



M.I. Ayuntamiento de Villena.

Departamento de Secretaría

ACTA DE LA SESIÓN CELEBRADA POR EL PLENO DEL AYUNTAMIENTO, CON CARÁCTER EXTRAORDINARIO EN PRIMERA CONVOCATORIA EL DÍA 28 DE DICIEMBRE DE 2000.

ASISTENTES

D.Vicente Rodes Amorós	Alcalde
D ^a M ^a Carmen Martínez Clemor	Concejal
D.Pablo Castelo Pardo	Concejal
D ^a Celia Lledó Rico	Concejal
D.Antonio Martínez Vicente	Concejal
D.Juan Palao Menor	Concejal
D.Lorenzo Pérez Olivares	Concejal
D.Manuel Carrascosa Pérez	Concejal
D.Francisco Mas Esteban	Concejal
D.Miguel Ortuño Ortuño	Concejal
D.Jesús Santamaría Sempere	Concejal
D ^a Vicenta Tortosa Urrea	Concejal
D.José Puche Serrano	Concejal
D ^a M ^a Inmaculada Brotons Richart	Concejal
D.Vicente Blanes Torreblanca	Concejal
D.Francisco Navarro Maestre	Concejal
D.Antonio Pastor López	Concejal
D.Antonio Garcia Agredas	Concejal
D ^a Nuria Aparicio Galbis	Interventora de Fondos
D ^a Amparo Macián García	Secretario General

EXCUSAN SU ASISTENCIA

D ^a Rosalía M ^a de la Peña Alonso Puig	Concejal
D.José Martínez Ortega	Concejal
D.Miguel Angel Valero Maestre	Concejal

En la ciudad de Villena, y siendo las **13:00** del día **28 de diciembre de 2000** se reúnen en el Ayuntamiento, los miembros anteriormente expresados, todos ellos componentes del Ayuntamiento Pleno, al objeto de celebrar sesión de acuerdo al orden del día previamente circulado.

De orden de la Presidencia, se dio por comenzada la sesión.



M.I. Ayuntamiento de Villena.

Departamento de Secretaría

PUNTO ÚNICO.- Moción de la Concejal de Personal e Interior, sobre catalogación y valoración de los puestos de trabajo del Ayuntamiento.

2070_1_1

Se da lectura a la Moción presentada por la Concejal de Personal, que transcrita literalmente, dice:

“Que la Comisión de estudio para la Valoración, constituida a partir de la Mesa General de Negociación, ha finalizado los estudios para la valoración y catalogación de los puestos de trabajo del M.I. Ayuntamiento de Villena, llegando a una Valoración plenamente consensuada y llegando a los siguientes acuerdos:

1º.- Que dentro de la Comisión de Estudio, se han valorado de forma objetiva teniendo en cuenta las condiciones particulares de cada puesto de trabajo, cada uno de los mismos, teniendo en cuenta los factores de responsabilidad, dedicación exclusiva o libre disponibilidad, mayor dedicación, dificultad técnica, esfuerzo intelectual, esfuerzo físico, dedicación por servicios de guardias, jornada, nocturnidad y penosidad, toxicidad o peligrosidad.

2º.- Que, asimismo, se ha realizado la descripción de funciones de cada uno de los puestos de trabajo, que se entregará individualmente a todos los trabajadores.

3º.- Que el Comité ha elaborado un Catálogo de Puestos de Trabajo, en el que se reflejan las necesidades actuales de plantilla, incluyendo aquellos puestos que deberían modificar su categoría y nivel. Dicho Catálogo se tendrá en cuenta en la elaboración de la plantilla anual, decidiendo de común acuerdo sobre las prioridades a incluir. No obstante, con el fin de que la eficacia en el servicio no se vea mermada, aquellos puestos que, a la fecha de aprobación del presente acuerdo, viniesen desempeñando funciones que no correspondan a dicho puesto en la nueva descripción de funciones, continuarán realizando las mismas que hasta la fecha, en un periodo máximo de tres años mientras se produce la creación de las plazas necesarias.

4º.- Que el incremento que supone la Valoración, asciende a un total de 51.373.824 pesetas a la que se ha de añadir la cantidad que supone la mayor dedicación para la Policía Local, es decir, la realización efectiva de un promedio semanal de 40 horas, siendo esta cantidad 8.652.473 pesetas y por otra parte, el montante de 8.694.711 pesetas, que corresponde a los puestos de nueva creación



M.I. Ayuntamiento de Villena.

