



**MEMÒRIA ASSESSORAMENT TÈCNIC PER FORMULAR UNA PROPOSTA
EQUILIBRADA I QUE RESPECTI L'EQUITAT INTERNA I EXTERNA, EN LA VALORACIÓ
DE LLOCS DE TREBALL**



Ajuntament de Canet de Mar

**TEXT MODIFICAT A CONSEQÜÈNCIA DELS ACORDS DE LA
MESA GENERAL DE NEGOCIACIÓ**

Aquest document és una còpia autèntica d'un document electrònic validable a:

Codi Segur de Validació 8ecac6a9debc4ccfbffd30cb490e42e001

Url de validació <https://sedesimplifica03.absisccloud.com/absis/idi/arx/idiarxabsaweb/catala/asp/verificadorfirma.asp?NodeAbsisini=063>

Metadades Núm. Registre entrada: ENTRA 2022/8827 - Data Registre: 05/08/2022 11:47:00 Origen: Origen administració Estat d'elaboració: Original





Introducció, abast del treball i objectius generals

L'Ajuntament de Canet de Mar va aprovar la primera Relació de Llocs de Treball per acord de Ple de data 27 de juny de 2010. No obstant, aquesta no es va elaborar mitjançant un estudi de valoració dels diferents llocs. Per aquest motiu, durant els anys 2019, 2020, 2021 i 2022 s'ha dut a terme el procés d'estudi de la valoració i optimització dels llocs de treball de l'ajuntament de Canet de Mar, mitjançant reunions de valoració dels llocs de treball dutes a terme per la Comissió de valoració, integrada per tres membres en representació de l'ajuntament i tres membres en representació de la part social, tal com s'estableix a l'article 37 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 30 d'octubre, per qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic.

Atès que segons consta en els antecedents de l'Ajuntament de Canet de Mar va encarregar a l'empresa MarLLi Consulting SL amb NIF B 55287189, els treballs tècnics necessaris per tal de confeccionar un estudi retributiu.

Resultat d'aquests treballs conjunt entre l'empresa contractada i la Comissió de Treball constituïda a l'efecte s'ha format i elaborat una proposta de Relació de Llocs de Treball, que consta dels documents que a continuació es relacionen:

- Memòria tècnica justificativa de la Relació de Llocs de Treball, així com l'adequació de l'estructura retributiva de l'Ajuntament de Canet de Mar.
- L'estudi justificatiu de l'estructura administrativa.
- La definició de cada lloc o grup de llocs de treball atenent, en tot cas, als criteris de titulació, especialització, responsabilitat, comandament, esforç, dificultat, dedicació, incompatibilitat, perillositat i penositat.
- Relació de Llocs de Treball, on es relacionen, en format columnes, tots els llocs de treball de l'Ajuntament de Canet de Mar, classificats per àrees i serveis, amb indicació de les seves característiques essencials.
- Manual d'organització, on es recullen la missió, funcions i altres característiques dels llocs de treball.
- Organigrama derivat de la mateixa Relació de Llocs de Treball.

Les fitxes descriptives dels llocs de treball i els organigrames municipals, es van aprovar en el Ple del passat 30 de juny de 2021.





Relació Llocs de Treball

A la funció pública espanyola, el concepte de «lloc de treball» ja va ser utilitzat en el Decret 315/1964, de 7 de febrer, pel qual s'aprova el text articulat de la Llei de Funcionaris Civils de l'Estat, en parlar de «classificació de llocs de treball» i referir-se a ell com un element essencial de la reforma que pretenia aquesta Llei. No obstant això la idea de lloc de treball no va ser desenvolupada, aprovant-se únicament «Plantilles» que s'estructuraven en els diferents Cossos, Escales i Subescales, en les quals s'integraven les diferents places.

El 1984, amb la Llei 30/1984 de 2 d'agost de Mesures Urgents per a la Reforma de la Funció Pública, es planteja de nou el tema del «lloc de treball», però ja utilitzant la denominació de «relació de llocs de treball» (RLT) i definint-la com a eina bàsica de racionalització, igualtat i objectivitat dins de les expectatives de carrera del funcionari. Defineix el «lloc» com un element objectiu bàsic de l'estructuració i ordenació de la funció pública, que suposa l'adscripció de persones a tasques i activitats determinades.

La Llei 30/1984 va dedicar l'art. 15 a les Relacions de Llocs de treball en l'Administració de l'Estat i l'art. 16 a les Relacions de Llocs en les Comunitats Autònomes i en l'Administració Local, si bé cal tenir en compte que aquest últim va ser derogat per la Disposició Derogatòria Única b) de la Llei 7/2007 EBEP, actualment RD Legislatiu 5/2015 de 30 d'octubre que aprova el Text Refós de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic (TREBEP), tret que no existeixi norma autonòmica de Funció Pública i desenvolupament reglamentari, conforme a la DF4a..3.

La Llei 30/1984 va definir les RLT com l'instrument tècnic a través del qual es realitza l'ordenació del personal, d'acord amb les necessitats dels serveis, precisant els requisits per exercir cada lloc de treball.

Però què és un lloc de treball?, ja que tendeixen a confondre's generalment els conceptes de «lloc» i de «plaça».

De manera genèrica podem dir que el «lloc de treball» és un conjunt homogeni de tasques, atribucions i responsabilitats que es desenvolupen per una o diverses persones en un lloc determinat de l'estructura organitzativa.

Al seu torn podríem diferenciar entre «tasca», «funció» i «missió». La «tasca» és entesa com a «treball elemental desglossable», que pot descompondre's al seu torn en una sèrie de subtasques. Com assenyala CORTÈS CARRERES «la definició científica de la



Mar Lli

Consultors
Administració
Pública



Ajuntament de Canet de Mar

tasca fa referència al conjunt d'activitats dirigides a aconseguir un objectiu específic, la tasca és identificable, té principi i fi, és identificable i pot tenir major o menor grau de complexitat», i com diu HONTAGAS, PEIRÓ «la tasca constitueix una unitat d'acció executada per un individu, però pot implicar a més d'una persona». Les tasques poden ser físiques o mentals, simples o complexes.

La «funció» és un concepte més ampli que tasca, com a «conjunt de tasques necessàries per a la realització d'una unitat productiva independent o servei».

La «missió del lloc» seria més ampli encara, com a «conjunt homogeni de serveis o funcions atribuïdes a un lloc de treball».

Una vegada vist el concepte de lloc de treball, podem dir que la RLT comprendrà tots els llocs de treball d'una Administració, tant els que han de ser coberts amb funcionaris, personal eventual, com amb personal laboral, amb un caràcter globalitzador, per atendre totes les necessitats, funcions i tasques d'aquesta unitat administrativa o Administració i a través d'ella es crearan, modificaran o suprimiran els llocs.

Les relacions de llocs de treball indicaran, en tot cas, la denominació, tipus i sistema de provisió dels mateixos; els requisits exigits per al seu acompliment; el nivell de complement de destinació i, si escau, el complement específic que correspongui als mateixos, quan hagin de ser exercits per personal funcionari, o la categoria professional i règim jurídic aplicable quan siguin exercits per personal laboral.

El TREBEP també es refereix a la RLT com un instrument tècnic organitzatiu en el seu art. 74 en assenyalar que «Les Administracions Públiques estructuraran la seva organització a través de relacions de llocs de treball o altres instruments organitzatius similars que comprendran, almenys, la denominació dels llocs, els grups de classificació professional, els cossos o escales, si escau, al fet que estiguin adscrits, els sistemes de provisió i les retribucions complementàries. Aquests instruments seran públics.»

De la mateixa manera les diferents Comunitats Autònomes han dictat les seves respectives Lleis de Funció Pública, en les quals han regulat també les RLT com a instruments tècnics d'ordenació o organització del seu personal.

Pel que fa a l'Administració Local, l'art. 4 de la Llei 7/1985 de 2 d'abril, Reguladora de les Bases del Règim Local, atribueix a les Entitats Locals la potestat d'autoorganització i en el seu art. 90 afegeix que cada Corporació Local formarà la relació de tots els llocs de treball existents en la seva organització en els termes previstos en la legislació bàsica de funció pública. Correspon a l'Estat establir les normes conforme a les quals s'ha de

Aquest document és una còpia autèntica d'un document electrònic validable a:

Codi Segur de Validació 8ecac6a9debc4ccfbfbd30cb490e42e001

Uri de validació <https://sedesimplifica03.absisccloud.com/absis/idi/arx/idiarxabsaweb/catala/asp/verificadorfirma.asp?NodeAbsisini=063>

Metadades Núm. Registre entrada: ENTRA 2022/8827 - Data Registre: 05/08/2022 11:47:00 Origen: Origen administració Estat d'elaboració: Original





confeccionar les relacions de llocs de treball, descripció de lloc de treball tipus i condicions requerides per a la seva creació.

De la mateixa manera el RD Legislatiu 781/1986 de 18 d'abril pel qual s'aprova el Text Refós de les Disposicions Legals vigents en matèria de Règim Local, es remitent al citat art. 90 de la Llei 7/1985 per a la confecció de les relacions de llocs de treball.

El RD 861/1986 de 25 d'abril que regula el règim de les retribucions dels funcionaris de l'Administració Local, en la seva Disposició Transitòria 2a., diu que fins es dictin per l'Administració de l'Estat les normes conformement a les quals s'hagi de confeccionar la relació de llocs de treball tipus i les condicions requerides per a la seva creació, els Plens de les Corporacions Locals hauran d'aprovar un Catàleg de llocs a l'efecte de complement específic.

L'Estat va dictar l'Ordre de 15 de gener de 1986, substituïda per la de 6 febrer de 1989 per la qual es publica la Resolució conjunta de les Secretaries d'Estat d'Hisenda i per a les Administracions Públiques sobre el model de les relacions de llocs de treball i normes per a la seva elaboració, que detalla el contingut específic de les relacions de llocs de treball.

