

**ACTA DE LA SESIÓN EXTRAORDINARIA DEL PLENO DE LA CORPORACIÓN
CELEBRADA EL DÍA 21 DE JUNIO DE 2017.**

ASISTENCIA:

ALCALDE-PRESIDENTE: Don Jesús Rojano Aguilera.

GRUPO SOCIALISTA: D. Francisco Posadas Garrido Flores, Dña. Dolores Cristina Mata Casado Yuste, D. Jose Antonio García Alvarez, Dña. Manuela López Agundo, D. José Andrés García Malagón, Dña. Lorena Muñoz Gomez, D. Carlos Valentin Bernal Herenas, Dña. Almudena Sevillano Espejo, D. José del Valle González y D. Antonio Linares Blanco.

GRUPO POPULAR.- Don José M^a Baena Baena, D. Marcos Jiménez Mesa, Dña. Cristina Piernagorda Albañil y Dña. Norberta M^a Guijarro Partera (Se incorpora siendo las 19:06 h)

GRUPO IZQUIERDA UNIDA: D. Antonio David Bazuelo Roldán, Dña. Cristina Vidal Ruiz y D. Manuel Germán Dorado.

GRUPO CIUDADANOS: D. Miguel Ángel Jurado Molina.

SECRETARIO: Don Miguel Ángel Morales Díaz.

En el Salón de Plenos de las Casas Consistoriales, siendo las 19:00 horas del día arriba indicado, bajo la presidencia del señor Alcalde D. Jesús Rojano Aguilera, se ha constituido en primera convocatoria y con el quórum legalmente exigido en el Art. 46.2.c) LRBRL la sesión ORDINARIA del Pleno de la Corporación, al objeto de tratar los asuntos contenidos en el Orden del Día, confeccionado y distribuido con la antelación legal suficiente.

Actúa de Secretario el FHCE Don Miguel Ángel Morales Díaz, que da fe del acto. Está presente el Interventor accidental D. Rafael Triguero Rosales. Justifica su ausencia Dña. M^a Pilar Hoya Vera. No asiste a la sesión Dña. Juana Mesa Aranda.

Visto lo anterior el señor Presidente declara abierta la sesión, pasándose a tratar el asunto contenido en el orden del día.

ASUNTO ÚNICO.- APROBACIÓN DE RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO, ACTUALIZACIÓN DE PLANTILLA, ORGANIGRAMA, FICHAS DE FUNCIONES, INVENTARIO DE PUESTOS Y PLAN DE EMPLEO. Conoce la corporación propuesta del siguiente tenor literal:

“ ASUNTO: POLÍTICA DE PERSONAL.

- *Aprobación de RPT.*
- *Actualización de Plantilla.*
- *Propuesta de Organigrama.*
- *Fichas de funciones.*
- *Inventario de Puestos de Trabajo.*
- *Aprobación de Plan de Empleo.*
- *Articulación de Promoción Interna.*
- *Posibilidades de Funcionarización.*
- *Sistemas de Provisión de Puestos de Trabajo.*

Tomando como punto de partida la argumentación señalada en el Plan de Empleo pretendido, se ha de señalar que este Excmo. Ayto. de Baena cuenta con una estructura organizativa no ajustada a los nuevos tiempos y retos que ofrece la realidad actual, en la que los ciudadanos deben disfrutar de mejores servicios públicos y, al mismo tiempo, exigen un mayor control de la calidad de aquellos y del empleo de los recursos públicos, en su doble vertiente de destinatario de la actividad municipal pero también sostenedor del gasto público en cuanto contribuyente.

Es, por tanto, una necesidad la mejora de la calidad de la actividad administrativa en su trilogía de prestación de servicios, fomento y regulación de las relaciones de los ciudadanos de Baena, siendo por ello de gran importancia adaptar la Administración a las nuevas exigencias

de satisfacción de los intereses vecinales mediante la creación de una nueva estructura que pretenda, no solo la optimización de las unidades o áreas administrativas, sino también la determinación clara de los efectivos de personal de que dispone esta Entidad Local y las nuevas necesidades de recursos humanos, así como la simplificación de procedimientos y trabas burocráticas, convirtiendo esta Administración en un elemento de dinamización económica, urbana y social, orientada a la satisfacción del Ciudadano pero sin perder de vista las limitaciones que imponen el marco competencial establecido por la normativa vigente y la escasez de los recursos públicos.

Este Excmo. Ayto. de Baena dispone de, aproximadamente, 150 empleados públicos, en su doble clasificación de funcionario o laboral, que desempeñan distintos puestos dentro de esta Administración, escindidos en diversas áreas y edificios, amén del personal contratado laboral temporal de escasa duración y sujeto a las vicisitudes de los distintos servicios y actuaciones municipales, como PFEA, Plan de Solidaridad u otros programas generadores de empleo.

La gestión de los recursos humanos se erige, pues, en un elemento esencial dentro de la modernización de la Administración Pública municipal, dentro de la cual se inserta la denominada Relación de Puestos de Trabajo que constituye la herramienta principal para la consecución de la eficacia en la prestación de servicios y de la eficiencia en la utilización de los recursos económicos disponibles, mediante la dimensión adecuada de sus efectivos, su mejor distribución, formación y promoción profesional, estableciendo con claridad las peculiaridades de cada puesto de trabajo dentro de la organización y diseñando perfiles profesionales adecuados para el desempeño de aquellos.

A lo largo de los últimos cuatro años han sido múltiples los intentos de llevar a efecto una nueva estructura de personal, para cuya consecución se ha mantenido un diálogo permanente con los trabajadores y sus órganos de representación, en sesiones tanto no formalizadas como formalizadas a través de la convocatoria y celebración de sucesivas Mesas de Negociación. Sin embargo, a pesar de los esfuerzos realizados por ambas partes, Administración y órganos de representación, no ha sido posible hasta la fecha acometer el gran reto que supone la superación de una Administración extemporánea para su adaptación a la nueva realidad social y la modernización y reforma de la estructura organizativa municipal para la satisfacción ágil, eficaz y eficiente de las nuevas demandas ciudadanas.

A estos efectos ha de ser destacada la siguiente relación de hechos, en cuanto iter cronológico seguido hasta el momento:

I. Durante el ejercicio 2012, por el Excmo. Ayuntamiento de Baena, se procedió a contratar con la empresa Asesores de Administración Local RRV, S.L. la elaboración de una Relación de Puestos de Trabajo para esta Entidad Local.