Departamento de Secretaría

desde junio de 1999, ascendiendo a un global de 68.721.008 pesetas. Los representantes de los trabajadores acuerdan renunciar a la totalidad de las percepciones por retroactividad que pudieran corresponder a los trabajadores de este Ayuntamiento en función de los acuerdos alcanzados en su día.

5º.- Que la prolongación de jornada para la Policía Local, anteriormente citada, tiene una vigencia transitoria de tres años prorrogables, en su caso de común acuerdo por las partes, en los cuales, el Equipo de Gobierno se compromete a la creación paulatina hasta 8 plazas para el mantenimiento de los mismos servicios actuales, descendiendo inversamente a la creación de nuevas plazas el promedio semanal de 40 horas, consistente en el factor de “mayor dedicación”.

6º.- El total anual resultante de la Valoración se abonará en 14 mensualidades.

7º.- A partir de la entrada en vigor de la Valoración, se entienden absorbidas por la misma todas las productividades que se abonasen hasta la fecha, fuesen con carácter periódico o no.

8º.- Queda constituido el Comité para la Valoración de los puestos de Trabajo, integrado por dos representantes por cada sección sindical, un Concejal por la oposición y el Concejal de Personal, así como cualquier asesor que soliciten las partes. Este Comité, dependiente de la Mesa General de Negociación, se reunirá, obligatoriamente, con carácter anual con motivo de la aprobación de la Plantilla Municipal y con carácter extraordinario siempre y cuando existan causas justificadas para ello.

9º.- Cualquier cuestión relativa a la Valoración de puestos de Trabajo, tendrá que presentarse obligatoriamente ante el mencionado Comité, el cual tendrá que informar favorablemente cualquier situación que suponga modificación retributiva o funcional.

10º.- Ambas partes se vincularán por este acuerdo y no existirá modificación alguna a no ser que exista acuerdo por las partes.

Por todo ello, es lo que se propone ante el Pleno Municipal, la aprobación del conjunto de trabajos que componen la Valoración así como de los acuerdos mencionados cuyos efectos se llevarán a cabo a partir del 1 de enero de 2001, aplicando los incrementos para el IPC que prevea el gobierno para el año 2001 y sucesivos.”



M.I. Ayuntamiento de Villena.

Departamento de Secretaría

Visto el dictamen emitido por la Comisión Informativa de Hacienda y Personal, en sesión celebrada el día 19 de diciembre de 2000, que dice:

“Por el Secretario de la Comisión Informativa se dio lectura a la Moción de la Concejala Delegada de Personal, Informática de Infoville, mediante la que propone la aprobación del trabajo realizado por la Comisión de estudio para la valoración y catalogación de los puestos de trabajo de este Ayuntamiento, constituida a partir de la Mesa General de Negociación y que ha sido plenamente consensuado.

Seguidamente, interviene D^a Celia Lledó Rico, para explicar el contenido de la Moción y los criterios que se han seguido para la valoración de cada puesto de trabajo, señalando, que se ha confeccionado por primera vez una descripción de los mismos, partiendo de las funciones que se desempeñan actualmente, lo que ha dado lugar a que se ven las verdaderas necesidades de la plantilla del Ayuntamiento, que serán atendidas según las prioridades que anualmente se determinen. Continúa indicando que en una primera valoración, el aumento de la masa salarial alcanzaba los 88 millones de pesetas, por lo que hubo de aplicarse un coeficiente reductor, mayor a los puestos de trabajo que habían experimentado un mayor incremento y menor a los que su incremento había sido inferior. A la vista del incremento que arrojaba el estudio se renuncia, por la representación sindical, a la retroactividad en la aplicación de la valoración.

En el estudio que se presenta, se contemplan las pagas extraordinarias al 100 por 100, así como la jornada de 40 horas de los miembros de la Policía Local, aunque sólo para aquellos que prestan servicio en la calle y no para los de oficinas, que tendrían una jornada de 37'5 horas semanales. La jornada de 40 horas se mantendría hasta que se crearan 8 plazas más de policía, que son las que se estiman necesarias para poder reducir la jornada de 40 horas a 37'5.

Interviene a continuación, D. Antonio García Agredas, quien manifiesta su desacuerdo con que los Policías que están en las oficinas no tengan la misma jornada que el resto de la Policía, puesto que considera que hay mucho trabajo en las dependencias policiales. Asimismo, se interesa por las retribuciones establecidas para los dos miembros de la policía que se encargan de la señalización de tráfico en las calles y dice que no se ha tenido en cuenta que están realizando un magnífico trabajo, que si se contratara a una empresa para ello, le costaría al Ayuntamiento unos ocho millones de pesetas.