D'acord amb l'article 74 del TREBEP la RLT ha de contenir al menys:

- La denominació dels llocs
- Els grups de classificació professional
- Els cossos o escales, si s'escau, a què estiguin adscrits
- Els sistemes de provisió
- I les retribucions complementàries

Aquest instruments seran públics

Procediment per aprovar i/o modificar la Relació de llocs de treball

Competència

D'acord amb el que disposa l'article 52 DL 2/2003, de 28 d'abril, (LLMRMC), en relació amb l'article 22.2 i) de la Llei 7/1985, de 2 d'abril (LBRL), la modificació de la relació de llocs de treball és competència del Ple de l'Ajuntament. Així mateix, per acord plenari es pot modificar la RLLT d'acord amb l'article 32 del Decret 214/1992 (RPEL).

Procediment

L'article 74 del RDL 5/2015, de 30 d'octubre, pel que s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut del empleat públic disposa que les Administracions Públiques



Mar Lli

Consultors
Administració
Pública



Ajuntament de Canet de Mar

estructuraran la seva organització a través de relacions de llocs de treball o altres instruments organitzatius similars que comprendran, almenys, la denominació dels llocs, els grups de classificació professional, els cossos o escales, en el seu cas, al fet que estiguin adscrits, els sistemes de provisió i les retribucions complementàries. Aquests instruments seran públics.

Com s'ha manifestat anteriorment, les relacions de llocs de treball (RLLT) són l'instrument tècnic a través del qual es realitza l'ordenació del personal d'acord amb les necessitats del servei. La RLLT comprendrà, conjuntament o separatament, els llocs de treball del personal funcionari, el número i les característiques dels que puguin ser ocupats pel personal eventual, així com els que puguin ser ocupats pel personal laboral.

D'acord amb el que disposa l'article 15.3 de la Llei 30/1984 (LRFP), la creació, la modificació, la refosa i la supressió dels llocs de treball es realitzarà mitjançant les relacions de llocs de treball. De la mateixa manera es manifesta l'article 32.1 del DL 1/1997, de 31 d'octubre, pel qual s'aprova la refosa en un text únic dels preceptes de determinats textos legals vigents a Catalunya en matèria de funció pública.

L'article 31 del Decret 214/1990, pel qual s'aprova el Reglament del personal al servei de les entitats locals (RPEL), disposa que la definició dels llocs de treball requereix l'anàlisi prèvia i la descripció de cada lloc i la seva posterior classificació, a l'efecte de determinar, en el cas de llocs reservats a funcionaris de carrera, un dels trenta nivells que quantifiquen el complement de destinació assignat i, si s'escau, el complement específic. En aquest mateix sentit, l'article 33 del DL 1/1997, de 31 d'octubre, pel qual s'aprova la refosa en un text únic dels preceptes de determinats textos legals vigents a Catalunya en matèria de funció pública, disposa que per dur a terme la classificació a què es refereix l'apartat 2 (la classificació en trenta nivells dels llocs reservats al personal funcionari), s'ha de procedir a la valoració de cada lloc de treball, atenent el criteri de titulació, especialització, responsabilitat, competència i comandament.

Així mateix, la modificació de la relació de llocs de treball, en el supòsit a què es refereix l'article 27.1 d'aquest Reglament, s'ha de justificar mitjançant la memòria que acrediti les circumstàncies de l'article 27.2 d'aquest Reglament i, si s'escau, la definició dels llocs de què es tracti.

En conseqüència, el procediment per a la seva elaboració i/o modificació ha de contemplar les fases següents: a) justificació de la creació/modificació de la RLLT, b) anàlisi dels llocs de treball (identificació, descripció i especificació del llocs de treball), c)

Aquest document és una còpia autèntica d'un document electrònic validable a:

Codi Segur de Validació 8ecac6a9debc4ccfbffd30cb490e42e001

Uri de validació <https://sedesimplifica03.absisccloud.com/absis/idi/arx/idiarxabsaweb/catala/asp/verificadorfirma.asp?NodeAbsisini=063>

Metadades Núm. Registre entrada: ENTRA 2022/8827 - Data Registre: 05/08/2022 11:47:00 Origen: Origen administració Estat d'elaboració: Original





inici del procés de valoració dels llocs subjectes a anàlisi per a la seva inclusió en la RLLT i de classificació a través de la constitució de la Comissió de Valoració corresponent, i d) negociació col·lectiva ex article 37.1 c) TREBEP.

Negociació col·lectiva

De conformitat amb el que estableix l'article 37 del TREBEP, seran objecte de negociació, dins del seu àmbit respectiu i en relació amb les competències de cada Administració Pública, la determinació i l'aplicació de les retribucions complementàries i les normes que fixin els criteris generals en matèria de classificació de llocs de treball. Aquesta obligació de negociació col·lectiva és amb independència del seu resultat; és a dir, s'arribi o no a un resultat i requereixi o no la ratificació o la regulació per part de l'òrgan de govern competent.

La jurisprudència exigeix la negociació sempre per a l'aprovació o modificació de les Relacions de Llocs de treball.

No obstant això no s'exigeix negociació per a la simple aprovació o modificació de la Plantilla Pressupostària: SSTS 26 d'octubre de 2011 (rec. 4992/201), 6 de juliol de 2011 (rec. 2580/2009), 9 de febrer de 2004, etc.), ja que aquestes últimes són un mer exercici de la potestat d'organització que no té repercussió sobre les condicions de treball dels empleats públics, solament creen, transformen, reclassifiquen, canvien la denominació o amortitzen places, qüestions que no afecten a les condicions de treball a diferència de la RLT que estableix retribucions específiques, responsabilitats, funcions, tipus de jornada, etc.

L'òrgan competent per a l'aprovació de la Relació de Llocs de treball a les Entitats Locals, serà el Ple de l'Ajuntament, d'acord amb el que es disposa en l'art. 22.2.i) de la Llei 7/1985 de 2 d'abril, reguladora de les Bases del Règim Local, i en els municipis de gran població, serà la Junta de Govern Local, segons art. 127.1.h) del Títol X de la LRBRL. Les competències indicades no poden ser objecte de delegació, d'acord amb el que es disposa en l'art 22.4 i l'art 127.2 de la Llei 7/1985, respectivament.

Publicació

Aprovada la RLT, haurà de publicar-se en el Butlletí Oficial de la Província, donat l'àmbit de competències de les Entitats Locals, en disposar-ho així normalment la normativa autonòmica i tractar-se d'un acte amb destinatari plural, com a forma de poder ser coneguda o notificada a una pluralitat indeterminada d'interessats. Entenem que n'hi ha prou amb l'anunci de la seva aprovació sense necessitat de transcriure el seu text íntegre. La jurisprudència fins i tot quan li atribueix el doble caràcter d'acte-disposició,





considerava que la publicació no era un requisit de validesa de la RLT, sinó únicament d'eficàcia i vigència, ja que no podria tenir vigència i per tant eficàcia fins a la seva publicació, però que la falta d'aquesta no afectava a la validesa de la norma: STS 26 de maig de 1998, i STS 5 de febrer de 2014.

En tractar-se d'un acte administratiu produeix efectes des de la seva aprovació, si bé s'exigeix la seva publicació, no com a requisit de validesa, sinó perquè siguin públiques en el sentit que puguin ser conegudes pels interessats com aclareix la citada STS 26 de maig de 1998.

Respecte a la necessitat o no d'informació pública o d'audiència als interessats, la doctrina majoritària considera que no és necessària la informació pública, que és pròpia dels instruments de caràcter normatiu, i tampoc és exigible un tràmit d'audiència específic als interessats, ja que ha tingut lloc a través dels representants dels empleats públics, tal com han assenyalat algunes sentències, com el TSJ Andalusia (Sevilla) en sentència de 24 de maig de 2000 (rec. 1268/1996) i TSJ Andalusia (Granada) en sentència de 5 de maig 2008, rec. 661/2006).

Les retribucions del personal de l'ajuntament

L'estructura retributiva dels empleats públics, regulada en els articles 23 i 24 de la Llei 30/1984, de mesures per la reforma de la Funció Pública (LMRFP, d'ara en endavant), és idèntica en totes les administracions públiques, i distingeix entre retribucions bàsiques i complementàries.

L'aprovació de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic i el posterior Text Refós de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic (d'ara en endavant, TREBEP) ha comportat la derogació dels articles 23 i 24 de la LMRFP, dedicats a l'estructura retributiva. No obstant això, l'aplicació de les previsions recollides al Capítol III del Títol III del TREBEP, on es regula aquesta matèria, dependrà del seu desenvolupament a través de la Llei autonòmica, de forma que els preceptes de la LMRFP mantenen la seva vigència, emmarcats en un règim de transitorietat.

Les retribucions bàsiques estan integrades pel salari base, els triennis i les pagues extraordinàries.

El complement de destinació és la quantitat corresponent al nivell del lloc de treball que ocupa el funcionari i es fixa anualment per la Llei de pressupostos generals de l'Estat. És un concepte retributiu de caràcter objectiu, en el sentit que es refereix únicament al contingut i característiques de cada lloc de treball en relació amb la seva



Mar Lli

Consultors
Administració
Pública



Ajuntament de Canet de Mar

jerarquització a l'organització, ja sigui per la preparació tècnica que exigeix el seu desenvolupament, per l'especial responsabilitat de la funció o pel nivell mínim que tingui assignat en raó del grup al qual pertany el funcionari.

En aquest sentit, tots els llocs de treball de l'Administració Local reservats a funcionaris es classifiquen en 30 nivells, d'acord a la seva valoració, en funció dels criteris de titulació, especialització, responsabilitat, competències i, si és necessari, de comandament, exigits per al seu exercici (art 126 del Decret 214/1990, de 30 de juliol, pel que s'aprova el Reglament del personal al servei de les entitats locals (RPEL, d'ara en endavant).