II. Durante dicho ejercicio la mencionada empresa realizó las labores de preparación de dicho trabajo con el cumplimiento de una ficha personal que cada trabajador rellena y presenta, y con entrevista personal con los técnicos de la misma. De la documentación aportada se elabora una ficha descriptiva de puestos de trabajo, horarios, jornada etc.. La cual se hace público a través de los canales internos del Ayuntamiento como son las carpetas de "public", así como de los representantes de los trabajadores, procediéndose a la apertura de un periodo de alegaciones.

III. Tras dicho periodo de alegaciones con fecha 26 de diciembre de 2012, se presenta por la citada empresa INFORME-RESPUESTA A LAS ALEGACIONES DEL PROCESO DE DESCRIPCIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO DEL AYUNTAMIENTO DE BAENA.

IV. Con fecha 7 de enero de 2013, se presenta el proyecto de ACTUALIZACIÓN DE LA RPT, CON ESTUDIO, DOCUMENTACIÓN, ANÁLISIS, DESCRIPCIÓN Y VALORACIÓN DE LOS PUESTOS DE TRABAJO DEL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE BAENA.

V. Tras la toma de conocimiento de este trabajo por la empresa Asesores de Administración Local RRV, S.L. los representantes de los trabajadores convocan Asamblea General con fecha 17 de Enero de 2013, la cual tras el debate suscitado acuerda rechazar el

documento en los términos presentados por lo que durante todo el ejercicio 2013 se mantienen diferentes reuniones con los agentes sindicales y de representación a través de la Mesa de Negociación de fecha: 12 de junio de 2013, 13 de junio de 2013 y 13 de noviembre de 2013.

VI. Tras la toma de posesión del Alcalde actual el 19 de septiembre de 2013, por el nuevo Delegado de Personal se presenta proyecto de RPT, teniendo en consideración, en cuanto base, lo realizado por la ya citada empresa. Tras varias reuniones de trabajo mediante Mesa de Negociación de fecha 14/01/2014, con fecha 22 de enero de 2014, se presenta propuesta de aprobación de RPT la cual es aprobada por la citada Mesa, si bien no cuenta con el respaldo unánime de todos los miembros que componen cada parte representativa - empresa y trabajadores -, lo cual, sumado a ciertas limitaciones económicas, no pudo llevarse a cabo.

VII. Con fecha de 21/02/2014 el Equipo de Gobierno presenta una nueva propuesta de RPT para su estudio.

VIII. Con fecha 12 de septiembre de 2014, por el Delegado de Personal se presenta en la Mesa de Negociación nueva propuesta de RPT, sin que hasta ahora se haya llegado a un acuerdo.

IX. Con fecha de 21/01/2015 por la Presidente de Junta de Personal se pregunta al Delegado de Personal en Mesa de Negociación acerca de la situación de la RPT, respondiendo éste que se encuentra a la espera de que los trabajadores realicen una propuesta.

X. Con fecha 3 y 10 de diciembre de 2015, se presento una nueva propuesta de análisis, valoración y catalogación de los puestos de trabajo existentes en este Ayuntamiento, estableciendo la Relación de Puestos de Trabajo correspondiente, sin que tampoco la misma haya sido aprobada.

XI. Con fecha de 17/03/2016 el Sr. Alcalde presenta modificaciones sobre el último proyecto de RPT tratado, siendo rechazada por la representación de los trabajadores en Mesa de fecha 21/03/2016.

XII. Con fecha de 29/03/2016 vuelve a ser rechazada por la parte trabajadora el proyecto de RPT.

XIII. Con fecha de 14/07/2016 se presenta nueva propuesta de RPT por la Delegada de Personal, dando lugar a la presentación de alegaciones por el personal.

XIV. Con fecha de 07/11/2016 los representantes de los trabajadores manifiestan en Mesa de Negociación que las alegaciones no pueden ser resueltas por estos representantes, acordando un nuevo período de alegaciones ajustado a la normativa vigente.

XV. Con fecha de 20/03/2017 se presenta propuesta de RPT por el Sr. Alcalde-Presidente en Mesa de Negociación, a la vista de las alegaciones efectuadas.

XVI. Con fecha 21/03/2017 se presenta una RPT por el Sr. Alcalde teniendo en cuenta un valor punto de 11,65 euros, aprobando la Mesa dejar sobre la mesa esta propuesta de RPT aperturando nuevo plazo de alegaciones.

XVII. Con fecha de 14/06/2017 se sometió a Mesa de Negociación la presente propuesta conforme a toda la documentación que obra en el expediente. La misma ha sido aprobada por las dos/una partes representadas en dicho órgano colegiado, a saber, empresa y trabajadores.

Visto todo cuanto antecede y a la vista de la documentación que obra en el expediente, esta Alcaldía-Presidencia, en el ejercicio de las facultades que le confiere la normativa vigente en materia de Régimen Local, propone a SS.SS la adopción de los siguientes **ACUERDOS**:

A) MODIFICACIÓN DE RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO Y ORGANIGRAMA.

PRIMERO. Aprobar la Relación de Puestos de Trabajo de este Ayuntamiento junto a organigrama e inventario de puestos de trabajo y fichas/catálogo de funciones de puestos,

conforme al documento que obra en el expediente. El presente acto dejará sin efectos, por sustitución, la anterior RPT aprobada mediante acuerdo plenario de fecha 30/03/2017.

El Proyecto de RPT establece un valor/punto para la determinación del Complemento Específico de 11,65 euros. La forma de pago del citado complemento específico se abonará con fecha de efectos del 01/07/2017 al 31/12/2017 a 10 euros/punto, procediendo al abono del exceso del valor punto aprobado (11,65) a partir del 01/01/2018.

SEGUNDO. Publicar la Relación de Puestos de Trabajo en el Boletín Oficial de la Provincia de Córdoba y se remitirá una copia de la misma a la Administración del Estado y al órgano competente de la Comunidad Autónoma, junto con el resto de actos objeto de publicación adoptados en la presente sesión plenaria.

TERCERO.- Con la aprobación de esta RPT se producirá la adjudicación definitiva de puestos, conforme se detalla en el Inventario de Puestos, por el sistema de provisión de puestos de redistribución de efectivos y reasignación de efectivos y concurso de F.HC.N y de conformidad con lo establecido en la RPT aprobada.

Los puestos cuya provisión se establece en la RPT como concurso general de méritos o libre designación, se proveerán provisionalmente conforme a lo establecido en el Inventario de Puestos hasta su provisión definitiva conforme a la resolución de los citados sistemas de provisión.

CUARTO.- Se establece como fecha de efectos del presente acuerdo el próximo día 01/07/2017, observando la estructura retributiva del personal funcionario, laboral fijo y resto de personal de esta Entidad Local lo establecido en el proyecto de RPT aprobado, en cuanto Anexo a esta propuesta.

