

Codi de verificació**Procediment**

1457 Relacions de llocs de treball

Expedient núm.

7978/2020

Document

124540/2021

Carles Casellas Ayén, Secretari de l'Ajuntament de la Garriga, en reserva de l'aprovació de l'acta de la sessió i d'acord amb el que preveu l'article 206 del Reial Decret 2568/1986, de 28 de novembre, del Reglament d'organització, funcionament i règim jurídic dels Ens Locals,

CERTIFICO:

Que el Ple de l'Ajuntament en sessió ordinària del dia 27 d'octubre de 2021 i segons consta a l'esborrany de l'acta, va prendre entre d'altres l'acord següent:

«**ÀREA FUNCIONAL:** Recursos Humans

IDENTIFICACIÓ

Resolució de les al·legacions presentades a l'aprovació inicial de la Relació de Llocs de Treball i aprovació definitiva de la mateixa

ANTECEDENTS DE FET

1. En data 28 d'abril de 2021, en sessió ordinària del Ple, es va aprovar inicialment la Relació de Llocs de Treball de l'Ajuntament de la Garriga i s'atorgà un tràmit d'informació i exposició pública per un termini de 20 dies hàbils.
2. En data 7 de maig del 2021, es va publicar l'anunci d'aprovació inicial de la RLT en el *Butlletí Oficial de la Província de Barcelona*.
3. Dins el termini atorgat per a la presentació d'al·legacions, reclamacions i suggeriments a l'aprovació inicial, es van presentar al Registre General de la corporació un total de vint-i-una instàncies amb al·legacions a la documentació inicialment aprovada.
4. Un cop finalitzat el termini d'informació i exposició, la Comissió de Valoració de la RLT de l'Ajuntament va celebrar diverses sessions en la que s'analitzà una per una les al·legacions presentades.

Finalment, en l'acta de la última sessió realitzada (doc.118926/2021), es recopila totes les propostes de resolució de les al·legacions presentades. Consten numerats cada un dels escrits d'al·legacions presentats segons ordre de presentació. Als efectes de la motivació del present acord, el contingut d'aquest document és del literal següent:

“Acta de la comissió de treball de la Relació de Llocs de Treball sobre la resolució de les al·legacions contra l'aprovació inicial de la mateixa

En data 28 d'abril de 2021 el Ple de l'Ajuntament de la Garriga va prendre, entre d'altres, l'acord d'aprovació inicial de la Relació de Llocs de Treball (RLT) del personal de l'Ajuntament de la Garriga.

Codi de verificació	
Procediment 1457 Relacions de llocs de treball	
Expedient núm. 7978/2020	Document 124540/2021

En el punt quart de l'acord adoptat determina que les al·legacions, suggeriments o reclamacions que, si és el cas, presentin les persones interessades en el tràmit d'informació i exposició pública, hauran de ser resoltes per l'òrgan plenari prèviament a l'aprovació definitiva, si escau, de la RLT.

En data 7 de maig del 2021 es va publicar l'anunci d'aprovació inicial de la RLT en el Butlletí Oficial de la Província de Barcelona.

El termini per a presentar al·legacions va ser del 10 de maig al 4 de juny, ambdós inclosos.

Aquesta comissió està integrada per membres de l'equip de govern, membres del comitè unitari de personal, secretari, interventora, cap de Recursos Humans i tècnica de Recursos Humans.

Els dies 8, 14 i 21 de juny, 6 de juliol, 6, 10 i 14 de setembre del corrent, es va reunir la comissió de treball de l'elaboració de la nova Relació de Llocs de Treball per tal de donar resposta a les al·legacions presentades pel personal de l'Ajuntament.

Per a la revisió de les al·legacions presentades s'ha utilitzat el manual de valoració de punts per factor de la Diputació de Barcelona (document 103270/2020), que està inclòs en l'expedient.

S'han presentat vint-i-una al·legacions per part del personal i totes s'han treballat en aquesta comissió.

A continuació es detallen aquestes al·legacions juntament amb les propostes d'estimació o desestimació que es fa per a cadascuna:

1. La Senyora _____, administrativa adscrita a Serveis Socials, presenta instància amb número de registre E/6017/2021 el dia 12/05/2021, en la que exposa que en el lloc de treball que ocupa també té barreja de treball molt intensa i només se li ha valorat amb la puntuació de 1, per això sol·licita que se li valori amb la puntuació 2. També demana que se li aclareixi la diferència de retribucions entre el lloc que ocupa i el lloc de treball d'administratiu/iva de l'OAC.

La comissió proposa desestimar aquesta al·legació, perquè no aporta elements suficients per a que pugui ser atesa.