A la vegada, s'estableixen els intervals de nivells –un mínim i un màxim-, per cada grup de classificació. El Reial Decret 364/1995, de 10 de març, pel qual s'aprova el Reglament General d'ingrés del personal al servei de l'Administració General de l'Estat i de provisió de llocs de treball i promoció professional dels funcionaris civils de l'Administració General de l'Estat estableix els intervals dels nivells de llocs de treball que corresponen a cada cos o escala, d'acord amb el grup en el qual figurin classificats, però l'Acord Administració - Sindicats d'1 de juny de 1998, sobre ordenació de retribucions (publicat per Resolució de 18 de juny de 1998, BOE núm. 149, de 23/06/1998), va comportar un increment dels nivells fixats per cada grup.

Cal tenir present que, des de fa anys, els nivells més baixos no s'apliquen a la pràctica.

Respecte als criteris per assignar el nivell de complement de destinació, l'article 3.2 del Reial decret 861/1986, de 25 d'abril, pel qual s'estableix el règim de les retribucions dels Funcionaris d'Administració Local, estableix que dins dels límits màxim i mínim assenyalats, el Ple de la Corporació assignarà nivell a cada lloc de treball atenent a criteris d'especialització, responsabilitat, competència i comandament, així com a la complexitat territorial i funcional dels serveis en què estigui situat, introduint certa confusió d'aquest complement amb l'específic, ja que una part dels factors són coincidents en ambdós.

Tanmateix, l'assignació de nivells s'ha de fer de manera que, en tot cas, el nivell de complement de destinació d'un lloc de treball sigui superior al que correspongui a qualsevol altre lloc subordinat a ell (art. 167.1 del RPEL).

Així doncs, al marge de les limitacions esmentades, l'administració disposa d'un elevat grau de discrecionalitat en quant a l'assignació de nivells, donada la seva connexió amb la potestat d'autoorganització, per a la definició de l'estructura organitzativa i les posicions de jerarquia entre les diferents unitats. Hem de tenir present que, en la

Aquest document és una còpia autèntica d'un document electrònic validable a:

Codi Segur de Validació 8ecac6a9debc4ccfbffd30cb490e42e001

Uri de validació <https://sedesimplifica03.absisccloud.com/absis/idi/arx/idiarxabsaweb/catala/asp/verificadorfirma.asp?NodeAbsisini=063>

Metadades Núm. Registre entrada: ENTRA 2022/8827 - Data Registre: 05/08/2022 11:47:00 Origen: Origen administració Estat d'elaboració: Original



Mar Lli

Consultors
Administració
Pública



Ajuntament de Canet de Mar

mesura que hi hagi un reglament interior o un acord de condicions de treball que estableixi algunes concrecions pel que fa als criteris o als nivells dels llocs de treball tipus, el grau de discrecionalitat en cada cas concret serà inferior.

El nivell de complement de destinació té una doble finalitat: una d'immediata, de caràcter retributiu i, una altra, més a llarg termini, de consolidació de la carrera administrativa. En virtut de la primera, el complement de destinació té un caràcter marcadament objectiu; en virtut de la segona, es transforma en un dret individual i personal del funcionari, en un dret subjectiu.

És en aquest punt on cal introduir el concepte de grau personal, com a progressió assolida per la persona dins el sistema de carrera horitzontal (articles 80 a 82 del Decret Legislatiu 1/1997, de 31 d'octubre, pel qual s'aprova la refosa en un text únic dels preceptes de determinats textos legals vigents a Catalunya en matèria de funció pública).

El personal funcionari en actiu té dret a percebre al menys l'import del complement de destinació dels llocs de treball corresponents al seu grau personal.

El grau personal s'adquireix normalment pel fet d'haver ocupat durant dos anys consecutius o durant tres anys amb interrupció un o més llocs del nivell corresponent. Per poder consolidar el grau s'ha d'estar ocupant el lloc de treball amb caràcter definitiu.

Aquest complement es percep en dotze mensualitats ordinàries i dues d'addicionals els mesos de juny i desembre.

El complement específic es destina a retribuir les condicions particulars dels llocs de treball pel que fa a:

- L'especial dificultat tècnica.
- El grau de dedicació.
- La responsabilitat.
- La incompatibilitat.
- La perillositat i la penositat.

L'import del complement específic assignat a cada lloc de treball ha de figurar en la relació de llocs de treball. Només es pot atribuir un complement específic a cada lloc de treball.

Aquest complement es percep en dotze mensualitats ordinàries i dues d'addicionals els mesos de juny i desembre.





Les retribucions del personal laboral de l'Ajuntament segueixen la mateixa estructura que les dels funcionaris i personal interí.

Fonaments de dret

Primer.- D'acord amb l'article 74 el Reial Decret Legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic (TREBEP, en endavant), les Administracions Públiques estructuraran la seva organització a través de Relacions de Llocs de Treball o altres instruments organitzatius similars que han de comprendre, almenys, la denominació dels llocs, els grups de classificació professional, els cossos o escales, si s'escau, a què estiguin adscrits, els sistemes de provisió i les retribucions complementàries. A més a més, s'afegeix la publicitat com un dels elements distintius en la dinàmica norma-acte administratiu que ha caracteritzat una llarga etapa jurisprudencial, ja que l'article 32 del Decret 214/1990, de 30 de juliol, pel qual s'aprova el Reglament de personal al servei de les entitats locals de Catalunya estableix que les RLT són públiques i poden ser consultades permanentment en el portal de transparència. Aquesta publicitat ve donada també per l'article 283.4 del Decret Legislatiu 2/2003, de 28 d'abril, pel qual s'aprova el Text Refós de la Llei Municipal i de Règim Local de Catalunya, que estableix que s'ha de trametre còpia de la RLT al Departament de Governació en el termini de 30 dies des de l'aprovació, tot publicant-ho íntegrament en el Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya, sens perjudici de la seva publicació íntegra en el BOP corresponent. A part de remetre còpia a l'Administració de la Comunitat Autònoma respectiva, se'n remetrà còpia a l'Administració de l'Estat, dins del mateix termini de 30 dies, tal i com preveu l'article 127 del Reial Decret Legislatiu 781/1986, de 18 d'abril, pel qual s'aprova el Text Refós de les disposicions legals vigents en matèria de Règim Local.

Segon.- La norma a la que fèiem referència al paràgraf immediatament anterior, ve a substituir l'article 16 de la Llei 30/1984, de 2 d'agost, sobre les Relacions de Llocs de Treball de les Comunitats Autònomes i Administracions Locals i complementa l'article 15 del mateix cos normatiu amb respecte a l'Administració General de l'Estat. Aquest últim, respon al contingut material previst per les Relacions de Llocs de Treball (RLT, en endavant) i que havien de comprendre, en tot cas, la denominació, tipus i sistema de provisió dels mateixos, els requisits exigits pel seu desenvolupament, el nivell de complement de destí i, si fos el cas, el complement específic que correspongui als



Mar Lli

Consultors
Administració
Pública



Ajuntament de Canet de Mar

mateixos quan hagin de ser duts a terme per funcionaris, o la categoria professional i règim jurídic aplicable quan siguin duts a terme per personal laboral.

Per tot això, el contingut de les RLT representen els elements desgranats de concreció normativa, tant en l'aspecte d'ordenació del personal i el seu estatut regulador, com de l'organització de les estructures orgàniques de les entitats públiques dependents o vinculades a aquests, juntament amb les altres Administracions Públiques. D'aquí la importància estratègica que té l'existència i el contingut material de les RLT, en les que necessàriament hauran de basar-se els instruments organitzatius similars, alternatius a les RLT dels que es parla al TREBEP.

Tercer.- D'igual manera s'estableix que la creació, modificació, refosa i supressió de llocs de treball s'ha de realitzar a través de les RLT, tal i com estableix l'article 32 del Decret Legislatiu 1/1997, de 31 d'octubre, pel qual s'aprova la refosa en un text únics els preceptes de determinats textos legals vigents a Catalunya en matèria de funció pública, cosa que afegeix un altre element de connexió amb les normes pressupostàries de les diferents Administracions Públiques que necessiten igualment de les RLT per a una correcta execució pressupostària.

Quart.- El desenvolupament reglamentari de l'esmentat article 15, de la LMRFP sobre RLT de l'Administració de l'Estat- d'aplicació supletòria a les Entitats Locals, es centra exclusivament en el caràcter ordenador del personal però no podem deixar de banda el caràcter orgànic d'aquestes, com ja hem esmentat. D'altra banda, l'esmentada Ordre és el punt de referència innegable a l'hora de determinar i desenvolupar els continguts essencials de les RLT.

Cinquè.- Així doncs, les RLT comprendran, conjunta o separadament, els llocs de treball del personal funcionari de cada centre gestor, el número i les característiques dels que poden ser ocupats per personal eventual, així com d'aquells altres que puguin ser ocupats per personal laboral. Entre les característiques essencials dels llocs de treballs i els requisits exigits pel seu desenvolupament, s'ha d'assenyalar necessàriament el tipus de lloc, el sistema de provisió i els grups, cossos i escales als que s'han d'adscriure i, en el seu cas, la titulació acadèmica i formació específica necessària per al correcte desenvolupament del lloc de treball i altres condicions particulars que es considerin rellevants en el contingut del lloc o en el seu desenvolupament.

Aquest document és una còpia autèntica d'un document electrònic validable a:

Codi Segur de Validació

8ecac6a9debc4ccfbffd30cb490e42e001

Uri de validació

<https://sedesimplifica03.absisccloud.com/absis/idi/arx/idiarxabsaweb/catala/asp/verificadorfirma.asp?NodeAbsisini=063>

Metadades

Núm. Registre entrada: ENTRA 2022/8827 - Data Registre: 05/08/2022 11:47:00 Origen: Origen administració Estat d'elaboració: Original



Mar Lli

Consultors
Administració
Pública



Ajuntament de Canet de Mar

L'Ordre de 8 de desembre de 1988 suposa, doncs, un instrument bàsic per superar la pobresa normativa sobre la qüestió del derogat article 16 de la Llei 30/1984, actual article 74 del TREBEP.