B) ACTUALIZACIÓN Y MODIFICACIÓN DE LA PLANTILLA DE PERSONAL.

QUINTO.- Aprobar la modificación de la plantilla de personal de este Ayuntamiento conforme al Anexo que obra en el expediente.

SEXTO.- Someter la modificación de la plantilla a información pública durante quince días, mediante inserción de anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia de Córdoba, quedando definitivamente aprobadas si no se producen reclamaciones.

SÉPTIMO.- Remitir copia de la modificación de la plantilla a las Administraciones estatal y autonómica, dentro del plazo de treinta días, en cumplimiento de lo establecido por el artículo 127 del Texto Refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de Régimen Local, aprobado por Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril, junto con el resto de actos objeto de publicación adoptados en la presente sesión plenaria.

C) APROBACIÓN DE PLAN DE EMPLEO.

OCTAVO.- Aprobar el Plan de Ordenación de Empleo Público, que se adjunta como anexo al presente Acuerdo y que obra en el expediente, adoptando acuerdo expreso, asimismo, de funcionarización y promoción interna en los términos indicados y expresados en el citado plan de empleo, sin perjuicio de los procedimientos y requisitos establecidos legalmente para su correcta y efectiva ejecución de estas medidas en materia de personal.

NOVENO.- Notifíquese a los representantes de los trabajadores y secciones sindicales con representación en esta Entidad Local.

DÉCIMO.- De conformidad con el Acuerdo plenario de aprobación de RPT de fecha 30/03/2017 en el que se fijaba un Complemento Personal Transitorio de conformidad con la justificación y motivación contenida en el Plan de Empleo, por la presente se aprueban los mismos para las personas relacionadas en el Inventario de Puestos de Trabajo y cuya cuantía vendrá determinada por la diferencia entre el total de su importe fijado en el acuerdo plenario de 30/03/2017 y el complemento específico del puesto efectivamente desempeñado por provisión provisional o definitiva del puesto conforme a lo establecido en el Inventario de Puestos y RPT aprobada. El importe del CPT aprobado en fecha de 30/03/2017 no podrá experimentar incremento alguno con ocasión de la provisión de puestos. Este CPT amortizará el 50 % de las subidas retributivas que establezca la Ley de Presupuestos Generales del Estado para cada ejercicio respecto del importe del complemento específico del puesto desempeñado.

UNDÉCIMO.- Se establece un complemento de productividad por motivo de desempeño accidental de las funciones de Intervención Municipal de Fondos y Tesorería Municipal, por importe de 8.366,44 euros/año natural y por importe de 11.167,80 euros/año natural, respectivamente, para los titulares actuales de estas funciones en accidentalidad.

Se establece un complemento de productividad por motivo de desempeño del puesto de gerente de instalaciones deportivas por importe 4.189,08 euros/año natural para el titular actual de estas funciones en provisionalidad.

Estos complementos de productividad serán eliminados con ocasión de la provisión de puestos reservados a FHCN o de la gerencia/dirección de instalaciones deportivas. “

La delegada de personal explica que se debe cambiar la estructura organizativa para adaptarla a los nuevos tiempos, tanto para mejorar los servicios públicos como para la sostenibilidad del gasto público de los contribuyentes, para ello se debe crear una estructura que optimice las unidades administrativas y también la determinación clara de efectivos del personal del que dispone el ayuntamiento. El procedimiento de elaboración ha sido arduo y se ha ido negociando a lo largo de los últimos seis años, en él han participado activamente tanto la parte empresarial como todos y cada uno de los trabajadores. Se ha elaborado un organigrama adaptado a la realidad actual que consiga ese cambio hacia una administración más moderna, en él se encuentran cuatro grandes áreas, gobernabilidad y calidad democrática, bienestar social, solidaridad e igualdad, desarrollo económico y social, patrimonio histórico, turismo y cultura. Después de establecer este organigrama se pasaron unos cuestionarios a los trabajadores que fueron los que reflejaron las funciones que se realizan en cada uno de los puestos y las que se deberían realizar a partir de ahora. Se pasó después a la valoración de los puestos por medio de un manual basado en la técnica analítica de puntos por factor, con la valoración de los cinco primeros factores se puede calcular el complemento específico siempre y cuando se respeten los límites establecidos por el R.D. 364/1995. Tanto las fichas como la valoración han pasado un trámite de alegaciones desde 2012 hasta mayo de 2017, el equipo de gobierno presenta junto a la relación de puestos de trabajo, la funcionalización del personal laboral fijo, la promoción vertical, la provisión de puestos y la consolidación de empleo temporal.

El portavoz de Ciudadanos, Sr. Jurado, señala que la postura de su grupo ante este asunto está respaldada por unanimidad a nivel regional, y que han sido asesorados por un grupo de abogados. Pasó a dar lectura a un documento en el que se expone que se ha convocado un pleno extraordinario en el que el equipo de gobierno pretende aprobar una RPT que más que ordenar los puestos de trabajo de los empleados que prestan sus servicios a la ciudadanía de este municipio, después de examinar la documentación aportada, se hallan indicios razonables de lo que pretende ser todo lo contrario, es decir, crear un conflicto colectivo entre trabajadores nunca antes vivido en esta administración. Indica que el Sr. Rojano pasará a la historia como el alcalde que se subió majestuosamente el sueldo el segundo día de legislatura e igualmente por ser el que ha conseguido dividir a los trabajadores de la casa. La misma empresa contratada por el alcalde para la elaboración de la RPT, remitió un informe para iniciar un expediente de lesividad para quitar la productividad a los funcionarios, con posterioridad los servicios jurídicos de la diputación dijeron que no había razón con las pretensiones planteadas en el pleno convocado para ello, en el mismo se dijeron cosas como que los trabajadores se miraban cada uno su ombligo, que los trabajadores deben priorizar el servicio a los demás ante el servicio a sí mismos, que el equipo de gobierno estaba haciendo un esfuerzo sobrehumano en las propuestas pero que ya no daba para más y había que aplicar autoridad y disciplina porque al final se tiene la impresión de que se ha malcriado a algunos trabajadores que entienden que tienen más derechos que obligaciones, considera que quien se está mirando el ombligo con esta RPT es la presidencia, para ello sólo hay que ver los datos económicos. Ninguno de los delegados de personal ha sido capaz de llegar a un consenso sobre los puestos de trabajo, de lo que se deduce que o son muy torpes o existe algún interés oculto, recuerda que en 2014 sí hubo una propuesta que contó con mayor respaldo de los representantes de los trabajadores pero que no se llevó a pleno porque no era la que convenía a su interés, sin embargo se presenta la elaborada por el señor alcalde, la delegada de personal y algunos funcionarios que no representan a los trabajadores porque esta sí le conviene. Indica que en el pleno de marzo ya se aprobó una RPT conjuntamente con el presupuesto y ahora se presenta una ampliación porque el alcalde quiere, ya que no existe ningún informe que lo motive, se aporta un informe de la mesa de negociación en el que se falta a la verdad sobre el resultado de la votación, pues no aparecen tres votos en contra, defiende que esta RPT en ningún momento ha sido negociada sino presentada a la mesa de negociación como afirman los representantes legales de los trabajadores en distintas actas, por lo que ha sido impuesta y con los criterios que el equipo de gobierno ha decidido. Recuerda