Seguidamente, interviene la Interventora Municipal, D^a Nuria Aparicio Galbis, manifestando, que el expediente está incompleto. No tiene los



M.I. Ayuntamiento de Villena.

Departamento de Secretaría

correspondientes informes técnicos. Que dada la premura de tiempo con que se presenta a la Comisión Informativa, no se ha podido realizar el oportuno informe por su parte. Que en consecuencia, no conoce si se cumplen los límites presupuestarios establecidos por Ley, tanto de incremento retributivo como de porcentajes de retribuciones complementarias. Termina diciendo, que es preceptiva la existencia en el expediente de los oportunos informes técnicos y jurídicos y dudando de la competencia del órgano redactor del mencionado estudio, debido a la necesidad de conocimientos específicos en la materia dada la complejidad del trabajo objeto de este expediente.

Por su parte, D.Francisco Navarro Maestre, se congratula de que por fin se dé solución a la problemática horaria de la Policía Local, preguntándose seguidamente por qué se ha renunciado a la retroactividad en la aplicación de la valoración, por qué existe tanta urgencia en aprobar la valoración y catalogación de los puestos de trabajo y por qué no están los informes a que ha hecho referencia la Interventora. Asimismo, continúa diciendo, que le gustaría que se le entregasen las funciones de cada puesto de trabajo, los criterios que se han seguido para hacer la valoración y para aplicar la reducción mencionada por la Concejal de Personal y, en definitiva, que se le entregue copia del expediente completo.

A las anteriores preguntas, responde D^a Celia Lledó Rico, diciendo que se le entregará una copia de los criterios que se han seguido para la valoración, así como una descripción de cada puesto de trabajo. En cuanto a la urgencia, se trata de terminar por una vez con la incertidumbre de la negociación, a la vez que el aprovechar una partida de 71 millón de pesetas que existe en el presupuesto de este año, destinada a la valoración de los puestos de trabajo. En cuanto a la renuncia a la aplicación del carácter retroactivo, responde que en todo acuerdo cada una de las partes renuncia a algo. El equipo de gobierno ha cedido admitiendo un incremento superior al ofrecido y la parte sindical ha renunciado a la aplicación de la valoración con carácter retroactivo.

A continuación, interviene D^a Vicenta Tortosa Urrea, indicando, que le gustaría que estuvieran en el expediente los informes técnicos y jurídicos que se han mencionado anteriormente, para incluir este punto en el orden del día del Pleno. Continúa diciendo que su Grupo no tiene la valoración donde se fijan los 68 millones de incremento de la masa salarial que se ha comentado y que desearía que se le entregara una copia para comprobar si se ha modificado algún criterio de los establecidos y cómo se ha aplicado la reducción que ha mencionado la Concejal de Personal.



M.I. Ayuntamiento de Villena.

Departamento de Secretaría

Esta última le responde, que se ha decidido no facilitar los porcentajes de reducción de la valoración de los puestos de trabajo.

Nuevamente, interviene D.Francisco Navarro Maestre, para indicar que no le ha quedado claro la urgencia para incluir este punto en el orden del día del Pleno, contestándole D.Juan Palao Menor, que se trata de no perder la consignación de la partida presupuestaria destinada a la valoración de puestos de trabajo. Que en caso de no aprobarse la valoración dentro de este año, se liquidaría el Presupuesto pasando su consignación a formar parte, en su caso, del superávit municipal.

Vuelve a intervenir D^a Vicenta Tortosa Urrea, indicando, que está de acuerdo con la Moción presentada por la Concejal Delegada de Personal, pero que desea que los informes jurídicos y económicos estén dispuestos para el Pleno. Asimismo, ve justificada la urgencia de aprobar la referida valoración. Termina diciendo que reconoce que ha habido transparencia en el proceso de negociación, pero está en desacuerdo con que no se diga el origen de las cantidades a las que se ha llegado. Solicita que se entregue una copia del expediente completo para cada uno de los Grupos Políticos, en la que se recoja los porcentajes de reducción que se ha aplicado a cada puesto de trabajo.

Por su parte, D^a Celia Lledó Rico, le responde que en cualquier momento, cualquier Concejal puede ir a su despacho donde la facilitará el expediente completo y podrán examinarlo.