D'acord amb la Disposició Final Segona de l'esmentada Ordre, s'estableix mitjançant Resolució conjunta de les Secretaries d'Estat d'Hisenda i per a les Administracions Públiques, de 20 de gener de 1989, un model de RLT de personal funcionari i les normes per a la seva elaboració.

Sisè.- L'obligatorietat d'elaborar RLT ve de l'esmentat article 15 i 74 del TREBEP i de l'article 90.2 de la LRBRL, que recull l'obligació de les Corporacions Locals de formar la Relació de tots els llocs de treball existents en les seves organitzacions.

Setè.- En quant a matèries que afecten a les RLT, la LRBRL fa referència a dues qüestions:

En primer lloc, parla de la competència per a la seva aprovació a l'article 22.2.i), segons el qual correspon al Ple de l'Ajuntament "l'aprovació de la plantilla de persones i de la relació de llocs de treball, la fixació de la quantia de les retribucions complementàries fixes i periòdiques dels funcionaris i el número i règim del personal eventual". D'igual manera ho regulen els articles 52.2.j) i 283.2 del Decret Legislatiu 2/2003, de 28 d'abril, pel qual s'aprova el Text Refós de la Llei Municipal i de Règim Local de Catalunya.

En segon lloc, el contingut, ja esmentat, que es regula a l'article 90.2, complementant l'article 126.4 del Reial Decret Legislatiu 781/1986, de 18 d'abril, pel qual s'aprova el Text Refós de les Disposicions Legals vigents en matèria de Règim Local (TRRL).

Vuitè.- Tal i com ja hem fet referència, la creació de llocs de treball, així com la modificació del contingut de cada lloc de treball preexistent es realitzarà a través de la RLT. Les RLT poden contenir llocs de treball no dotats econòmicament, justament per què és una eina de planificació. És a dir, pots tenir els llocs de treball que es consideri que es volen crear al llarg d'un mandat, però sense dotació, simplement com una proposta. En el moment en que es vulgui cobrir, és quan s'haurà de crear la plaça i dotar-la. Just al contrari succeeix amb la plantilla, és a dir, totes les places de la plantilla han d'estar dotades i totes han d'estar reflectides a la RLT, però no en el cas contrari, no tots els llocs de treball tenen per què tenir vinculació amb una plaça de plantilla.

Novè.- Les RLT, igual que la Plantilla, tenen vocació de permanència, és a dir, no s'esgota amb el seu compliment, sinó que es perfecciona en el temps. Té naturalesa d'acte

Aquest document és una còpia autèntica d'un document electrònic validable a:

Codi Segur de Validació 8ecac6a9debc4ccfbfbd30cb490e42e001

Url de validació <https://sedesimplifica03.absisccloud.com/absis/idi/arx/idiarxabsaweb/catala/asp/verificadorfirma.asp?NodeAbsisini=063>

Metadades Núm. Registre entrada: ENTRA 2022/8827 - Data Registre: 05/08/2022 11:47:00 Origen: Origen administració Estat d'elaboració: Original



Mar Lli

Consultors
Administració
Pública



Ajuntament de Canet de Mar

administratiu amb destinatari plural orientada a l'ordenació de l'estructura administrativa i dels recursos humans que els serveixen.

Desè.- De l'anàlisi dut a terme podem extreure que les notes característiques normatives són:

- 1) Les RLT són instruments d'ordenació de llocs de treball.
- 2) Contenen una descripció objectiva de les finalitats de cada lloc.
- 3) Implica l'existència de llocs jerarquitats.
- 4) Tenen una nota de permanència, tot i ser susceptibles de modificació.
- 5) Són obligatòries.
- 6) Són públiques.
- 7) Tenen una vigència en principi indefinida, ara bé, a la pràctica necessiten contínues adaptacions i actualitzacions.
- 8) Han de ser completes, és a dir, han de comprendre conjunta o separadament, tots els llocs de treball del personal funcionari, laboral i eventual.
- 9) Tot i ser diferents, està relacionada directament amb la Plantilla.
- 10) Obliga a la provisió dels llocs.

Les RLT estan subjectes a negociació amb els representants dels empleats públics. Ara bé, aquesta obligació de negociació ha de compatibilitzar-se amb la referida potestat d'autoorganització de la que gaudeixen les entitats locals que es manifesta, com ja hem dit, en la possibilitat de crear el sistema organitzatiu de llocs de treball que consideri més adient d'acord amb les seves necessitats, tot d'acord amb l'article 37 del Reial Decret Legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el Text Refós del EBEP.

Onzè.- Juntament a tota la normativa ja esmentada, s'ha de contemplar els articles 29 a 32 del Decret 214/1990, de 30 de juliol, pel qual s'aprova el Reglament de personal al servei de les entitats locals de Catalunya, amb especial atenció a l'article 31.1, doncs estableix que l'elaboració de les RLT s'ha d'ajustar a criteris de racionalitat, economia i eficàcia, que es justificaran, tal i com hem anat argumentant, amb la incorporació dels següents documents:

- a) Un estudi justificatiu de l'estructura administrativa o el seu organigrama funcional.
- b) La definició de cada lloc o grup de llocs de treball, atenent, en tot cas, als criteris de titulació, especialització, responsabilitat, comandament, esforç, dificultat, dedicació, incompatibilitat, perillositat i penositat.

Aquest document és una còpia autèntica d'un document electrònic validable a:

Codi Segur de Validació 8ecac6a9debc4ccfbfbd30cb490e42e001

Uri de validació <https://sedesimplifica03.absisccloud.com/absis/idi/arx/idiarxabsaweb/catala/asp/verificadorfirma.asp?NodeAbsisini=063>

Metadades Núm. Registre entrada: ENTRA 2022/8827 - Data Registre: 05/08/2022 11:47:00 Origen: Origen administració Estat d'elaboració: Original





Dotzè.- Una vegada fet el recorregut normatiu que assenta les bases de tota RLT, amb caràcter general, farem esment de tota la normativa bàsica d'aplicació a les Relacions de Llocs de Treball:

1. Normativa estatal:
 - 1.1. Llei 30/1984, de 2 d'agost, de Mesures per a la Reforma de la Funció Pública (LMRPF).
 - 1.2. Llei 7/1985, de 2 d'abril, reguladora de les bases del règim local (LBRL).
 - 1.3. Reial decret legislatiu 781/1986, de 18 d'abril, que aprova el Text refós de les disposicions legals vigents en matèria de règim local (TRRL).
 - 1.4. Reial Decret Legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic (TREBEP).
 - 1.5. Llei 39/2015, de 1 d'octubre, del Procediment Administratiu Comú de les Administracions Públiques (LPAC).
 - 1.6. Llei 40/2015, de 1 d'octubre, del Règim Jurídic del Sector Públic (LRJSP).
 - 1.7. Llei 19/2014, de 29 de desembre, de transparència, accés a la informació pública i bon govern.
2. Normativa autonòmica:
 - 2.1. Decret 214/1990, de 30 de juliol, que aprova el Reglament de personal al servei de les entitats locals (RPEL).
 - 2.2. Decret legislatiu 1/1997, de 31 d'octubre, que aprova la refosa en un text únic dels preceptes de determinats textos legals vigents a Catalunya en matèria de funció pública (RFPC).
 - 2.3. Decret legislatiu 2/2003, de 28 d'abril, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei municipal i de règim local de Catalunya (LMRLC).

Tretzè.- En definitiva i per concloure aquesta anàlisi normativa, les RLT constitueixen una manifestació important de la capacitat d'autoorganització reconeguda a les Entitats Locals a l'article 4 de la Llei 2/1985, de 2 d'abril, Reguladora de les Bases del Règim Local (LBRL), en matèria de recursos humans, que es concreta en la possibilitat de configurar una organització de llocs de treball adaptada a les seves característiques.

La valoració de llocs de treball

La valoració de llocs de treball és el procés que analitza les característiques i funcions d'un lloc de treball i en determina en primer lloc, si és equiparable amb la resta de llocs de treball existents o no. A partir d'aquí, a través de l'anàlisi de diferents factors de valoració i mitjançant la comparació amb la resta de llocs, s'estableixen les bases per





valorar si les retribucions són adequades pel que fa al complement de destinació i al complement específic i els seus components, o cal modificar-les i en quina proporció.

Atès l'anterior, el procés de valoració podrà suposar la modificació de la classificació dels llocs de treball en la RLT i dels conceptes retributius associats als mateixos.

La valoració de llocs de treball és un procés que permet quantificar el contingut d'un lloc de treball en l'organització, partint de la identificació i comprensió que, des d'aquest lloc, s'ha assolit prèviament en la fase d'estudi organitzatiu. Aquest procés determina quantitativament el grau de contribució dels resultats del lloc de treball concret en la consecució dels objectius de l'organització.