que también en asamblea general legalmente constituida se acordó rechazar por unanimidad el manual de valoración de Rodríguez Viñals, que se ha mantenido para la realización de los procedimientos evaluadores sin que tenga legal cobertura jurídica pues los propios representantes de los trabajadores exigían negociar las pautas para poder evaluar objetivamente los puestos de trabajo que se ha obviado una y otra vez, no tratándose de una cuestión de voluntad política sino de una exigencia legal recogida en el EBEP, insiste en que no se ha ofrecido a la mesa la oportunidad de negociar tal y como establece la ley ni se le ha informado del sentido de las alegaciones realizadas cuando la presidencia debería ser garante de la aplicación de la ley. Señala que las alegaciones se encuentran firmadas por la delegada de personal asesorada por la empresa Rodríguez Viñals, desconociéndose si el procedimiento de contratación que se realizó para la valoración de la RPT es conforme a lo establecido por la ley para los contratos del sector público. Según ha podido informarse las contestaciones a las alegaciones no deben hacerse de forma personal y menos aún a través de un cargo político sino a través de un equipo técnico tal y como marca el EBEP, por lo que se pueden entender como nulas o anulables. Asegura que su grupo no está en contra de ningún trabajador sino de la arbitrariedad con la que este asunto se ha realizado, también está en contra de la arbitrariedad de las contrataciones realizadas por el equipo de gobierno durante la presente y la pasada legislaturas y se debe ser escrupuloso para la oferta de trabajo del ayuntamiento sea igual para todo el mundo y no dependa de cuestiones familiares o simpatías. Indica que esta RPT ni es transparente, ni objetiva, ni negociada, ni igualitaria, su grupo jamás va a aprobar algo que adolece de las premisas fundamentales de una negociación colectiva, en ella se está premiando al personal contratado en detrimento de los funcionarios, es decir, se prima al contratado en detrimento de aquellos que aprobaron su plaza mediante una oposición, asegura que no está en contra de este personal sino que en función de la subida que experimenten éstos deberían hacerlo el resto del personal laboral, la propuesta del equipo de gobierno vulnera sangrantemente los principios de igualdad, mérito y capacidad mediante una oferta de empleo público que consolida puestos de trabajo de personal contratado que pueden ser o no indefinidos equiparándolos con puestos de trabajo de funcionarios pero además con complemento específico que puede llegar a ser de hasta cinco veces superior sin que tenga justificación alguna. Su grupo tiene dudas muy razonables de una ausencia de legalidad en todo el proceso, así se están manteniendo una serie de puestos de trabajo cuya fuente de financiación es externa y al igual que se han abandonado otros servicios al no tener Baena los 20.000 habitantes pudiera darse el caso de que tampoco tuviésemos que prestar otros servicios cuyos trabajadores tienen financiación externa y repercuten directamente a contratos de trabajadores que prestan sus servicios en este ayuntamiento, Baena deja de recibir una serie de ayudas que afectan directamente a trabajadores de algunos programas, de momento solo se tiene constancia de que se hayan aprobado los de personal de ayuda a la dependencia, tratamiento familiar a menores y ayuda a domicilio pero hay otras como ciudades por la droga, servicios sociales comunitarios, servicio de información a la mujer y zonas de transformación social que todavía no se sabe si se recibirán. Algunas de estas ayudas cumplieron con el ejercicio natural de 2016 y se contrató o se prorrogó personal vinculado a estos programas, pregunta qué pasa con el despido objetivo debido a causas económicas o técnicas, organizativas o de producción, o cuando se termine el programa o plan para el cual estaban destinados, pregunta si la empresa contratada no ha advertido sobre esa situación, señala que una vez acabada la fuente de financiación lleva consigo la finalización del contrato y hoy siguen de alta como plantilla del ayuntamiento, pregunta a la presidencia a qué espera para actuar conforme a la ley. Baena al no tener 20.000 habitantes deja de actuar directamente en materias como bomberos, protección civil y varias cuestiones relativas a asuntos sociales, muy hábilmente se han quitado de en medio las primeras cuestiones pero no sabe a qué espera para que asuntos sociales se lleven directamente por diputación o la Junta que son las administraciones competentes en esas materias, pregunta por qué se despilfarra el dinero de todos los baenenses y por qué pretende meterlos en una estructura organizativa que no les corresponde, su grupo lo ha puesto en conocimiento a sus representantes en la Junta para que desde la institución regional tengan a bien reclamar dichas funciones y se gestionen desde allí. Según el informe de intervención esta RPT va a suponer para el ayuntamiento un incremento de la partida de personal de 107.000€ financiados mediante modificaciones de crédito, además se quitan los administrativos de los grupos políticos y se reducen los sueldos de ciertos funcionarios. Considera que la presidencia está abriendo diversos frentes, tiene puestas ya varias denuncias por trabajadores, cree que advertido de posibles irregularidades los costes judiciales pueden repercutir directamente sobre el equipo de gobierno.