Sometida a votación la Moción, los distintos Grupos Políticos se pronuncian de la siguiente forma:

D.Francisco Navarro Maestre, del Grupo Municipal Los Verdes, dice que se manifestará en el Pleno, pero que no ve la urgencia de incluir este punto en el orden del día y que reitera que el expediente está incompleto, solicitando por último que se le facilite una copia del mismo.

Por Iniciativa Independiente, D.Antonio García Agredas, vota favorablemente a la Moción, con las objeciones que manifestó en su intervención.

Por el Grupo Municipal Socialista, D^a Vicenta Tortosa Urrea, se pronuncia favorablemente a la Moción y espera que el expediente esté completo cuando se presente al Pleno.



M.I. Ayuntamiento de Villena.

Departamento de Secretaría

Y por el Grupo Municipal Popular, D.Juan Palao Menor, vota favorablemente la Moción.”

Por la Secretario General de la Corporación, se expone que el expediente se ha completado con los informes de la Secretaría e Intervención Municipal, que dicen lo siguiente:

INFORME DE SECRETARIA

1.- La Normativa vigente al caso que nos ocupa es la siguiente:

1. Ambito funcionalial.

Normativa Básica:

- Ley 30/1984 de Reforma de la Función Pública (Art. 23y 24)
- Ley 7/1985 de Bases de Régimen Local (Art. 93)
- R.D.L. 781/1986 Texto Refundido Régimen Local (Art. 153)

Normativa de Desarrollo:

- R.D. 861/1986 de 25 de Abril
- R.D. 28/1990 de 15 de enero.
- R.D. 364/1995 de 10 de Marzo.
- R.D. 158/1996 de 2 de Febrero (B.O.E 21/02/96)
- Ley 54/1999 de Presupuestos Generales de Estado para ejercicio 2000.

2. Ambito Laboral:

Normativa básica:

- R.D.L. 1/1995 de 24 de Marzo (Texto Ref. Del E.E.T.T.; Secc. 4ª y Disp. Ad.4ª)
- Decreto 26-01-1944 (Ley de Contratos de Trabajo; Art 38 al 45)

Normativa de Desarrollo:

- D. 2389/1973 (Art. 3, 4, 5, 8 y otros)
- O.M. 22-11-1973 (en general).

2.- La Corporación Municipal, previo los estudios de valoración de los puestos de trabajo, puede modificar sus características tanto organizativas como retributivas, teniendo en cuenta que los conceptos retributivos de salario base, trienios y pagas extraordinarias vienen determinados por Ley y que el complemento de destino y el complemento específico son fijados por acuerdo de Pleno, el primero dentro de unos límites máximos y mínimos determinados por

Página: 1050



M.I. Ayuntamiento de Villena.

Departamento de Secretaría

Ley.

3.- Para la adopción del correspondiente acuerdo no se precisa de ningún quórum especial.

4.- Aunque la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el ejercicio 2000 establece que la retribuciones del personal del sector público experimentarán un incremento del 2% sobre las establecidas para el ejercicio de 1999, dicho porcentaje no se configura como límite infranqueable en todo caso, entendiéndose que cabe la adecuación de las retribuciones complementarias al puesto de trabajo desempeñado, teniendo en todo caso en cuenta que es el entorno determinado con cierta flexibilidad por la Ley en el que se producen las actuaciones de la Corporación en materia organizativa y retributiva de sus trabajadores y de sus puestos de trabajo, y que no obstante, habrá que tener en cuenta que el valor de un puesto de trabajo es el resultado de un análisis cualitativo y de la valoración de las condiciones de trabajo.

INFORME DE INTERVENCION

En la Comisión Informativa de Hacienda y Personal, celebrada en fecha de 19 de diciembre de 2000 y en relación con el estudio del expediente sobre la valoración de los puestos de trabajo del Ayuntamiento de Villena, se solicitó por parte de los Grupos Políticos los informes técnicos correspondientes, tanto jurídicos como económicos.

De igual modo, el Pleno de la Corporación, en sesión celebrada el 2º de diciembre, solicitó dichos informes.

A tal efecto y estando previsto la celebración de sesión plenaria en fecha 28 de diciembre, procede a informarse sobre el expediente en cuestión de la valoración de los puestos de trabajo de este Ayuntamiento, en base a los siguientes fundamentos:

De igual modo, el Pleno de la Corporación en sesión celebrada el 21 de diciembre solicitó dichos Informes.

A tal efecto, y estando previsto la celebración de sesión plenaria en fecha 28 de diciembre, procede a informarse sobre el expediente en cuestión de la valoración de los puestos de trabajo de este Ayuntamiento, en base a los siguientes fundamentos:



M.I. Ayuntamiento de Villena.