Les retribucions venen establertes per la puntuació obtinguda en la valoració, són llocs de treball diferents amb diferents funcions. Actualment la senyora _____ està assumint unes funcions d'OAC que seran resoltes un cop s'aprovi la RLT. L'equip de Govern manifesta la seva intenció d'adscriure a la senyora _____ a l'OAC, incrementant una dotació a l'OAC.

Codi de verificació**Procediment**

1457 Relacions de llocs de treball

Expedient núm.

7978/2020

Document

124540/2021

2. La senyora _____, arquitecta, presenta instància amb número de registre E/3799/2021 de data 4/06/2021, en la que exposa troba a faltar una valoració curricular específica que tingui en compte les persones amb més formació de la demanada o més especificitat de la mateixa. Que hi hauria d'haver alguna manera de recollir els mèrits personals que cadascú aporta al seu lloc de treball. Tanmateix, exposa que hi ha d'haver possibilitats de promoció tant per personal laboral com per personal funcionari i que les promocions a llocs de comandament han de ser fetes en base a la formació tècnica específica requerida però també en les qualitats personals on es valorin les capacitats humanes en el tracte personal, l'empatia, la negociació, amb proves psicològiques que ho posin de manifest. Finalment es manifesta en contra de la congelació dels CPT ja que limita l'increment retributiu a tots aquells que no tinguin els "càrrecs de Cap" de manera que perjudica a la gran majoria de treballadors.

La comissió proposa desestimar aquesta al·legació, perquè no aporta elements suficients per a que pugui ser atesa. Pel que fa al lloc de treball d'arquitecte/a ja està valorada en la puntuació màxima la formació complementària.

3. La senyora _____ tècnica d'inserció i orientació laboral, presenta instància amb número de registre E/7263/2021, de data 3/06/2021, en la que exposa que en les tasques del lloc de treball es reflecteix poc la inserció laboral, ja que tots els projectes fan esment a la orientació però també haurien de fer referència a la inserció laboral de les persones donades d'alta a la borsa de treball. Així com, tenir en compte que actualment les accions d'orientació, d'inserció, de formació i intermediació (gestió d'ofertes) laboral no es poden separar unes de les altres perquè tots els projectes de treball tenen aquestes fases, tant siguin projectes propis com els projectes finançats per administracions supramunicipals. I que hi ha fitxes d'altres professionals de la corporació que, tenen també en el seu àmbit orientació i inserció laboral, tals com les fitxes 62 i 63.

També al·lega que no s'esmenta el tema d'organitzar accions formatives per preparar a les persones per accedir al mercat de treball, tal i com es venen fent.

Finalment, al·lega que hi ha una diferència salarial entre la fitxes número 114 i 115 que no entén, perquè essent tècnics de la mateixa àrea que duen projectes i encàrrecs de formació, orientació i inserció laboral, participen a fires i projectes de l'àrea no entén la diferència econòmica entre professionals d'una mateixa àrea.

La comissió conclou que les funcions són genèriques del lloc de treball i la inserció laboral està inclosa en les funcions que consten a la fitxa, tot i així es proposa estimar parcialment aquesta al·legació i afegir a la fitxa la funció concreta d'inserció laboral, així com afegir la funció referida a "Programar i realitzar accions informatives, formatives i d'orientació en el seu àmbit de coneixement". Aquesta nova tasca no suposa cap increment de puntuació.

Codi de verificació	
Procediment 1457 Relacions de llocs de treball	
Expedient núm. 7978/2020	Document 124540/2021

Pel que fa a la diferència entre les fitxes 114 (tècnic/a mitjà/ana de Promoció Econòmica) i 115 (tècnic/a mitjà/ana d'orientació i inserció) ve donada per la valoració en la primera del subfactor G que puntua el treball en cap de setmana i la flexibilitat que s'exigeix a aquest lloc de treball. Per aquest motiu, la comissió proposa desestimar aquesta al·legació.

4. El senyor _____, actualment cap de Serveis Territorials, presenta instància amb número de registre E/7286/2021 de 3/06/2021, en la que exposa les següents al·legacions en relació a l'estudi retributiu del lloc de treball de cap de Serveis Territorials.

4.1.L'estudi del regim retributiu del personal municipal no s'hi inclou els sous dels quatre llocs de treball d'habilitació nacional, que són els sous mes elevats de l'ajuntament. Aquesta omisió fa desviar la recta d'equitat interna en perjudici de les retribucions que se situen a la banda alta. Encara esbiaixa més la recta d'equitat interna el fet de no haver inclòs els altres dos caps d'àrea que hores d'ara estan exercint aquestes funcions: evidentment, si es tinguessin en compte els tres llocs de treball de cap d'àrea actuals, la recta de regressió no perjudicaria tant els sous de la banda alta. Per tal de fer l'estudi retributiu de manera correcta i complerta cal doncs incorporar les retribucions de tots els llocs de treball, fins i tot d'aquells pels quals no s'ha fet fitxa de lloc de treball ni se'ls ha assignat puntuació, com es el cas dels llocs de secretari, interventor, vice-secretari i tresorer.