Don A. David Bazuelo, portavoz de Izquierda Unida, manifiesta que en este asunto su grupo ha sido obligado a ser un mero espectador, con mucho esfuerzo consiguieron ser incluidos en las mesas de negociación como oyentes donde recibían la información o documentación sin posibilidad de análisis previo ni debate, considera que la negociación se ha limitado a cumplir con una serie de pasos legales para llevar la RPT al pleno. Políticamente la gestión que se ha hecho de este asunto ha sido desastrosa, más de seis años sin llegar a resolver nada con distintos documentos, se ha conseguido enfadar a todos los trabajadores de la casa, con despropósitos por parte de la delegada en los últimos años, dudas más que razonables de cómo se ha utilizado y de cómo se ha contratado una empresa asesora externa, señala que a su grupo no le valen los informes que se le pagan a la misma, ha habido cambios continuos en los criterios de puntuación, sucesivos periodos de alegaciones, durante todo este tiempo al equipo de gobierno le ha dado igual la paz social del ayuntamiento, no les ha importado provocar enfrentamientos entre los trabajadores, indica que para su grupo no todo vale con tal de conseguir tal o cual objetivo. Considera que los trabajadores no son los culpables de esta situación sino el equipo de gobierno y la nefasta, arbitraria y servil política de personal que han venido desarrollando durante los últimos treinta años, una política de personal que ha estado basada solo y exclusivamente en subir sueldos a determinadas personas y de la forma que fuese necesaria con un objetivo principal, tenerlos controlados o coaccionados con la firma de un decreto, o tener contentos a los que demostraban estar al servicio de los intereses de su partido. Tiene dudas tanto del procedimiento como de la propia RPT y del organigrama, pregunta si resuelve los problemas laborales del ayuntamiento, si se trata por igual a todos los trabajadores, si supone que a igual trabajo igual remuneración, si va a seguir habiendo favorecidos y perjudicados, cómo puede ser que mientras a personas se les baja el nivel y pierden dinero y a otras personas también se les baja pero no pierden. Pide que se le aclare quiénes han sido los técnicos encargados de los expedientes y de contestar las alegaciones porque todo parece suponer que han sido cargos políticos los que han hecho ese trabajo. Su grupo no puede aprobar esa RPT no sólo por todas esas dudas sino por cuestiones concretas como la productividad sobre la que habría que hacer un análisis pormenorizado, en caso contrario con esta RPT se haría una huida hacia delante pues se están manteniendo remuneraciones que se saben que son injustas. Se les ha vendido a los trabajadores la realización de un plan de empleo, recuerda que en anteriores ocasiones se han llevado a cabo determinadas cosas que han interesado y el resto se han perdido en el olvido, le gustaría ver si se llevará a cabo o será el caramelo para que determinados trabajadores hayan dado su visto bueno. Pregunta por qué no se han llevado al pleno las bases o los reglamentos necesarios para la consolidación de empleo temporal, se está pidiendo que se apruebe un plan de empleo sin conocer sus normas de aplicación. Le gustaría saber cuáles van a ser las consecuencias tras aprobar este documento, pregunta si nos corresponde legalmente asumir la gestión de los servicios sociales después de haber bajado de los 20.000 habitantes, qué pasará si la Junta suprime los programas que ahora financia, según la ley para seguir asumiendo esos servicios habría que demostrar que se es más eficaz y más eficiente. Solicita que se le aclare cómo se va a justificar esto económicamente ya que el informe económico le plantea serias dudas sobre si con esta RPT se ha sobrepasado el límite impuesto por la ley, en el mismo se dice que en la valoración económica no se han incluido en las pagas extras el complemento personal transitorio, ni los costes empresariales, pregunta cuánto supondría realmente la RPT y si se estaría cumpliendo la ley. En el expediente hay también un informe jurídico de secretaría que expresa las normativas vigentes a las que hay que ajustarse, aunque echa en falta que se haya profundizado algo más sobre ciertos puntos que le generan dudas, por ejemplo en otros ayuntamientos se realizan informes muy completos y personales para asumir trabajadores en la plantilla, para lo que hay que acreditar que se cumplió la igualdad, el mérito y la capacidad cuando entraron a trabajar en el ayuntamiento, no dispone de esa información y solicita que se le aclare. Por lo que se refiere al organigrama indica que nos encontramos con subordinados que cobran más que sus superiores, con él se cierra el paso a funcionarios que han adquirido formación, que tienen antigüedad y que no van a tener acceso a determinadas plazas. Finaliza afirmando que esta RPT vende el futuro, empobrece a los futuros trabajadores que estarán peor remunerados y se está precarizando el futuro empleo del ayuntamiento.

La portavoz del grupo popular, Sra. Piernagorda, comienza su intervención valorando la presencia en el pleno de trabajadores que están dando la cara, algo que no es fácil, defendiendo sus derechos y mostrando su disconformidad con lo que entienden que no es

justo para ellos, espera que con su presencia consigan que el equipo de gobierno rectifique y no se apruebe el acuerdo que se presenta al pleno. Considera que lo único que ha generado la RPT en este tiempo es malestar, indignación y división por exclusiva responsabilidad de la presidencia, hace referencia a un escrito presentado por algunos funcionarios y personal laboral fijo y pregunta por qué se presenta ahora la RPT, por qué ahora hay prisas por aprobar un documento que no cuenta con el consenso de los trabajadores y por qué no se trajo al pleno la que sí lo tenía ya que fue aprobada por la mesa de negociación en enero de 2014. Explica que una relación de puestos de trabajo es un documento técnico a través del que se realiza la ordenación del personal de acuerdo con las necesidades de los servicios de la administración, considera que el documento presentado no es una RPT sino una tomadura de pelo, no busca mejorar la prestación de los servicios, ni mejorar la distribución de los trabajadores, ni su formación o promoción profesional, el documento es una mera formalidad que dice que se ha cumplido un trámite, defiende que a lo largo de todo el proceso ha faltado lo esencial, una verdadera negociación, aquí solo ha habido imposiciones a lo largo de todo el proceso por parte del equipo de gobierno. Cree que el único objetivo de esta RPT es meter en plantilla, por la puerta de atrás, sin convocatoria de empleo público, y subirles los sueldos de manera muy importante a los contratados de servicios sociales y a los agentes de los aparcamientos, y en menor medida a la policía, y a poder ser lo antes posible ante la posibilidad de que la Junta de Andalucía nos quite las competencias de servicios sociales por no contar con los 20.000 habitantes. El problema es cuánto se le sube al resto de trabajadores cuando a algunos incluso se les baja el sueldo, pide a la presidencia que les diga a los trabajadores presentes si eso es legal. Su grupo no está en contra de los contratados ni de que se les suba el sueldo, ni desean que quiten los servicios sociales, sino que quieren que se gestionen bien y que lleguen a todos los ciudadanos con criterios de igualdad, en lo que no está de acuerdo es con la desigualdad ni con la discriminación, pregunta si es legal que se le suban alrededor de 3.500 € a la mujer del alcalde, 3.200 a su prima, 3.100 a su hermana, o de 4.000 a 6.000 a personas afines a su partido y al resto de plantilla cero o incluso se le baje el sueldo. Estas subidas suponen unos 108.000 euros según el informe de intervención, pregunta de dónde se va a sacar ese dinero porque en el mismo documento dice que tiene que ser del capítulo I, de manera que o se le quita a los funcionarios o al personal laboral fijo, extinguiendo puestos, o en las contrataciones temporales, señala que el colectivo de servicios sociales tienen un contrato de trabajo con unos sueldos que están afectos a programas financiados o subvencionados por otras administraciones, pregunta que si el sueldo lo paga la Junta de Andalucía se les puede subir a costa del ayuntamiento, pregunta por qué no se ha hecho mediante un convenio colectivo como dice la ley, señala que al bajar de habitantes las competencias de servicios sociales pasan a diputación, pregunta que si esos trabajadores se incluyen en la plantilla del ayuntamiento significa que el ayuntamiento va a asumir en solitario esas competencias sin la financiación de la Junta, es algo que nos costaría 450.000€ al año, pregunta si el ayuntamiento puede pagar eso. En la RPT se han valorado los puestos de trabajo y se les ha dado una puntuación que se ha hecho sobre un manual que fue rechazado de manera unánime por todos los trabajadores, pregunta si la presidencia y la delegada de personal tienen competencias y conocimientos técnicos y jurídicos para hacer esa valoración, pregunta si es legal que un alcalde valore a sus trabajadores y a sus familiares, considera que se debería de haber abstenido en ese procedimiento, pregunta cómo personal contratado tiene complementos específicos y puntuaciones superiores a los funcionarios que han accedido por oposición, cree que se ha hecho una valoración a la carta sin tratar a los trabajadores por igual, se ha beneficiado a un determinado sector que supone el 35% de la plantilla, llegando a igualar el número de funcionarios con el de indefinidos. Pregunta a la delegada de personal si tiene competencias y conocimientos jurídicos para contestar a las alegaciones hechas por los trabajadores y qué funcionario ha tramitado el expediente. Su grupo tiene serias dudas sobre la legalidad de la RPT, el informe del secretario es un corta y pega de artículos sobre el procedimiento que no aclara nada sobre la misma y por eso van a votar en contra, porque puede haber hasta un delito, el expediente acabará en los tribunales con consecuencias civiles o penales, asegura que todo el que vote a favor tendrá la responsabilidad que le corresponda. Le traslada al equipo de gobierno la pregunta de los trabajadores de si están dispuestos con su voto a hipotecar durante los próximos veinte años los salarios de las personas con las que trabajan todos los días codo con codo y sólo para favorecer un interés personal del Sr. Alcalde y a éste le traslada la necesidad de abstenerse en la votación de este asunto por tener cuatro familiares hasta el cuarto grado de consanguinidad en la plantilla del ayuntamiento y lógicamente son parte interesada, en caso contrario podría incurrir en un posible delito.

