

10 PROPOSICIÓN C'S PARA LA ACTUALIZACIÓN/ELABORACIÓN CATÁLOGO RPT. EXPTE. 84/16-M

Sometido a votación la ratificación de la inclusión del asunto en el orden del día, sin previo dictamen de la Comisión Informativa, resulta:

Total Concejales: 25.- Concejales asistentes: 24. Concejales ausentes: 2, Sres. Crispín y Paz.- Votos a favor: 23, Señores/as. Alcalde, García, Tarazona, Gil, Torrent, Muniesa, Peláez, Bono, Sáez, Casans, Sampederro, Muñoz, Maestro, Caparrós, González, Guillén, Abelleira, Giménez, Moreno, Antonino, Chover, Castillo y Peris; por lo que, el Ayuntamiento Pleno, por unanimidad, ACUERDA:

Ratificar la inclusión del asunto en el orden del día.

Leída la proposición política presentada por el Grupo Municipal de Ciudadanos, sin previo expediente administrativo, cuyo tenor literal es el siguiente:

“La Ley 7/2007 de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado, señala en su Exposición de Motivos que "Las Administraciones y entidades públicas de todo tipo deben contar con los factores organizativos que les permitan satisfacer el derecho de los ciudadanos a una buena administración, que se va consolidando en el espacio europeo, y contribuir al desarrollo económico y social. Entre esos factores el más importante es, sin duda, el personal al servicio de la Administración.

El sistema de empleo público que permite afrontar estos retos es aquel que hace posible atraer los profesionales que la Administración necesita, que estimula a los empleados para el cumplimiento eficiente de sus funciones y responsabilidades, les proporciona la formación adecuada y les brinda suficientes oportunidades de promoción profesional, al tiempo que facilita una gestión racional y objetiva, ágil y flexible del personal, atendiendo al continuo desarrollo de las nuevas tecnologías".

El 1 de noviembre de 2015, entró en vigor el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

En su art. 74, dedicado a la Ordenación de los puestos de trabajo, establece que "Las Administraciones Públicas estructurarán su organización a través de relaciones de puestos de trabajo u otros instrumentos organizativos similares que comprenderán, al menos, la denominación de los puestos, los grupos de clasificación profesional, los cuerpos o escalas, en su caso, a que estén adscritos, los sistemas de provisión y las retribuciones complementarias. Dichos instrumentos serán públicos."

En la última década han sido varios los intentos por parte de nuestra corporación de actualizar un catálogo aprobado en el año 1998, con casi 20 años de antigüedad, y que sin ninguna duda ya no responde a la realidad actual de nuestra corporación. Creemos que es momento de dar un paso adelante y afrontar uno de los problemas estructurales más importantes de la institución local y que afecta directamente a la eficacia y eficiencia de la misma.

Por tanto, debemos de determinar el organigrama óptimo de puestos de trabajo en cada departamento, usando un criterio técnico y económico, en lugar de hacerlo por decisiones políticas y sin estar sometido a la rigurosidad, control y necesaria transparencia que exige la RPT.

El catálogo que se propone deberá incluir, la denominación y características esenciales de los puestos, las retribuciones complementarias que correspondan a cada uno de ellos y los requisitos exigidos para su empeño, así como el nivel de complemento de destino y el complemento específico que se le fije en atención a las condiciones particulares del puesto, su especial dificultad técnica, dedicación, incompatibilidad, responsabilidad, peligrosidad o penosidad.

Asimismo, deberá especificar en relación al personal laboral, la categoría profesional y el régimen jurídico aplicable; y en su elaboración, deberán observarse las normas aprobadas por Resolución conjunta de las Secretarías de Estado de Hacienda y Administraciones Públicas de 20 de enero de 1989. Debe comprender, en consecuencia, a todo el personal permanente, sea funcionario o laboral, para dar cumplimiento a los principios de racionalidad, economía y eficiencia a los que se refiere el art. 90 de la LBRL.

La actualización del catálogo de puestos de trabajo aportará como beneficios directos, entre otros, los siguientes:

1. Seguridad jurídica para los trabajadores de la corporación y mejor clima de trabajo entre compañeros.
2. Permite la promoción interna por meritocracia.

3. Estipula las responsabilidades y funciones de cada puesto de trabajo en el Ayuntamiento.
4. Evalúa los criterios técnicos y profesionales necesarios de cada puesto.
5. Impide a los políticos cambiar a su antojo al personal laboral del Ayuntamiento.
6. Crea tablas salariales en función del puesto a desarrollar.
7. Normalizar las vacantes resultantes de la reconversión de puestos innecesarios o no contemplados en las plantillas correspondientes a años anteriores, en un breve plazo de tiempo.

Por lo expuesto, el Grupo Municipal Ciudadanos presenta las siguientes PROPUESTAS DE ACUERDO:

ÚNICA.- Que a través de la Comisión de Administración Local y Transparencia, con personal técnico propio y con la necesaria participación del Comité de Trabajadores del Ayuntamiento de Sagunto, se iniciará de inmediato la elaboración de un nuevo Catálogo de Puestos de Trabajo de esta Corporación, que incluirá el estudio exhaustivo de las necesidades reales del Ayuntamiento, tanto desde el punto de vista del número de los trabajadores, como de los perfiles profesionales o niveles de cualificación de los mismos y determine la relación de puestos de trabajo al objeto de acomodarla a dichas necesidades.”

En el debate, el Grupo Popular presenta una enmienda a la totalidad de la parte dispositiva para que su redacción quede de la siguiente manera:

“Que a partir del trabajo elaborado la pasada Legislatura respecto al Catálogo de Puestos de Trabajo, se retome el mismo a efectos de actualización por parte de los Técnicos del Departamento de Personal y que se incluya un estudio exhaustivo a través de una empresa especialista, que garantice las necesidades reales de este Ayuntamiento desde el punto de vista del número de trabajadores como de los perfiles profesionales o niveles de cualificación de los mismos, y determine la relación de puestos de trabajo al objeto de acomodarla a dichas necesidades.”

Sometida dicha enmienda a votación, resulta:

Total Concejales: 25.- Concejales asistentes: 25. Concejales ausentes: 2, Sres. Crispín y Paz.- Votos a favor: 5, Señores/as. Muniesa, Peláez, Bono, Sáez y Casans. Votos en contra: 16, Sres./as. Alcalde, García, Tarazona, Gil, Torrent, Sampedro, Muñoz, Maestro, Caparrós, Abelleira, Giménez, Moreno, Antonino, Chover, Castillo y Peris. Abstenciones: 2, Sres./as. González y Guillén; por lo que, el Ayuntamiento Pleno, por 5 votos a favor de PP, 16 votos en contra de Compromís, EUPV, ADN, PSOE y C’S y 2 abstenciones de IP, ACUERDA:

No aprobar la enmienda presentada por el PP.

Sometido a votación el fondo del asunto resulta:

Total Concejales: 25.- Concejales asistentes: 24. Concejales ausentes: 2, Sres. Crispín y Paz.- Votos a favor: 18, Señores/as. Alcalde, García, Tarazona, Gil, Torrent, Sampedro, Muñoz, Maestro, Caparrós, González, Guillén, Abelleira, Giménez, Moreno, Antonino, Chover, Castillo y Peris. Abstenciones: 5, Sres./as. Muniesa, Peláez, Bono, Sáez y Casans; por lo que, el Ayuntamiento Pleno, por 18 votos a favor de Compromís, EUPV, IP, ADN, PSOE y C’S y 5 abstenciones de PP, ACUERDA:

Aprobar la proposición al principio transcrita que se tiene aquí por reproducida a todos los efectos.