacions sindicals, una Mesa Tècnica dependent de la Mesa Sectorial de Funció Pública, per a l'anàlisi de la proposta inicial adés esmentada.