La Sra. Sevillano señala que los tres portavoces se han pronunciado a cerca del acuerdo de la mesa de negociación del 22 de enero de 2014, les indica que días antes se presentó una propuesta a los representantes para que la estudiaran y que en la mesa del día 22 cada uno presentó una propuesta favorable a sus representados, algunas eran inasumibles y se dejan a un lado, el resto se podría estudiar pero en aquel momento el gobierno estaba estudiando los presupuestos de ese año y el delegado de personal pidió una valoración de la propuesta para tenerla en cuenta en el presupuesto, no su aprobación, resultando que los votos de los representantes sindicales fueron dos votos a favor y tres en contra, en febrero se anuncia que no se puede llevar a cabo la RPT, supuestamente aprobada, porque el partido popular en la negociación del presupuesto exige que se quede sobre la mesa, como se puede comprobar en las actas correspondientes. Se ha comentado que la RPT no ha sido negociada como exige la ley, señala que la competencia para la valoración de los puestos de trabajo la tiene la corporación sin necesidad de más competencias jurídicas o técnicas como determina el R.D. 861/86, asegura que no existe ningún precepto legal ni ninguna sentencia que obliguen a que sean negociados ni el manual ni los factores, ya que ambos vienen como potestad en los artículos 3 y 4 del citado Real Decreto. Explica que el manual emplea una técnica analítica de puntos por factor y que ha sido adaptado por profesores del Instituto Nacional de las Administraciones Públicas, avalado por su presidente que lo ha homologado para su utilización en las entidades locales y es material de consulta en diferentes universidades españolas, además de servir como parte del temario para habilitados nacionales por lo que no entiende que a algunos les parezca algo ilegal. Al portavoz de Izquierda Unida le señala que no se les ha ninguneado, la oposición no está legitimada para estar en la mesa de contratación, aún así han sido invitados a participar de la misma con voz. Asegura que ha habido negociación, ha habido muchas mesas, varios periodos de alegaciones y el equipo de gobierno ha ido cediendo en todo lo que se les ha dicho en las reuniones. En cuanto a los problemas que resuelve estima que se resuelven muchísimos, en su elaboración se han ido viendo todas las trabas burocráticas y los intereses vecinales que se intentan solucionar de esta manera, por lo que se refiere a que hay favorecidos no quisiera verlo, así, se ha modificado la plantilla porque los llamados "contratados" acuden a trabajar todos los días como los funcionarios o los laborales fijos, y como todos cobran, todos engrosan el capítulo I de personal, en 2008 se les dio la calificación de indefinidos no fijos y esa situación irregular había que arreglarla incluyéndolos en la plantilla, se pueden crear puestos pero hasta que no se doten presupuestariamente no se podrán sacar esas plazas, en el plan de empleo se reconocen las personas que están trabajando y los puestos que se deben crear, se está trabajando en ello desde 2015, no es algo que se haga con prisas, saldrá una oferta pública y tendrán que luchar por su plaza como el resto de funcionarios. Se le ha preguntado que si a igual trabajo hay igual sueldo y responde que la relación de puestos de trabajo viene a decir qué puestos tienen un valor y cuáles tienen otro, no se puede dar la misma valoración a dos personas que realizan trabajos distintos por mucho que se encuentren en la misma categoría, sería una arbitrariedad igualarlos cuando todos no tienen la misma responsabilidad ni las mismas funciones, por eso tuvieron que rellenar una ficha para decir las funciones que desarrollaba en su puesto. Aclara que si alguno baja de nivel es porque están por encima del que marca el R.D. 394/95, los niveles vienen establecidos por ley y la cantidad que se cobra en el complemento de nivel también está establecida. Asegura que no se le baja el sueldo a nadie, el que esté cobrando más de lo que vale el puesto que ocupa tendrá un complemento personal transitorio que se irá amortizando y metiendo dentro del complemento específico al 50% de lo que permita la ley de presupuestos generales del estado de cada año. Explica que el CPT no es un concepto retributivo dentro de las pagas extras al igual que los trabajadores que antes cobraban la productividad tampoco la tenían incluida en esos conceptos. Señala que se ha hecho la contratación de la empresa asesora aunque puede que no esté reflejada en el expediente. Asegura que no hay prisas en aprobar este asunto, la documentación se entregó hace un año y medio y pide que se retire que la policía entra por atrás.