Per afrontar la tasca d'efectuar la valoració dels llocs de treball, per part de la comissió tècnica de valoració, s'han assumit i respectat una sèrie de principis bàsics que han de regir qualsevol valoració de llocs de treball:

a) Principi d'implicació o assumpció:

Tindrà una gran importància que per part dels representants dels treballadors i pels òrgans polítics es produeixi l'acceptació i assumpció de la proposta de valoració de llocs mitjançant la RLT, com a pròpia i no imposada des de l'exterior. És essencial que totes les parts es trobin implicades des d'un principi en la RLT i l'entenguin com alguna cosa propi. La RLT no és un instrument polític de l'equip de govern del moment, ni tan sols és un instrument dels polítics corporatius, ni tampoc ho és només dels representants sindicals o dels treballadors, sinó que és un instrument tècnic d'organització i per tant ho és conjuntament de la corporació, treballadors i representants sindicals d'aquests.

b) Principi de legitimitat:

La comissió tècnica de valoració o els responsables tècnics designats, seran els òrgans legitimats davant la corporació per efectuar la valoració tècnica dels llocs de treball, sense rebre intromissions de caràcter polític o personal i aquests treballs tècnics de valoració seran els que es presentin davant la Mesa general de negociació, per a la seva preceptiva negociació amb els representants sindicals dels treballadors, abans de ser portada a la seva aprovació per l'òrgan competent.

c) Principi d'objectivitat:

Els criteris en els quals es basa la valoració hauran de ser objectius, evitant parcialitats i subjectivitats dels diferents membres que la componen. No cal oblidar que es valoren llocs de treball i no persones que ocupen actualment aquests llocs de treball.





d) Principi de globalitat:

Es vetllarà per l'aplicació d'una visió universal i global de l'organització en el seu conjunt, enfront d'una visió departamental, fragmentadora o individualitzadora.

i) Principi de Rigurositat:

El rigor, la diligència i imparcialitat ha de ser l'eix essencial en l'actuació i presa de decisions de la comissió tècnica de valoració o dels responsables tècnics designats.

f) Principi de justícia o equitat:

En la valoració de tots els llocs ha de vetllar-se per la justícia i equitat, tractant de forma igual les situacions iguals però de forma desigual les situacions desiguals.

g) Principi de senzillesa i claredat:

Per a la seva acceptació àmplia per totes les parts implicades, polítics, treballadors i representants sindicals d'aquests, el sistema ha de ser comprensible, clar i d'aplicació senzilla per a tots els empleats públics implicats, evitant les fórmules complicades o incomprensibles per conèixer les retribucions que li corresponen a cada empleat.

h) Principi de continuïtat:

Serà de gran importància que es garanteixi la continuïtat en el temps del sistema, pel que és necessari que el sistema sigui de fàcil adaptabilitat i flexibilitat per incorporar modificacions en funció dels canvis que es produeixin, però al mateix temps mantenint la cohesió interna.

La valoració de llocs de treball mitjançant el sistema d'assignació de punts per factor (que és el que s'ha emprat a l'Ajuntament de Canet de Mar permet establir el "valor" que l'organització atorga als llocs de treball que la integren, en funció d'una metodologia de puntuació explícita i homogènia. Aquest exercici permet diferenciar i ordenar en ordre de major a menor, les diferents retribucions dels llocs de treball al conjunt de l'organització. Per tant, és la base per relacionar, posteriorment, el contingut funcional dels diversos llocs de treball amb la seva retribució. En una valoració de llocs de treball s'apliquen tres principis fonamentals:

a. Es valora el lloc de treball, no la persona que ocupa aquest lloc.

b. Es valora el lloc de treball sota la hipòtesi de normal desenvolupament o actuació per part de l'ocupant del mateix (per tant, no s'entra a valorar si es fa bé o malament la feina, sinó quines funcions requereix desenvolupar el lloc).

c. Es valora el lloc de treball en un moment i context determinat.





Manual de valoració llocs de treball

El Manual que s'ha utilitzat és el de la Diputació de Barcelona, que ha estat testejat en multitud d'organitzacions locals i que compta amb el vistiplau de dos sindicats com són UGT i CCOO, es basa en un sistema quantitatiu o analític que parteix de la descomposició del lloc de treball en factors i elements comuns que estan presents, en un o altre grau, en tots els llocs, determinant en cada cas la intensitat en què cada factor o element està present en el contingut funcional de cadascun.

A continuació es relacionen els subfactors que formen part de cada un dels Factors descrits:

Factor A: valoració del coneixement

Subfactor A1 de coneixements tècnics (entre 35 a 210 punts): Valora la formació mínima i indispensable per desenvolupar satisfactòriament les funcions d'acord amb els requisits del lloc de treball. Es refereix a les titulacions acadèmiques oficials requerides per als diferents grups i subgrups de classificació.

Subfactor A2 de coneixements complementaris (entre 10 a 55 punts): Valora els coneixements d'especialització i/o ampliació que van més enllà de la titulació acadèmica oficial adients per tal d'exercir les funcions pròpies del lloc. Són els coneixements que s'haurien de tenir per exercir les funcions del lloc de treball. Els cursos no són acumulables.

Subfactor A3 de coneixements per experiència laboral (entre 15 a 90 punts): Temps d'exercici previ de funcions en àmbits més adequats per dur a terme les funcions del lloc de treball objecte de valoració.

Factor B: valoració de l'esforç intel·lectual.

Subfactor B1 de complexitat tècnica (entre 20 a 120 punts): Valora la major o menor dificultat de resoldre els problemes tècnics del lloc: hi ha feines tècnicament senzilles i d'altres molt complexes.

Subfactor B2 de guiatge/grau d'iniciativa (entre 10 a 55 punts): Valora l'orientació que rep el lloc de treball per part de la seva línia de comandament, en el sentit de la informació que li és proporcionada per a desenvolupar les seves funcions.

Subfactor B3 de complexitat relacional (entre 5 a 40 punts): Valora el valor afegit en relacions humanes que han d'incorporar molts llocs de treball, llevat de les pròpies amb els/les col·laboradors/ores.



Mar Lli

Consultors
Administració
Pública



Ajuntament de Canet de Mar

Subfactor B4 de complexitat orgànica (entre 5 a 20 punts): Valora la ubicació del lloc en la línia jeràrquica, mitjançant la determinació del nivell del lloc del qual depenen directament.

Factor C: responsabilitat orgànica.

Subfactor C1 de volum de recursos humans dirigits (entre 10 a 70 punts): Valora en funció del nombre de persones que depenen jeràrquicament del lloc que estem valorant, ja sigui de forma directa o indirecta.

Subfactor C2 de qualificació dels recursos humans dirigits (entre 15 a 75 punts): Valora la qualificació dels llocs que integren l'equip de treball assignat jeràrquicament al lloc valorat, completant la puntuació obtinguda a l'anterior factor.

Subfactor C3 de tipologia de comandament (entre 30 i 165 punts): Valora en funció de la tipologia de les funcions comandades.

Subfactor C4 de ventall de control (entre 5 a 15 punts): Valora en funció del ventall de persones que depenen jeràrquicament del lloc de treball de forma directa.

Factor D: responsabilitat especial

Subfactor D1 de responsabilitat funcional (entre 10 a 30 punts): Valora la responsabilitat que tenen alguns llocs de treball sobre d'altres llocs, en raó estricta de la naturalesa de la feina sense responsabilitat jeràrquica.

Subfactor D2 de control i supervisió de serveis externalitzats o contractats externament (entre 10 a 20 punts): Valora la responsabilitat derivada del rol de "controller" vinculat a serveis públics prestats per empreses contractades, rol cada cop més habitual i decisiu a l'Administració Pública.

Subfactor D3 de compromís de signatura en projectes/estudis tècnics (entre 10 a 30 punts): Valora la responsabilitat tècnica que assumeix un/a professional quan té l'obligació de comprometre's pel contingut d'un estudi o un projecte mitjançant la seva signatura.

Subfactor D4 de exercici d'autoritat coactiva (entre 10 a 20 punts): Valora saber fer un ús proporcionat de la força en relació amb el grau de conflictivitat que comporti la situació.

Subfactor D5 de responsabilitat sobre la seguretat i la salut de les persones (entre 10 a 30 punts): Valora la vigilància directa de la seguretat i salut dels treballadors/res en l'exercici de les seves funcions.

Aquest document és una còpia autèntica d'un document electrònic validable a:

Codi Segur de Validació 8ecac6a9debc4ccfbfbd30cb490e42e001

Uri de validació <https://sedesimplifica03.absisccloud.com/absis/idi/arx/idiarxabsaweb/catala/asp/verificadorfirma.asp?NodeAbsisini=063>

Metadades Núm. Registre entrada: ENTRA 2022/8827 - Data Registre: 05/08/2022 11:47:00 Origen: Origen administració Estat d'elaboració: Original





Subfactor D6 de transferència de coneixement (entre 10 a 20 punts): Valora el fet de formar i tutoritzar a d'altres com a dipositari/ària d'un coneixement expert.

Subfactor D7 de tractament i custòdia d'informació confidencial (entre 10 a 20 punts): Valora la responsabilitat per l'accés a informació confidencial, i el sigil i la discreció respecte d'aquesta.

Subfactor D8 de maneig i custòdia de sumes en metàl·lic (entre 10 a 20 punts): Valora la responsabilitat especial per la confiança que exigeix el maneig i custòdia, o trasllat de quantitats econòmiques en efectiu.

Factor E: condicions de treball

Subfactor E1 de criticitat temporal (entre 5 a 30 punts): Valora la pressió psicològica que suposa el treball sotmès a terminis.

Subfactor E2 de criticitat emocional (entre 5 a 15 punts): Valora l'estrès generat per treballar amb persones en situacions que es poden considerar d'alt impacte emocional.

Subfactor E3 d'atenció canviant (entre 5 a 15 punts): Valora la necessitat d'alternar l'atenció qualitativa al client amb la concentració de la feina interna.

Subfactor E4 de criticitat per errades (entre 5 a 30 punts): Valora la pressió psicològica per la criticitat derivada de l'exigència d'una alta concentració vinculada a l'impacte de les possibles errades.

Factor F: condicions físiques

Subfactor F1 d'esforç físic (entre 5 a 20 punts): Valora per desplaçament de pesos, l'adopció de postures forçades, etc., en l'exercici de les funcions pròpies del lloc.

Subfactor F2 d'ambient de treball (entre 5 a 15 punts): Valora l'entorn físic on es realitzen les funcions pròpies del lloc, en funció de les característiques peculiars que el puguin fer dur o especialment desagradable.

Subfactor F3 de soroll i vibracions (entre 5 a 10 punts): Valora aquells llocs de treball sotmesos a soroll i/o a vibracions de manera significativa.

Subfactor F4 de perillositat (entre 5 a 15 punts): Valora pels riscos que incorporen les tasques d'alguns llocs de treball.