En relació a l'equitat externa s'han utilitzat les dades de l'estudi de retribucions del personal dels ens locals de la província de Barcelona elaborat pel servei d'assistència a l'organització municipal de la Diputació de Barcelona l'any 2017. Les dades utilitzades han quedat obsoletes ja que existeix un estudi mes recent, fet l'any 2019. En aquest estudi l'ajuntament de la Garriga s'inclou en el grup IV. En la pagina 93 del document s'especifica que en aquest grup de municipis la retribució mitjana pel lloc de treball de director o cap d'àrea es de 57.786,99 € i la retribució màxima puja a 66.519,96 €. En l'estudi retributiu que s'ha tingut en compte (de l'any 2017), en canvi, es redueix la xifra fins els 52.074,14 € en el primer cas i els 60.637,60 € en el segon. Aquest error perjudica la determinació del lloc de treball de cap de l'àrea de SSTT.

En relació a l'exposat sol·licita que es refaci el càlcul retributiu del lloc de treball de cap de SSTT. Pel que fa a l'equitat externa cal que es tingui en compte l'estudi corresponent a l'any 2019 publicat per la Diputació de Barcelona.

En resposta a aquesta al·legació cal esmentar que es va decidir que els Habilitats Nacionals no entraven en la negociació, perquè justament el seu concurs és d'àmbit nacional i està sotmès a un règim específic no comparable des del punt de vista retributiu amb aquesta Administració Local.

Els treballs d'elaboració d'aquesta nova Relació de Llocs de Treball es van començar al 2018 la RLT i per això es van agafar les dades de 2017.

Codi de verificació	
Procediment 1457 Relacions de llocs de treball	
Expedient núm. 7978/2020	Document 124540/2021

4.2. En el bloc de coneixement i en concret en el factor A2, corresponent a coneixements complementaris s'ha establert un nivell de 3 (coneixements especialitzats) pel lloc de treball de cap de SSTT.

El cap d'àrea de SSTT, per la formació complementària que requereix segons la fitxa de lloc de treball només pot ser A1 ja que inclou, entre altres, planificació urbanística, dret urbanístic i gestió d'obra pública. El fet d'incloure el grup A2 en la classificació que dona accés al lloc de treball i només s'entén perquè s'ha pretès igualar aquest lloc de cap d'àrea als altres previstos per la RLLT (en aquelles àrees on per manca de tècnics A1 cal ampliar als A2).

Per aquest motiu sol·licita que en el bloc de coneixement i en concret en el factor A2 (coneixements complementaris) es fixi el nivell 4 (alta especialització) pel lloc de treball de cap de SSTT ja que aquest és el nivell de les titulacions que donen accés al lloc de treball (llocs que per exigència legal han de disposar de màster habilitant: arquitecte/a, enginyer/a industrial, o fins i tot pel tècnic d'administració general). Aquest fet es produeix només en l'àmbit dels SSTT i cal considerar-se des d'aquesta situació concreta.

La Comissió va acordar fixar els nivells de valoració amb caràcter general que queden recollits en el document "criteris de valoració". En el nivell 4 del factor A2 es va acordar per a aquells llocs de treball que per exigència legal han de disposar de màster habilitant (professions regulades): en el cas de l'Ajuntament es circumscriuen a arquitecte/a, enginyer industrial, i tècnic/a d'administració general (inclòs el de SSTT). I, per altra banda, el Delegat/da de protecció de dades i Cap de costos, qualitat i modernització. Per això, es proposa desestimar aquesta al·legació.

4.3. En el factor D1 (responsabilitat especial) es puntua el lloc de treball que té responsabilitat sobre altres llocs, sense que existeixi una relació jeràrquica o són responsables de projectes transversals amb continuïtat. En el lloc de treball de cap de SSTT s'ha fixat un nivell 0 quan aquesta no és la realitat.