Interviene la presidencia para responder por alusiones, explica que su esposa, a la que se ha hecho mención no era ni su novia cuando comenzó a trabajar para el ayuntamiento, le parece injusto que se utilice a una persona que ha pasado por tres procedimientos selectivos, que ha tenido que acudir a los tribunales para que se le reconozcan sus derechos laborales y ganar con sentencia al ayuntamiento, utilizar esta situación le parece algo injusto que no se

corresponde con la realidad. En cuanto a la abstención en la votación no tiene ningún problema si el Sr. Secretario le advierte de que existe causa.

El titular de la Secretaría manifiesta que entiende que no existe causa de abstención puesto que se trata de un instrumento general al igual que si se tratase del PGOU en el que habría varios afectados entre los presentes, es más, también es causa de abstención la amistad íntima con alguno de los afectados que habría que estudiar pormenorizadamente en el caso de los concejales en este instrumento general de recursos humanos.

El portavoz de Ciudadanos manifiesta que el Sr. Alcalde ha sido quien ha creado el conflicto con los trabajadores del ayuntamiento, todos tienen dudas razonables en cuanto a lo que se ha comentado de los familiares y le advierte que si la RPT se lleva a juicio, como parece lo más probable, el equipo de gobierno tendrá que dar la cara ante los trabajadores a los que va a tocar el sueldo. Solicita que se diga claramente cuánto va a costar la RPT a las arcas municipales incluida la contratación de la empresa Rodríguez Viñals y varias facturas en reconocimientos extrajudiciales. Ha tenido conocimiento de que el ayuntamiento de Pozoblanco también va a hacer una relación de puestos de trabajo a través de Hacienda Local de la Diputación, se pregunta cuánto dinero se podría haber ahorrado por la mala gestión además de que quizás diputación podría haber llegado a un consenso más generalizado con los trabajadores.

El portavoz de Izquierda Unida reprocha a la delegada de personal que haya dedicado buena parte de su intervención a hablar de la RPT de 2014 y culpar al grupo popular de su no aprobación, técnica habitual la de echar la culpa a otro, al trabajador, a la oposición, al presupuesto o a cualquiera de sea. Ya ha hablado de la política de personal llevada a cabo en los últimos 30 años, si querían transparencia deberían haber incorporado a la oposición desde el primer momento en las negociaciones y hay actas en las que se les ha negado esa participación. Se ha hablado del plan de empleo pero no se ha hablado de las condiciones para acceder a esas plazas que se estiman necesarias; considera que se las bases se deberían haber presentado conjuntamente. Se ha afirmado que no se le baja el sueldo a nadie y que el complemento personal transitorio no computa en las pagas extras, hay trabajadores que le han asegurado que cuando se apruebe hoy la RPT perdían dos mil euros al año, pide que se les dé una explicación a esos trabajadores porque según ha entendido algunos van a perder dinero automáticamente. No se le ha respondido a por qué no se ha hecho una labor de estudio de la productividad personalizada previa, identificando las que deben de continuar y las que no, igualmente le gustaría que se les respondiera al tema de asumir trabajadores solicitado por los distintos grupos y cómo se va a justificar el aumento del capítulo I con datos concretos, pregunta si se va a hacer un estudio pormenorizado, como en otros ayuntamientos, de los procesos selectivos de ese personal. Desea que se le responda sobre lo que supone ese organigrama y cómo se le corta el camino en la carrera administrativa a muchos trabajadores y que le contestase si está de acuerdo o no con que la RPT vende el futuro del ayuntamiento, precarizando los futuros empleos, bajando las categorías de manera que los trabajadores cobrarán menos cuando entren. El voto de su grupo será en contra, hoy acaba una fase de la RPT pero está convencido de que ahora comenzará la fase judicial.

Don José M^a Baena, portavoz del grupo popular, responde en relación con la RPT de 2014 que, aunque no tiene la memoria privilegiada para recordar lo que se ha manifestado, si se les presentara un acuerdo de todos los trabajadores nunca se les hubiese ocurrido dejarlo sobre la mesa, asegura que lo único que ha hablado con la presidencia sobre este asunto es que ofreciera un documento aprobado por todos los trabajadores y, salvo que atentara contra los intereses económicos del ayuntamiento, lo aprobarían sin ningún tipo de problema.

Continúa con el turno de palabra doña Cristina Piernagorda que señala a la delegada que ha hecho referencia a muchos artículos pero se le ha olvidado el 36.3 de la ley 7/2007 sobre la composición de las mesas de negociación y cómo los representantes de los trabajadores tienen legitimidad para formar parte de las mismas siendo válido su voto, con lo cual la de febrero de 2014 fue aprobada legítimamente. Respecto a lo de retirar lo de la policía local, lee textualmente lo manifestado en su anterior intervención en la que dijo que el único objetivo de esta RPT es meter en plantilla por la puerta de atrás, sin convocatoria de empleo público, y subir los sueldos de manera importante a los contratados de los servicios sociales y los aparcamientos, en menor medida a la policía. Por lo que se refiere a lo expresado sobre la

esposa del alcalde sólo está poniendo en conocimiento de los baenenses un hecho objetivo que se ha producido, y serán ellos los que expresarán con las medidas que estimen oportunas si están o no de acuerdo. La delegada ha respondido lo mismo que ha hecho siempre con los trabajadores sobre el manual y su legalidad pero no ha entrado en el fondo de ninguna de las cuestiones que le ha planteado, simplemente ha leído un guión muy bien escrito que le han dicho que es lo que debía de decir. Hace referencia al escrito presentado por algunos funcionarios y laborales fijos del ayuntamiento que muestran su rechazo a la relación de puestos de trabajo que la corporación pretende aprobar entre otras cuestiones por la falta de negociación del manual y de los factores y en el que manifiestan que nunca se han sentido tan ninguneados como ahora por ningún otro equipo de gobierno, por lo que piden una reflexión a todos negociando una relación de puestos de trabajo justa, legal, limpia y transparente.