Departamento de Secretaría

Primero.

Que la Ley 54/1999 de Presupuestos Generales del Estado para el ejercicio 2000, dedica su capítulo 1º al incremento de los gastos del personal al servicio del sector público, estableciendo el artículo 20 de dicho capítulo que las Corporaciones Locales y Organismos de ellas dependientes quedan incluidos en su ámbito de aplicación. De este modo establece dicho artículo que, con efectos 1 de enero de 2000, las retribuciones íntegras del personal al servicio del sector público no podrán experimentar un incremento global superior al 2 por ciento con respecto a las del año 1999.

Asimismo, establece que ello se entenderá sin perjuicio de las adecuaciones retributivas que, con carácter singular y excepcional, resulten imprescindibles por el contenido de los puestos de trabajo, por la variación del número de efectivos asignado a cada programa o por el grado de consecución de los objetivos fijados al mismo, siempre con estricto cumplimiento a lo dispuesto en la Ley 30/1984 de 2 de agosto de Medidas para la Reforma de la Función Pública.

Por tanto la Ley establece, como regla general, un incremento del 2 por ciento, tanto para el personal funcionario como para el personal laboral al servicio del sector público para el ejercicio 2000, y sólo prevé excepcional y singularmente la adecuación retributiva por las circunstancias expresadas en dicho artículo, es decir, por:

- Contenido de los puestos de trabajo
- Variación del número de efectivos
- Grado de consecución de los objetivos.

Por su parte, el artículo 4º del R.D. 861/1986, sobre retribuciones de los funcionarios de Administración Local establece que la modificación del complemento específico exigirá con carácter previo que por la Corporación se efectúe una valoración del puesto de trabajo atendiendo a las circunstancias expresadas en ese mismo artículo.

De esta forma la Ley contempla con cierta flexibilidad la posibilidad de las variaciones salariales y en ese ámbito permite que se produzcan las actuaciones de la Corporación tanto en materia organizativa como retributiva de sus trabajadores y de sus puestos de trabajo, teniendo en cuenta que la definición del valor de un puesto de trabajo dependerá de un análisis cualitativo y de



M.I. Ayuntamiento de Villena.

Departamento de Secretaría

valoración de las condiciones de trabajo.

Así, se deduce que el sistema de clasificación de los puestos de trabajo presenta una importancia mucho más amplia que la estrictamente retributiva, de tal modo que constituye el mecanismo jurídico que conecta al trabajador con el conjunto normativo regulador de su nexo contractual. Instrumento, por tanto, del que derivará el objeto de la prestación laboral (esto es, las funciones a desempeñar, especificación del sistema retributivo, etc.).

De este modo el análisis de cada puesto de trabajo se convierte en factor esencial y previo a cualquier variación retributiva, siendo ésta última consecuencia así de la primera.

En el expediente de referencia se adjunta descripciones de los puestos de trabajo, pero la misma se realiza con un carácter general, de tal modo que faltaría una justificación exhaustiva de cada puesto de trabajo que justificara las variaciones salariales, debiendo entenderse que un incremento lineal no sería suficiente justificación, dado el carácter singular y excepcional que la Ley otorga a las adecuaciones retributivas

Segundo.

De la documentación presentada se observa:

1.- Que la estructura de las retribuciones es la misma para el personal funcionario y para el personal laboral, siendo que ciertos conceptos de las retribuciones complementarias sólo son aplicables al personal funcionario, tales como complemento de destino y complemento específico.

2.- Se desprende de la documentación presentada, que las pagas extraordinarias que se abonan en los meses de junio y diciembre de cada año, comprenden todos los conceptos salariales, es decir, tanto retribuciones básicas como retribuciones complementarias. No obstante, la Ley 54/1999, antes mencionada, establece que las pagas extraordinarias que serán dos al año, lo serán de un importe cada una de ellas de una mensualidad de sueldo y trienios, haciendo así referencia únicamente a que las pagas extraordinarias comprenderán únicamente las retribuciones básicas y no las complementarias como queda reflejado en el expediente.

3.- El Real Decreto 861/1996, de 25 de abril, por el que se establece el Régimen de Retribuciones de Administración Local, establece unos porcentajes



M.I. Ayuntamiento de Villena.