Factor dedicació: dedicació

Subfactor G1 Jornada partida (entre 0 a 20 punts): Valora el esforç afegit que comporta per a l'ocupant del lloc de treball la distribució de la jornada en les franges horàries de matí i tarda

Subfactor G2. Canvi de torn (entre 0 a 20 punts): Valora la penalitat que comporta estar sotmès a canvi de torn

Subfactor G3. Dissabtes, caps de setmana i festius (entre 0 a 20 punts): Valora la penalitat que comporta per a l'ocupant haver de treballar durant els dissabtes, caps de setmana o els dies festius

Subfactor G4 Nocturnitat (entre 0 a 20 punts): Valora la penalitat que comporta el treball en horari de nit

Subfactor G5 Ampliació dedicació (entre 0 a 10 punts): Valora la penalitat que suposa l'increment de la dedicació setmanal respecte a l'estàndard

Organigrama

Per tal de portar a terme una valoració de llocs de treball es necessita un estudi de l'organigrama i de la plantilla real, amb coneixement exacte de quins són els recursos humans amb els que compta l'Ajuntament per fer-se càrrec de les competències que obligatòriament estableix la normativa d'aplicació.

Per això, la primera de les tasques a realitzar és l'anàlisi de cada Àrea, i dins d'aquesta, l'organització que haurà d'anar adoptant, passant posteriorment a cada lloc, amb un èmfasi detallat en les persones que ja estan en plantilla.

En el document actual no hem entrat encara, a valorar les necessitats de personal que es tindran en el futur, perquè això forma part d'una altra fase de l'estudi. Prèviament a això cal crear una estructura adequada al creixement, per a no saturar unes Àrees i mantenir-ne altres d'inecessàries.

Ha d'establir-se un criteri estructural i organitzatiu que creï una jerarquització adequada perquè els principis d'eficàcia i eficiència, coordinació i atenció de qualitat al ciutadà siguin una realitat recolzada en un organigrama basat en les necessitats reals de l'Ajuntament i no en una estructura polaritzada entre personal directiu i personal executiu.

L'organització de l'ajuntament es mostra en l'**Annex I**





Retribucions actuals

Les retribucions bàsiques dels funcionaris són el sou, els triennis i dues pagues extraordinàries a l'any –que es perceben els mesos de juny i desembre– per un import mínim del sou i dels triennis.

Les retribucions complementàries dels funcionaris de carrera estan formades pel complement de destinació i el complement específic.

Les retribucions del personal laboral estan formades per salari base, incentius per treball i altres conceptes.

Un cop analitzada la estructura de les retribucions s'ha procedit a analitzar l'equitat interna a partir de la relació de dues variables:

- 1) retribucions actuals dels llocs de treball.
- 2) puntuacions associades al contingut del lloc de treball.

Aquesta relació té la seva vessant gràfica en una recta de regressió (recta de tendència retributiva) i la seva vessant numèrica en l'índex de correlació. La informació que ens aporta l'estadístic R2 ens serveix per conèixer en quin percentatge els punts de valoració expliquen la retribució atorgada a un lloc de treball. Quan més s'apropi a 1, més correlació hi ha, és a dir, la valoració atorgada justifica en major mesura la retribució que té assignada el lloc.

Definició R2 Coeficient de determinació, pot interpretar-se com el % de variabilitat de Y explicada o deguda a la recta de regressió.

Quan tots els punts es troben sobre la recta de regressió estimada, és a dir, "l'ajust és perfecte", $R2 = 1$.

$R2=1$ el salari està en funció exclusivament de les tasques. A més responsabilitat, més salari.

$R2=0$ No sabem en funció de què està el salari però no té res a veure amb les funcions.

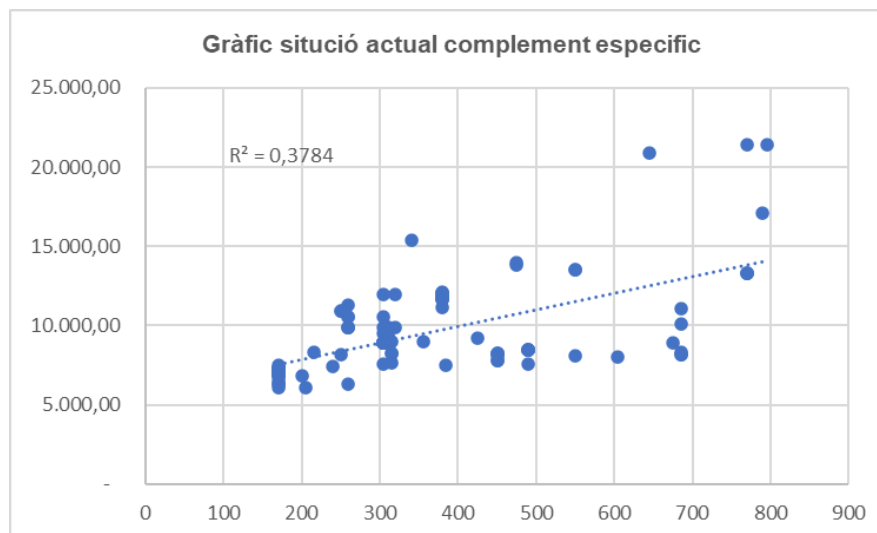
$R2=-1$ El salari és inversament proporcional a la responsabilitat que té el lloc de treball. A més responsabilitat menys salari.

De l'estudi d'equitats podem dir que el valor R2, indicador de la dispersió salarial, es situa en 0,3784 per tant, podem afirmar que no se sap en funció de què està el salari però no té res a veure amb les funcions.





Gràficament podem veure la tendència de la política retributiva actual així com la dispersió:



Resultat de la valoració dels llocs de treball

El resultat de la valoració ordenat de major a menor valor és el que es mostra en l'Annex II.

En la translació de la puntuació obtinguda en el procés de valoració a la retribució concreta de cada lloc de treball és important tenir en compte el concepte d'equitat retributiva o de justícia retributiva, que es basa en tractar igual des d'un punt de vista retributiu el que és igual des d'un punt de vista d'elements de responsabilitat, dificultat tècnica, solució de problemes i condicions de treball. En definitiva, que a igualtat de punts obtinguts, igualtat de retribució assignada, com a mínim pel que fa als elements retributius contemplats en el procés de valoració, eminentment el complement específic i també el complement de destí, aquest últim en relació al factor de responsabilitat, el qual està present de manera preeminent en el complement de destí.

Determinació del valor punt

Atès que la finalitat de la Valoració de Llocs de Treball realitzada d'acord amb el Manual de Valoració de la Diputació de Barcelona, és determinar els punts totals que s'assignen a cada lloc de treball amb la finalitat d'atribuir un valor econòmic a cada punt que determinarà el valor del complement específic.





$$Y = A * B + C$$

On Y és l'import del complement específic anual del lloc de treball, A és el valor punt del lloc de treball, B és la puntuació obtinguda i C és el valor de la línia de tendència.

Pel personal tècnic, administratiu i subaltern:

$$Y = 17,655xB + 4.428,00$$

Pel personal d'obres i serveis:

$$Y = 22,35xB + 4.150,65$$

Personal policia local agents

$$Y = 36,50xB + 3.656,00$$

Personal policia local caporals

$$Y = 42,82xB + 4.090,00$$

Personal policia local sergents

$$Y = 58,50xB + 5.340,75$$

Personal policia local inspector/a

$$Y = 48,74xB + 4.150,50$$

Aquesta proposta retributiva va ser aprovada per majoria dels representants de la Mesa General de Negociació en data 4 d'agost de 2022.

Proposta retributiva

Previ a la presentació de la taula de retribucions proposades per a cada lloc de treball, s'esmenten una sèrie d'aspectes i aclariments que faran més entenedora la seva lectura:

- 1) L'ordenació dels llocs de la taula respon únicament a la puntuació obtinguda en la VLT, del lloc amb major puntuació al lloc amb menor puntuació.





- 2) Les xifres negatives són les que no representen un cost per a l'Ajuntament, és a dir, són els llocs de treball que, en situació actual, tenen una retribució superior a la que determina la proposta retributiva.

Per a la determinació del cost total sols es té en compte el sumatori de diferencials positius.

El significat de les columnes que apareixen en la taula, és el següent:

1. Denominació dels llocs de treball
2. Punts obtinguts de l'acta de valoració dels llocs de treball
3. Complement específic actual
4. Proposta de complement específic per a cadascun dels llocs de treball
5. Diferència entre el complement específic actual i el proposat

Les diferents Lleis de Pressupostos Generals de l'Estat estableixen any a any uns límits percentuals que afecten a l'increment global de les retribucions del personal al servei del sector públic, límit que pot sobrepassar-se en virtut d'adequacions singulars i excepcionals que resultin imprescindibles pel contingut dels llocs de treball.

L'aplicació de la proposta retributiva resultant de la valoració de llocs de treball en termes salarials, resultant d'un estudi de la equitat interna de les retribucions, ha de combinar, en qualsevol cas, un estudi personalitzat del seu impacte i un procés de negociació i consens que garanteixi l'èxit, amb l'objectiu general d'assolir el màxim grau d'equitat interna.

En el cas de les disminucions, l'Ajuntament pot optar per l'aplicació d'un complement personal transitori (CPT) per l'import de la disminució, que aniria absorbint els augments retributius que tinguin lloc a l'Ajuntament fins a la seva total compensació.

Aquesta relació té la seva vessant gràfica en una recta de regressió (recta de tendència retributiva) i la seva vessant numèrica en l'índex de correlació. La informació que ens aporta l'estadístic R2 ens serveix per conèixer en quin percentatge els punts de valoració expliquen la retribució atorgada a un lloc de treball. Quan més s'apropi a 1, més correlació hi ha, és a dir, la valoració atorgada justifica en major mesura la retribució que té assignada el lloc.

Definició R2 Coeficient de determinació, pot interpretar-se com el % de variabilitat de Y explicada o deguda a la recta de regressió.