Responde la delegada de personal que se ha acusado al equipo de gobierno de llevar una mala política de personal durante 30 años y cuando ahora se intenta arreglar con esta RPT se muestran en contra por millones de motivos. Afirma que se han comprobado la mayoría de las productividades que han dado lugar al complemento personal específico, en cuanto al informe sobre la lesividad, que fue acatado por todos, diputación dijo que todos habían sufrido una desnaturalización, es más, en las negociaciones a principios de año los representantes sindicales solicitaron que esas productividades se incluyeran dentro del CPT para que entren a formar parte de la relación de puestos de trabajo y es algo en lo que también ha cedido el equipo de gobierno. Se ha dicho que con el organigrama se corta las alas a ciertos trabajadores, indica que en el plan de empleo que se presenta no solo aparece la consolidación de empleo temporal, sino también la funcionarización que es algo que llevan demandando muchos años los trabajadores laborales fijos ya que da más estabilidad y seguridad dentro de la administración. Se habla también de la promoción vertical a la que solamente pueden acceder los funcionarios mientras que a la cruzada puede hacerlo el personal laboral fijo por lo que no entiende que se afirme que se les corta las alas a los trabajadores. Teniendo en cuenta algunas sentencias que reconocen funciones de superior categoría también se prevén nueve plazas que pasan de la categoría C2 a C1 porque hay muchos trabajadores con muchas expectativas, los peones y oficiales de segunda pueden pasar a ser oficiales de primera, el equipo de gobierno ha cedido intentando dar salida a todas esas aspiraciones de los trabajadores. Reconoce que habrá algunas diferencias cuando se jubilen algunos trabajadores y se cubran esas plazas porque esas personas ya tendrán unos conceptos consolidados que el que entre nuevo no va a tener. Replica al portavoz popular que no todos los trabajadores estaban a favor en aquella mesa de negociación, si se toman en cuenta los siete votos el resultado sería de 4 a 3, a la Sra. Piernagorda le pide que lea mejor el artículo que ha citado porque los representantes sindicales sí están legitimados, son los presidentes del comité de empresa y junta de personal los que no lo están. Recalca que el equipo de gobierno ha hecho un trabajo sin prisas y muy bueno ayudados por todos sus compañeros porque cada uno sabe cómo debe funcionar su área.

El Sr. Alcalde explica que desde que asume el área de personal en 2011 le enseñaron que a los trabajadores era mejor no escucharlos y si alguno montaba en cólera se le daban 150€ más y se iban solucionando los problemas, no hizo caso y siempre ha escuchado a los trabajadores recogiendo muchas quejas sobre las productividades, las adscripciones provisionales, no haber concursos ni igualdad de oportunidades, etc., a partir de ahí es cuando se planea hacer esa RPT. En la valoración de puestos de trabajo se parte de que la composición de la nómina está compuesta por el salario base que se corresponde con la categoría profesional que se tiene, el complemento de destino que lo tienen casi todos consolidado y el complemento específico que es el que define las características de cada uno de los puestos de trabajo y lo que se define es una valoración de los mismos y se ha hecho con todos, lo que no tiene nada que ver con meter a nadie por la puerta de atrás como se ha manifestado en el debate. Se han reconocido en la plantilla los puestos de trabajo que tiene este ayuntamiento, lo que no significa que eso consolide nada, tiene claro que si se quitan las transferencias de la Junta de Andalucía o se gestionase directamente desde ella, habría que subrogar el personal o despedirlo, y además recomienda que sea así, son personal laboral al servicio del ayuntamiento con carácter indefinido adscritos a un programa, si se terminan las fuentes de financiación se les indemniza con despido procedente y ya está, por tanto no es meterlos por la puerta de atrás, ni tiene nada que ver con la Junta, ni con bajar de los 20.000 habitantes, en otros municipios también los tienen incluidos en la plantilla sin que cambie la situación jurídica de esos trabajadores. Los

tribunales les han reconocido el derecho a las pagas extras porque son personal laboral, algunos con 30 años como indefinidos y se ha pensado que el personal que se contrate no debe ganar lo mismo que los que llevan años en plantilla, que tienen un rodaje y unos conocimientos adquiridos. En 2008 se aprobaron unas tablas retributivas pero una cosa es aplicarlas a contratos de seis meses y otra a personal que lleva muchos años contratado. Considera que esta RPT devuelve la responsabilidad a los trabajadores, no es el alcalde el que decide quien está en un puesto o en otro o cuánto debe de ganar, a partir de ahí son los trabajadores los que tienen la posibilidad de funcionarizarse, de promocionar, como los auxiliares que desarrollaban funciones de administrativo y se les da la oportunidad de que puedan hacerlo, no se puede hacer directamente ni reglarlo, pero se crea la herramienta para que se pueda hacer porque es de justicia, porque los auxiliares desempeñan en muchos casos labores de administrativo, por eso han ganado alguna sentencia y debía retribuirseles esa diferencia. Igualmente va a haber concurso para las jefaturas de negociado como siempre han reclamado, que se establezca una regla fija en base a la que por formación, experiencia y capacidad pueda ganar el que más puntos tenga. Se van quitando las productividades, menos las que están consolidadas porque no se han aprobado criterios por el pleno, porque no se ha hecho un seguimiento, porque no se han valorado objetivos ni han supuesto un mayor rendimiento, no se trata de perjudicar a nadie si tienen ese derecho reconocido de manera que se hace a través del complemento personal transitorio que regularizará en pocos años la situación. En cuanto al coste que supone es mínimo porque se llevan años amortizando plazas de jubilaciones cuyas cargas han sido asumidas por los trabajadores, el personal ha trabajado más en los últimos años y con menos dinero, ahora se consolida la estructura retributiva que tienen, sin que pierda nadie nada, salvo los que se hayan pasado del complemento de destino que se tendrán que regularizar, pero una cosa es lo que tienen consolidado los trabajadores y otra los puestos de trabajo, cuando se cubran se hará en base a la valoración, a medio plazo esto servirá para tener un margen de dinero para establecer criterios de productividad y rendimiento, cree que eso es lo que haría una administración más moderna, retribuir en función del puesto de trabajo y del rendimiento de los trabajadores. Finaliza manifestando que es evidentemente que cuando se hace una valoración se genere malestar porque todo el mundo se considera infravalorado, porque se establecen comparaciones entre los trabajadores, pero ante eso cada uno tiene la alternativa de optar al puesto que considere más oportuno para su perfil y para el desarrollo de sus capacidades.

Conocida la Propuesta por el Pleno de la Corporación, tras el turno de intervenciones, visto el dictamen de la Comisión de Presidencia y Desarrollo se somete a votación, dando el siguiente resultado:

VOTOS A FAVOR: ONCE (Grupo Socialista)

VOTOS EN CONTRA: OCHO (Cuatro del grupo Popular, tres de Izquierda Unida y uno de Ciudadanos)

ABSTENCIONES: NINGUNA

Queda por tanto aprobada la propuesta y adoptado el acuerdo que de la misma se deduce, incorporándose al expediente de su razón.

Concluido el punto anterior y no habiendo más asuntos que tratar el señor Presidente levantó la sesión siendo las 20:31 horas del mismo día. Se levanta la presente acta en doce páginas numeradas, rubricadas y selladas, dando fe de ello, yo, el Secretario.

Baena 21 de junio de 2017
EL SECRETARIO,

Vº.Bº.
EL ALCALDE