Departamento de Secretaría

que como máximo se pueden destinar a los complementos específicos, de productividad y gratificaciones, determinando el artículo séptimo que los créditos destinados a estos complementos serán los que resulten de restar a la masa retributiva global para cada ejercicio económico la suma de las cantidades que al personal funcionario le corresponden por los conceptos de retribuciones básicas y complemento de destino.

La cantidad resultante podrá distribuirse, hasta un máximo del 75 por ciento para complemento específico, 30 por ciento para el complemento de productividad y 10 por ciento para gratificaciones.

Dado que la moción presentada por la Concejal de Personal al Pleno de la Corporación propone la aplicación de la presente valoración tenga efectos a partir del 1 de enero de 2001, y no contando en estos momentos, con la masa retributiva global para el ejercicio 2001, deberá tenerse en cuenta los límites establecidos legalmente.

4.- Se observa, por otra parte, en la valoración económica la aplicación de una serie de coeficientes reductores una vez valorados todos los conceptos salariales.

Este coeficiente es desigual en cada caso y hace variar cada porcentaje que se ha tenido en cuenta en los criterios de fijación del complemento específico, de tal forma que la retribución final se ve minorada en cierta cantidad que no explica el expediente a qué responde.

5.- Se observa, que en la moción presentada se hace referencia a los efectos de la valoración a partir del 1 de enero de 2001, igualmente se propone se apliquen los incrementos que las leyes de Presupuestos Generales del Estado establezcan.

La adecuación retributiva, con efectos en el ejercicio 2001, impide por propia lógica la aplicación de un incremento por el índice de precios al consumo a que hace referencia la moción para el mismo ejercicio presupuestario, al entenderse que no existe variación por este concepto hasta el transcurso de un ejercicio.

Tercero.

No se entra a informar por esta Intervención la aplicación del valor otorgado a cada puesto de trabajo, siendo ésta una tarea que requeriría de



M.I. Ayuntamiento de Villena.

Departamento de Secretaría

conocimientos especializados.

Abierto el debate, D.Francisco Navarro Maestre, manifiesta, que Los Verdes siguen echando en falta, de alguna manera, el informe jurídico y de personal, saben que se han hecho precipitadamente y los considera escasos en su contenido, no obstante, cree que se encuentran aquí reunidos para tomar una decisión definitiva sobre este asunto, que tanto se ha alargado en el tiempo, pero quiere hacer algunas consideraciones importantes, a su modo de ver. Su Grupo, piensa, que más que una valoración de puestos de trabajo, están ante una auténtica negociación colectiva y para ello se va a referir a las distintas fases por las que ha pasado este proceso. Añade, que ha habido reuniones de la Mesa de Negociación, donde están representados los Grupos Políticos y los trabajadores del Ayuntamiento, también de la Comisión de Valoración, en la que hay representación de los Sindicatos, personal, un miembro del equipo de gobierno y un miembro de los Grupos de la oposición, asimismo, reuniones de negociación entre el Sr.Alcalde y representantes de los trabajadores, que han sido solo de bis a bis. Consideran, que la importancia de esta última ha marcado el carácter real de la negociación de todo este proceso, pues, en ella se ha decidido el momento de su aprobación y el precio o subida de salarios que debería tener. Entrando en el documento nacido de esta negociación colectiva, Los Verdes observan lo siguiente, que existen valoraciones de puestos de trabajo, cuyos coeficientes de dificultad técnica, esfuerzo físico e intelectual no están justificados, que existen coeficientes reductores, que no entienden el porqué de su justificación, según la documentación que se les ha entregado, que el abono de las pagas extraordinarias por todos los conceptos salariales, tanto retribuciones básicas como complementarias, pertenecen a una cuestión de negociación. Todo esto, les reafirma en el carácter de negociación, que no de una auténtica valoración de puestos de trabajo. Los Verdes, entienden que una valoración de puestos de trabajo debería tender a conseguir la mayor eficacia, esto es, lograr que se realice la mayor cantidad de cosas en favor del ciudadano, buscando la eficiencia, es decir, una mínima cantidad de recursos con una mayor cantidad de resultados. Para ello, piensan, que debe haber un sistema de promoción para cada trabajador a fin de que se encuentre a gusto en el trabajo, debe existir un sistema de promoción que retribuya más a quien más trabaja, una estructura de responsabilidades que logre esos objetivos y asigne las responsabilidades a los jefes de negociado y departamento para que cumplan con unos objetivos que se definan a priori en cada departamento y que estas condiciones determinen sus complementos y no en base a su titulación académica. No obstante, estiman que todo este proceso beneficia considerablemente a los trabajadores de este Ayuntamiento y es absolutamente legítimo conseguir esta reivindicación y logro



M.I. Ayuntamiento de Villena.