Quan tots els punts es troben sobre la recta de regressió estimada, és a dir, "l'ajust és perfecte", $R^2 = 1$.



Mar Lli

Consultors
Administració
Pública



Ajuntament de Canet de Mar

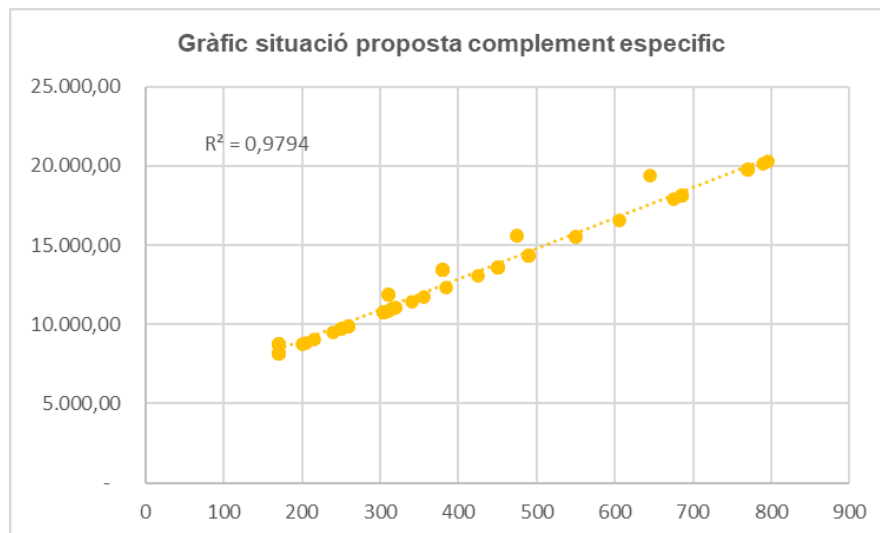
R2=1 el salari està en funció exclusivament de les tasques. A més responsabilitat, més salari.

R2=0 No sabem en funció de què està el salari però no té res a veure amb les funcions.

R2=-1 El salari és inversament proporcional a la responsabilitat que té el lloc de treball. A més responsabilitat menys salari.

De l'estudi d'equitats resultant de la proposta podem dir que el valor R2, indicador de la dispersió salarial, se situa en 0,9794 per tant, podem afirmar que el salari estarà en funció exclusivament de les tasques. A més responsabilitat, més salari.

Gràficament podem veure la tendència de la política retributiva aplicant la valoració de llocs de treball



Aquest document és una còpia autèntica d'un document electrònic validable a:

Codi Segur de Validació: 8ecac6a9debc4ccfbffbd30cb490e42e001

Uri de validació: <https://sedesimplifica03.absisccloud.com/absis/idi/arx/idiarxabsaweb/catala/asp/verificadorfirma.asp?NodeAbsisini=063>

Metadades: Núm. Registre entrada: ENTRA 2022/8827 - Data Registre: 05/08/2022 11:47:00 Origen: Origen administració Estat d'elaboració: Original





Proposta retributiva personal tècnic, administratiu i subaltern

Lloc de treball	Punts	Complement específic actual	Proposta	Diferència
Enginyer/a superior	790	17.124,80	18.375,45	1.250,65
Arquitecte/a	770	21.398,02	18.022,35	- 3.375,67
TAG recursos humans	770	13.318,34	18.022,35	4.704,01
TAG secretaria i contractació	770	13.313,86	18.022,35	4.708,49
TAG serveis territorials (cap llicències)	770	13.313,86	18.022,35	4.708,49
Coordinador/a serveis socials	685	10.133,94	16.521,68	6.387,74
Tècnic/a superior comunicació	685	8.286,32	16.521,68	8.235,36
Tècnic/a superior cultura	685	8.173,34	16.521,68	8.348,34
Tècnic/a superior medi ambient	685	11.032,42	16.521,68	5.489,26
Tècnic/a superior promoció econòmica	685	8.173,34	16.521,68	8.348,34
Arxiver/a	675	8.917,30	16.345,13	7.427,83
Tècnic/a mig educació	605	8.011,08	15.109,28	7.098,20
Arquitecte/a tècnic	550	13.532,40	14.138,25	605,85
Enginyer/a tècnic/a	550	13.531,84	14.138,25	606,41
Tècnic/a mig esports	550	8.078,42	14.138,25	6.059,83
Educador/a social	490	8.445,60	13.078,95	4.633,35
Educador/a social	490	8.445,60	13.078,95	4.633,35
Tècnic/a mig contractació	490	7.557,89	13.078,95	5.521,06
Treballador/a social	490	8.445,60	13.078,95	4.633,35
Treballador/a social	490	8.445,60	13.078,95	4.633,35
Treballador/a social	490	8.445,60	13.078,95	4.633,35
Mestre/a escola adults	450	8.262,52	12.372,75	4.110,23
Mestre/a escola adults	450	8.262,94	12.372,75	4.109,81
Tècnic/a mig informàtica	450	8.259,44	12.372,75	4.113,31
Tècnic/a mig joventut	450	8.078,42	12.372,75	4.294,33
Tècnic/a mig promoció econòmica autoempresa	450	7.770,98	12.372,75	4.601,77
Tècnic/a mig turisme	450	7.770,98	12.372,75	4.601,77
Tècnic/a auxiliar de festes	425	9.184,42	11.931,38	2.746,96
Coordinador/a ràdio	385	7.504,98	11.225,18	3.720,20





Lloc de treball	Punts	Complement específic actual	Proposta	Diferència
Tècnic/a auxiliar turisme	355	8.978,76	10.695,53	1.716,77
Responsable museu (a extingir)	340	15.409,49	10.430,70	- 4.978,79
Cap disciplina urbanística - a extingir	320	9.866,50	10.077,60	211,10
Responsable compres (administratiu/va registre)	320	11.971,82	10.077,60	- 1.894,22
Tècnic/a auxiliar biblioteca	315	8.274,84	9.989,33	1.714,49
Tècnic/a auxiliar biblioteca	315	8.274,84	9.989,33	1.714,49
Tècnic/a auxiliar participació ciutadana	315	7.655,62	9.989,33	2.333,71
Tècnic/a auxiliar promoció econòmica a extingir	315	8.978,76	9.989,33	1.010,57
Auxiliar tècnic/a cultura a extingir	310	8.931,16	9.901,05	969,89
Administratiu/va	305	8.935,08	9.812,78	877,70
Administratiu/va	305	8.935,08	9.812,78	877,70
Administratiu/va	305	8.935,08	9.812,78	877,70
Administratiu/va	305	8.934,24	9.812,78	878,54
Administratiu/va	305	8.934,24	9.812,78	878,54
Administratiu/va	305	11.971,82	9.812,78	- 2.159,05
Administratiu/va	305	8.935,08	9.812,78	877,70
Administratiu/va	305	8.935,08	9.812,78	877,70
Administratiu/va	305	8.934,10	9.812,78	878,68
Administratiu/va	305	8.935,08	9.812,78	877,70
Administratiu/va	305	8.935,08	9.812,78	877,70
Administratiu/va	305	8.934,94	9.812,78	877,84
Administratiu/va RRHH	305	8.934,10	9.812,78	878,68
Agent OAC	305	10.552,64	9.812,78	- 739,86
Agent OAC	305	9.866,64	9.812,78	- 53,86
Agent OAC	305	8.934,24	9.812,78	878,54
Auxiliar tècnic/a biblioteca a extingir	305	7.594,44	9.812,78	2.218,34
Auxiliar tècnic/a ràdio	305	9.539,88	9.812,78	272,90
Auxiliar administratiu/va	260	9.856,70	9.018,30	- 838,40
Auxiliar administratiu/va	260	11.256,42	9.018,30	- 2.238,12
Auxiliar administratiu/va	260	9.866,64	9.018,30	- 848,34





Lloc de treball	Punts	Complement específic actual	Proposta	Diferència
Auxiliar administratiu/va	260	9.866,64	9.018,30	- 848,34
Auxiliar administratiu/va	260	10.552,64	9.018,30	- 1.534,34
Auxiliar administratiu/va	260	10.538,08	9.018,30	- 1.519,78
Auxiliar administratiu/va	260	6.300,14	9.018,30	2.718,16
Delineant	250	8.150,66	8.841,75	691,09
Treballador/a familiar	250	10.903,66	8.841,75	- 2.061,91
Treballador/a familiar	250	10.903,66	8.841,75	- 2.061,91
Informador/a ambiental	240	7.393,54	8.665,20	1.271,66
Locutor/a ràdio	215	8.330,00	8.223,83	- 106,17
Conserge casa museu	205	6.100,78	8.047,28	1.946,50
Conserge	200	6.856,50	7.959,00	1.102,50
Conserge	170	7.092,82	7.429,35	336,53
Conserge	170	6.501,32	7.429,35	928,03
Conserge	170	7.508,76	7.429,35	- 79,41
Conserge	170	7.076,02	7.429,35	353,33
Conserge	170	7.197,68	7.429,35	231,67
Conserge	170	7.343,42	7.429,35	85,93
Conserge	170	7.199,36	7.429,35	229,99
Conserge	170	6.856,50	7.429,35	572,85
Conserge	170	6.856,64	7.429,35	572,71
Conserge escola	170	6.276,06	7.429,35	1.153,29
Conserge escola	170	6.276,06	7.429,35	1.153,29
Subaltern	170	6.101,20	7.429,35	1.328,15
				173.217,50





