

Esta comisión fue creada con el ánimo de valorar todos los puestos de trabajo de la CAM como continuación de la labor previamente dispuesta por la mercantil NUTCO que había sido adjudicataria del contrato de asesoramiento para la valoración de puestos de los empleados públicos de la ciudad de Melilla.

Sin embargo, a pesar de las intenciones de esta comisión, lo preceptuado por el Juzgado Contencioso Administrativo nº 2 de Melilla cuyo fallo advierte a la Administración que la modificación se deberá realizar en el plazo de 6 meses, ha obligado a la misma a su convocatoria para valorar el puesto de agente de Policía Local en lo referente a la turnicidad/nocturnidad de manera aislada por el apremio que conlleva el pronunciamiento judicial, sin perjuicio de realizar con posterioridad una valoración ulterior de todos los agentes de Policía Local en el que se incluyan el resto de criterios para su valoración tales como peligrosidad, toxicidad, disponibilidad o penosidad entre otros.

A pesar de que la Sentencia dispone que se proceda a la alteración de la RPT para el puesto de agente de Policía Local dado que el recurrente pertenecía a dicho cuerpo y escala, la Administración, en su ánimo de ser justa con todos sus empleados, y dado que el criterio tratado es la turnicidad/nocturnidad, hace extensible la valoración de dicho criterio no solo al puesto de agente, sino también a todos los mandos del propio cuerpo y aquellos otros puestos que pudieran encontrarse en la misma situación.

[...]

Esta situación y lo explicado en este fundamento, ha propiciado que la Administración extienda el efecto para la valoración de la turnicidad/nocturnidad de todos los empleados públicos de la ciudad dado que si no se consideró suficientemente motivado por los agentes de Policía Local, difícilmente lo sería para el resto de puestos, y antes de que los mismos tuvieran que acudir a la vía jurisdiccional para ejercitar sus derechos, se ha adelantado la Administración y ha decidido extender el efecto a los mismos, sin perjuicio de la Valoración Global que se lleve a cabo en el que se incluyan todos los factores de todos los empleados, quedando subsumidos con posterioridad la aplicación de este factor turnicidad/nocturnidad para aquellos empleados que hayan sido valorados en este instante en la valoración global que se estime de su puesto.

### III.- Del Manual utilizado para la Valoración de Puestos de Trabajo

[...]

Esta manual, establece, en lo relativo a la turnicidad/nocturnidad una valoración tal como se desprende de la siguiente imagen.

#### ▪ Jornada:

Tipo de jornada laboral asociada al puesto de trabajo.

| Código | Valores   | Puntos |
|--------|---|--------|
| A      | Especial, trabajando rotativamente en turnos de mañana, tarde y noche, incluidos fines de semana y festivos. También turnos de noche fijos.   | 1700   |
| B      | Jornada especial de 24 horas de lunes a domingo. Intensiva, trabajando rotativamente en turnos de mañana o tarde que incluya jornada especial que incluye trabajar sábados, domingos y festivos.  | 1450   |
| C      | Especial con horario partido de lunes a viernes que incluya trabajar los sábados. Especial orientada a completar una jornada según necesidad. Intensiva, trabajando rotativamente en turnos de mañana o tarde que incluya jornada especial que incluye trabajar sábados | 1200   |
| D      | Especial con horario partido o Intensiva, trabajando rotativamente en turnos de mañana o tarde de lunes a viernes.  | 950    |
| E      | Ordinaria realizada en horario continuado de mañana o tarde de lunes a domingo.   | 700    |
| F      | Ordinaria realizada en horario continuado de mañana o tarde de lunes a sábado.  | 450    |
| G      | Ordinaria realizada en horario continuado de mañana o tarde de lunes a viernes.   | 200    |

Tabla 19 - Descripción variable Jornada

Sin embargo, dicha valoración dista de la actual VPPT existente en la RPT de la CAM, dado que un agente de Policía Local alcanza los 180 puntos por ejemplo y en la imagen referida podemos fijarnos que la jornada ordinaria suponen 200 puntos.

Atendiendo a esto, y teniendo un carácter transitorio este sistema hasta la aplicabilidad completa de la VPPT de todos los empleados, se establece que con carácter temporal aquellos puestos que impliquen una nueva valoración como puede ser del Tipo B y tipo C (nocturnidad), verán depreciadas las cantidades resultantes, como puede ser el tipo C (nocturnidad) equivalente a la jornada A del Manual con 1700 puntos al que habrá que depreciar la cantidad de 200 puntos (considerando estos 200 puntos la jornada ordinaria reconocida y actual valoración que deberá traducirse a la RPT actual).

El carácter transitorio obliga a su vez a que la valoración de cada uno de los puntos sea distinta entre la futura VPPT cuando se tengan en cuenta todos los ítems y se aplique a todo los empleados públicos, con la actual RPT dado que como se puede observar a simple vista es enorme la distancia entre los 1700 puntos (solo apreciable a este ítem) con la totalidad de la valoración de los puestos, que en el ejemplo utilizado en el párrafo precedente sobre un Policía Local con 180 puntos, ya vendría incluido todos los considerandos que conforman su complemento específico.

Por tal motivo, y dado que el Manual utilizado para llevar a cabo la VPPT es el de NUTCO, del mismo modo, se utilizará el valor del punto otorgado en la valoración previa que se llevó a cabo por los mismos (y que tiene carácter auxiliar para la Comisión Técnica) utilizando un valor de 0,153 euros por cada uno de los puntos que hayan resultado.

[...]