Departamento de Secretaría

social y, por ello, Los Verdes no se pueden oponer a la Moción. Es conocido que el precio ha sido negociado entre el Sr. Alcalde y los representantes del personal y es el PP quien debe asumir el precio de la negociación. Señalan, que esta llamada valoración es el logro, aunque con otro equipo de gobierno, se hubiera conseguido un mejor logro para los trabajadores y hubiera tendido más a lograr que la empresa pública que es el Ayuntamiento, fuera una empresa modélica. Los Verdes, a fin de facilitar ese logro negociador de los trabajadores y el Ayuntamiento, se van a abstener en la votación.

D. Antonio García Agredas, dice, que si los sindicatos han convenido con la Concejal de Personal que esto se haga rápidamente, porque llevan muchos años ya con este tema, es una falta de consideración abstenerse ahora, ya que los Concejales no son quienes para decir nada si los trabajadores han aceptado ese acuerdo. Por tanto, él va a votar a favor, pero quiere recordar que ha presentado dos peticiones que quiere que se pongan en la Mesa General de Negociación para su estudio.

D^a Celia Lledó Rico, en primer lugar, aclara, que a partir de ahora dentro de la Mesa General de Negociación, queda constituido un pequeño Comité, que es el que ha realizado la valoración, al que se tendrán que dirigir aquellas modificaciones puntuales que se tengan que hacer sobre la valoración, que será el que las estudiará con toda la objetividad posible y en el que hay representación sindical y de los Grupos Políticos. En segundo lugar, no está de acuerdo en que esto sea una negociación colectiva, como han afirmado Los Verdes, ya que ésta se traduce en un convenio colectivo, acuerdo marco o similar, por el contrario, entiende que están ante una auténtica valoración de puestos de trabajo, porque no se refiere solo a las retribuciones económicas, sino también define las funciones de los puestos de trabajo, una catalogación de éstos, pues, se han definido por escrito las funciones de cada puesto de trabajo, lo que va a determinar que algunos puestos de trabajo desempeñen funciones superiores o se haya cambiado su denominación o categoría. Por todo ello, el aumento económico que puede suponer esta valoración, se justifica plenamente con estas funciones que se han detallado por escrito para cada uno de los puestos de trabajo y con su adscripción provisional a ellos. Piensa, que no puede existir una valoración sin una descripción de funciones, catalogación y, en este caso, se ha realizado de una forma muy seria. Llevan trabajando con ello desde octubre de 1999, ha costado mucho esfuerzo, pero ha merecido la pena, porque se ha estudiado con profundidad, la solución puede gustar más o menos a determinadas personas que desempeñan puestos de trabajo distintos de los del



M.I. Ayuntamiento de Villena.

Departamento de Secretaría

Ayuntamiento, pero en cualquier caso, lo que no se puede decir es que no se haya trabajado con seriedad. Señala, que se han utilizado los criterios que establece la Ley de la Función Pública, como dificultad técnica, dedicación, responsabilidad, penosidad, etc., estos criterios pueden gustar más o menos a determinados puestos de trabajo, pero no le parece una posición seria que un Grupo Político intente ahora decir que no les gustan esos criterios para aplicar a determinados puestos, si es así, les sugiere que presenten a la Mesa General de Negociación, por escrito, estos casos y se estudiarán anualmente junto con la plantilla o necesidades de personal. Sigue aclarando, que a cada criterio, se le asignaba un porcentaje conforme a las funciones a desarrollar por cada puesto y, al final, se ha aplicado un porcentaje reductor que, tal vez, no haya quedado lo suficientemente claro con la documentación del expediente, pero en cualquier caso, lo que hace es restar más a aquellos puestos que han tenido más incremento, ya que con la valoración ha habido puestos que han subido de nivel o que por sus funciones tienen mayor complemento específico. Aclara, que ese coeficiente reductor es un cálculo matemático sencillo que se incorpora a la valoración al estar limitados por una consignación presupuestaria y no poder excederse de unas cantidades. Por esto, se llegó a un acuerdo entre la parte sindical y política, para que respetando lo más fielmente posible la valoración realizada, no se excedieran del límite económico previsto. Por último, quiere decir que en esa valoración se ha estudiado las condiciones particulares de cada puesto, que es lo que retribuye el complemento específico. No entiende porqué Los Verdes han propuesto un sistema de promoción que retribuya al que más trabaje, ya que la promoción interna es una cosa y el complemento específico y las condiciones particulares del puesto otra. Se ha estudiado estas condiciones para que no se retribuya más al que más trabaja, sino en función de la responsabilidad, peligrosidad o dificultad técnica.