Proposta retributiva personal de la brigada d'obres i serveis

Lloc de treball	Punts	Complement específic actual	Proposta	Diferència
Cap brigada obres i serveis	645	20.900,32	18.566,40	- 2.333,92
Encarregat/da enllumenat	475	13.848,52	14.766,90	918,38
Encarregat/da jardineria	475	13.947,64	14.766,90	819,26
Oficial especialista conductor	380	11.887,40	12.643,65	756,25
Oficial especialista conductor	380	11.731,86	12.643,65	911,79
Oficial especialista enllumenat	380	11.820,06	12.643,65	823,59
Oficial especialista jardineria	380	11.632,88	12.643,65	1.010,77
Oficial primera especialista ferrer	380	11.660,60	12.643,65	983,05
Oficial primera fuster	380	11.142,32	12.643,65	1.501,33
Oficial primera obres	380	12.078,22	12.643,65	565,43
Oficial primera obres	380	12.040,56	12.643,65	603,09
Oficial primera obres	380	11.660,74	12.643,65	982,91
Oficial primera obres	380	12.043,64	12.643,65	600,01
Oficial segona enllumenat	310	9.900,24	11.079,15	1.178,91
Oficial segona enllumenat	310	9.900,24	11.079,15	1.178,91
Oficial segona ferrer	310	9.275,28	11.079,15	1.803,87
Oficial segona obres	310	9.319,66	11.079,15	1.759,49
Conserge casa museu	205	6.100,78	8.047,28	1.946,50
Conserge	200	6.856,50	7.959,00	1.102,50
Operari/ària cementiri	170	7.280,98	7.950,15	669,17
Operari/ària jardineria	170	7.127,96	7.950,15	822,19
Operari/ària jardineria	170	7.281,26	7.950,15	668,89
Operari/ària jardineria	170	6.923,42	7.950,15	1.026,73
Operari/ària jardineria	170	7.187,74	7.950,15	762,41
Operari/ària jardineria	170	7.280,98	7.950,15	669,17
Operari/ària jardineria	170	7.254,52	7.950,15	695,63
Operari/ària polivalent	170	7.280,98	7.950,15	669,17
Operari/ària polivalent	170	7.280,98	7.950,15	669,17
Operari/ària polivalent	170	6.923,42	7.950,15	1.026,73
Operari/ària polivalent	170	7.280,98	7.950,15	669,17
Operari/ària polivalent	170	6.923,42	7.950,15	1.026,73
Operari/ària polivalent	170	7.265,30	7.950,15	684,85
				29.506,05





Proposta retributiva personal de la policia local de transformació de la productivitat fixa, de la disponibilitat i de la perllongació de jornada, com a factors valorats dins del complement específic

La finalitat del complement de productivitat és retribuir l'especial rendiment, l'activitat extraordinària i l'interès o la iniciativa amb què el funcionari desenvolupa el seu treball. (art. 103 del Decret Legislatiu 1/1997, de 31 d'octubre).

L'apreciació de la productivitat s'ha de realitzar en funció de circumstàncies objectives relacionades directament amb l'exercici del lloc de treball i amb els objectius que li siguin assignats.

Per tant, és necessari adaptar aquest complement, així com establir els objectius i mecanismes d'assignació de productivitat, establint pel Ple la quantitat global destinada a complement de productivitat, donat que aquest complement s'ha vingut percebent en un 100% de forma fixa, en conceptes que són propis del complement específic determinat per a cada lloc de treball i que desvirtuen la naturalesa de la productivitat.

Es derogaran els articles relatius a la disponibilitat i productivitat de la policia local del pacte de condicions laborals del personal funcionari, atès que s'inclouen aquests ítems dins de la valoració del complement específic del col·lectiu de la policia local.

Així mateix, el factor del complement específic de l'escala bàsica de la Policia Local anomenat "Complement específic de perllongació", creat per retribuir l'escreix d'hores laborals d'aquest col·lectiu, s'incorpora també com a factor dins del complement específic actual.

La incorporació dins del complement específic, del plus de disponibilitat, el complement de perllongació i el complement de productivitat, suposa que els efectius de la Policia Local, equiparin la seva jornada laboral amb la resta d'empleats públics, passant a fer 35 hores setmanals i deixant de fer les 80 hores, vinculades al plus de disponibilitat, les 81 vinculades al complement de perllongació

D'altra banda, el que fins ara es regulava com a complement de productivitat s'inclou com un nou factor del complement específic, mantenint-se la mateixa regulació que tenia a l'Acord de Matèries Comunes:





“El factor de productivitat del complement específic regula:

1. La prolongació de la jornada laboral a petició motivada 'un superior per realitzar les feines pròpies del servei i atendre situacions derivades d'emergències no previsibles del servei en un màxim de dues hores mensuals. En el cas que es superi els 30 minuts diaris, l'excés es computarà com a servei extraordinari
2. La prestació del servei de policia en cas de catàstrofe, calamitat i els casos de protecció civil catalogats com a alerta 1 (màxima). Les hores realitzades per aquest motiu es computaran com a servei extraordinari
3. La disponibilitat per tal de fer qualsevol tipus de curset de formació relacionat amb temes de seguretat tant dins com fora del terme. La Comissió Paritària serà l'encarregada del control dels cursos segons el que estableix el redactat final dels pactes generals.
4. Quan la formació sigui establerta en caràcter obligatori al personal fora de l'horari de treball es compensarà equitativament per temps emprat en formació.
5. El plus englobarà la disponibilitat per a la modificació de torns, prèvia informació als representants dels funcionaris. En tot cas aquesta disponibilitat, per variació en el torn de servei segons el quadrant anual, serà d'un màxim de 3 dies per funcionari, a excepció d'ela nit de Nadal i de Cap d'Any. ”

Per tot això, és necessari adequar la relació de llocs de treball. Aquesta adequació suposa un increment salarial però en cap cas suposa un canvi en l'import del capítol 1 del pressupost de l'exercici 2022, a excepció de l'increment del lloc de treball de l'Inspector/a Cap Àrea per import de 8.751,14 euros. Més els 2.319,10 euros de la perllongació del sergent

Denominació lloc de treball	Punts	Complement eespecific vell	Proposta	Diferència
Inspector/a Cap Àrea	845	36.584,66	45.335,80	8.751,14

Denominació lloc de treball	Punts	Complement eespecific vell	Proposta	Diferència
Sergent	570	30.121,98	38.685,75	8.563,77





Denominació lloc de treball	Punts	Complement epecific vell	Proposta	Diferència
Caporal	540	18.657,94	27.212,80	8.554,86
Caporal	540	18.657,94	27.212,80	8.554,86
Caporal	540	18.657,94	27.212,80	8.554,86
Caporal	540	18.657,94	27.212,80	8.554,86
Caporal	540	18.657,94	27.212,80	8.554,86
Caporal	540	18.657,94	27.212,80	8.554,86
				51.329,16

Denominació lloc de treball	Punts	Complement epecific vell	CPT	Proposta	Diferència
Agent	470	12.253,36		20.811,00	8.557,64
Agent	470	12.253,36		20.811,00	8.557,64
Agent	470	12.253,36		20.811,00	8.557,64
Agent	470	12.253,36	281,68	20.811,00	8.557,64
Agent	470	12.253,36	251,02	20.811,00	8.557,64
Agent	470	12.253,36		20.811,00	8.557,64
Agent	470	12.253,36		20.811,00	8.557,64
Agent	470	12.253,36		20.811,00	8.557,64
Agent	470	12.253,36		20.811,00	8.557,64
Agent	470	12.253,36		20.811,00	8.557,64
Agent	470	12.253,36		20.811,00	8.557,64
Agent	470	12.253,36	190,54	20.811,00	8.557,64
Agent	470	12.253,36		20.811,00	8.557,64
Agent	470	12.253,36		20.811,00	8.557,64





Denominació lloc de treball	Punts	Complement específic vell	CPT	Proposta	Diferència
Agent	470	12.253,36	623,84	20.811,00	8.557,64
Agent	470	12.253,36	1.189,30	20.811,00	8.557,64
Agent	470	12.253,36		20.811,00	8.557,64
Agent	470	12.253,36		20.811,00	8.557,64
Agent	470	12.253,36		20.811,00	8.557,64
Agent	470	12.253,36		20.811,00	8.557,64
Agent	470	12.253,36		20.811,00	8.557,64
Agent	470	12.253,22	1.247,96	20.811,00	8.557,78
					188.268,22

Els complements personal transitoris (CPT) que actualment perceben alguns membres de la policia local es compensaran amb aquesta redistribució de les retribucions per tal de que tots els llocs de treball tinguin el mateix complement específic.

En el moment d'aplicació d'aquest nou complements específics es derogaran els articles relatius a la disponibilitat, productivitat i perllongació de jornada de la policia local del pacte de condicions laborals del personal funcionari.

Proposta retributiva dels llocs de treball d'encarregat de jardineria i enllumenat de transformació del complement de guàrdia com a factor valorat dins del complement específic

És necessari adaptar el complement retributiu previst a l'article 12 de l'Acord de condicions de matèries comunes pel que fa al Servei de guàrdia de brigada d'obres, servei d'enllumenat i servei de jardineria i incloure'l com a factor valorat al complement específic, amb el següent detall:

Denominació lloc de treball	Complement específic vell	Complement específic nou segons valoració	Incorporació guardies a complement específic	Complement específic nou
Encarregat d'enllumenat	13.848,52	14.766,90	4.875,00	19.641,90
Encarregat de jardineria	13.947,64	14.766,90	4.875,00	19.641,90





Impacte econòmic de la valoració de llocs de treball

L'impacte econòmic d'aquest estudi suposa un increment brut de retribucions per import de 452.882,39 €, dels quals únicament 211.474,69 €, suposen increment real de les retribucions mentre que 241.407,70 € corresponen a la incorporació al complement específic de les productivitats impròpies, segons el detall següent:

Col·lectiu	Increment retribucions	Incorporació productivitats impròpies al complement específic	Increment capítol 1
Personal tècnic, administratiu i subaltern	173.217,50	-	173.217,50
Personal d'obres i serveis	29.506,05	-	29.506,05
Polícia local	250.158,84	- 241.407,70	8.751,14
Total	452.882,39	- 241.407,70	211.474,69

Blanes, 2 d'agost de 202