Finalmente, el Sr.Alcalde, expone, que es un día de felicitaciones porque cree que el Ayuntamiento ha conseguido algo muy importante. Se ha demostrado un gran interés por parte de todos en este trabajo, se calculaba que en seis meses se podía hacer, pero no ha sido así, no por dejadez ni abandono ni desidia, sino incluso intencionadamente, dejando cosas sobre la Mesa, para que maduraran un poco y volver a reestudiarlas, al cabo de ocho o diez días, en un clima más tranquilo. Considera, que el trabajo realizado es bueno y desea utilizar estos medios para felicitar a todo el equipo que ha trabajado con incansable interés por conseguir algo importante para el Ayuntamiento y Villena. Quiere destacar que ha habido un Grupo Político, el Grupo Socialista, que desde el primer día, tomó mucho interés por estar presente en todas las reuniones de trabajo, estudiando hasta el último milímetro lo que se sacaba a



M.I. Ayuntamiento de Villena.

Departamento de Secretaría

consideración, para una buena valoración. Sabe por propia experiencia que esto no es la panacea ni algo intocable, que no se pueda corregir convenientemente y de hecho, la Mesa de Valoración estará permanentemente abierta, no es que se vayan a hacer correcciones cada día, pero cuando haya una propuesta debidamente razonada, esa Mesa la estudiará con objetividad y estimará o desestimaré. Lo que se pretendía con este trabajo era valorar los puestos de trabajo, con esa especificación de cada uno, que ha sido el complemento justo de la valoración. Le ha parecido perfecta la sugerencia de Los Verdes, de poder realizar un estudio por objetivos, por trabajos de rendimiento o eficacia, lo cual puede hacerse, pero es otra cosa distinta. Piensa que deben felicitarse todos por el trabajo conseguido, aunque le parece muy desafortunada la frase de Los Verdes, cuando se han referido a que lo que se ha hecho es calificar el precio del salario, pues, él no ha calificado ningún precio, se ha estado trabajando en algo más sutil e importante, de lo que en estos momentos, intencionadamente, han pretendido decir con la última actuación del Alcalde negociando el precio de la subida de los salarios, cosa que no ha sido así, ya que desde el primer día, se ha hecho un trabajo muy concienzudo, lo más justo posible, tratando de sustraerse de la persona que se valoraba con nombre y apellidos, cosa harto difícil, porque siempre viene a la memoria la imagen de esa persona que está en ese puesto. Se reitera en que esta valoración no es la perfección suma, pero es un gran trabajo de partida para empezar a andar y del que todos deben sentirse orgullosos. Anima a todo el equipo a que las reclamaciones que puedan llegar, se estudien con ese mismo criterio de justicia e impersonalidad.

Sometido a votación este asunto, se abstienen los dos Concejales de Los Verdes y votan a favor el resto de los dieciséis Concejales presentes de Iniciativa Independiente, PSOE y PP. Por tanto, por mayoría, la Corporación Municipal, acuerda:

Primero.- Aprobar el conjunto de trabajos que componen la valoración de puestos de trabajo obrante en el expediente, que asciende a un total de 51.373.824 pesetas, a la que se ha de añadir la cantidad que supone la mayor dedicación para la Policía Local, es decir, la realización efectiva de un promedio semanal de 40 horas, siendo esta cantidad 8.652.473 pesetas y por otra parte, el montante de 8.694.711 pesetas, que corresponde a los puestos de nueva creación desde junio de 1999, ascendiendo a un global de 68.721.008 pesetas, así como los acuerdos mencionados, cuyos efectos se llevarán a cabo a partir de 1 de enero de 2001, aplicando los incrementos para el IPC que prevea el gobierno para el año 2001 y sucesivos.



M.I. Ayuntamiento de Villena.

Departamento de Secretaría

Segundo.- Dar traslado del presente acuerdo a todos los trabajadores afectados, así como a los departamentos municipales de Personal, Intervención y Tesorería.

Y no habiendo más asuntos que tratar, el Sr. Presidente levantó la sesión siendo las **14:00**, del día al principio expresado, de lo que yo la Secretario, CERTIFICO.

Vº Bº
EL ALCALDE,

LA SECRETARIO GENERAL,

Fdo.: Vicente Rodas Amorós

Fdo.: Amparo Macián García