El lloc de cap de SSTT es distingeix dels altres caps d'àrea per la seva transversalitat dins l'organització i la responsabilitat especial que exerceix sobre altres que no en depenen jeràrquicament. En concret des de l'àmbit de SSTT s'impulsa, any rere any, la major part de l'annex d'inversions de l'ajuntament, siguin de la regidoria que siguin. Malgrat la dotació pressupostària es col·loca en les diferents àrees gestores, la coordinació i impuls de les actuacions es porta des del lloc de treball de cap d'àrea de SSTT. També el finançament de les actuacions es proposa pel cap de SSTT en el marc de les grans subvencions de mandat (que també coordina aquest lloc de treball). El que s'explica es mostra en pràcticament totes les inversions recents (pare lúdic-esportiu de can Terrers, instal·lació de Radio Silenci a can Luna, nova ubicació del casal de joves, pressupostos participatius, Millora del cementiri municipal). Tots aquests projectes s'han dirigit des del lloc de treball del cap d'àrea de SSTT amb la participació dels tècnics d'àrea corresponents. Segons el criteri del manual d'avaluació de llocs de treball aquesta direcció tècnica marcant objectius, assignant responsabilitats i supervisant actuacions s'avalua amb un nivell 2 en aquest ítem.

Codi de verificació	
Procediment 1457 Relacions de llocs de treball	
Expedient núm. 7978/2020	Document 124540/2021

Per tot plegat sol·licito que en el factor D1 s'estableixi un nivell 2 pel lloc de treball de cap de SSTT.

La comissió proposa desestimar aquesta al·legació atès que en el manual de valoració estableix explícitament que aquest factor és incompatible amb la jerarquia formal, és a dir, en cap cas es pot assignar a un càrrec de comandament jeràrquic, perquè justament està pensat per compensar als llocs base que incorporen responsabilitat funcional.

4.4. El factor D2 es correspon al control i supervisió de serveis externalitzats o contractats externament. Al lloc de treball de cap de SSTT s'ha considerat un nivell 0.

En l'àrea de territori i sostenibilitat és on es gestionen els contractes de serveis de més tamany de l'ajuntament: Abastament d'aigua per valor d'1,5 M€, recollida i gestió de residus per valor de 1,7 M€, neteja viària per mes de 800.000 €, manteniment del verd urbà per mes de 300.000 €, manteniment de les instal·lacions i l'enllumenat públic per mes de 300.000 €. La majoria d'aquests contractes, a banda de coordinació del servei pròpiament dit generen contractacions d'obres derivades, que impliquen una major responsabilitat legal i complexitat tècnica respecte altres serveis més estandarditzats. liderar el departament que gestiona els contractes de major envergadura i complexitat de l'ajuntament comporta una responsabilitat extraordinària que recau sobre el cap. El cap també es qui fixa els nivells de servei que s'han de complir i qui impulsa i en moltes ocasions executa el detall tècnic i càlcul econòmic. En aquest sentit també cal tenir en compte que el cap de SSTT forma part de totes les comissions de seguiment de contractes que ha creat l'ajuntament (del seu àmbit i de la resta d'àmbits) i que dona explicacions de tot plegat també a les diverses comissions polítiques. El nivell de control i supervisió dels serveis externalitzats que fa el lloc de treball de cap de SSTT és doncs alt, fins i tot major del que s'ha considerat en el nivell 2 en el manual de valoració de llocs de treball.

Per tot plegat sol·licita que en el factor D2 s'estableixi un nivell 2 pel lloc de treball de cap de SSTT.

La comissió proposa desestimar aquesta al·legació atès que aquesta funció s'ha valorat en les fitxes del personal tècnic, per tant són aquests, qui han d'executar aquest control i supervisió d'empreses externes o serveis externalitzats.

4.5. El factor D3 indica el compromís de signatura de projectes o estudis tècnics. Aquest ítem ha estat valorat amb un nivell 0 pel lloc de treball de cap de SSTT.

En aquest apartat cal considerar que dins de les funcions de cap hi ha la redacció de plans d'actuació, de projectes d'inversió i instruccions internes. Tots aquests documents ja justifiquen, com mínim, obtenir el nivell 1 en aquest ítem. Però és que a més, el cap de SSTT també redacta projectes tècnics tal i que com s'ha dit en la fitxa del lloc de treball ja s'indica que un dels requisits per la seva provisió es tenir una titulació en l'àmbit "de les matèries

Codi de verificació	
Procediment 1457 Relacions de llocs de treball	
Expedient núm. 7978/2020	Document 124540/2021

pròpies de l'àrea", és a dir, enginyeries o arquitectura. A tall d'exemple, exposa que ha signat diversos projectes d'obres com a mínim els quatre darrers anys.

Cal dir, també, que la figura de TAG de SSTT no s'ha cobert des que es va crear fa 13 anys fins ara. A més, la figura de tècnic assessor de SSTT amb un perfil jurista es va amortitzar tan bon punt la persona que l'ocupava va demanar una excedència. Tot el suport jurídic de l'àrea de SSTT es dona de manera centralitzada des de la secretaria de l'ajuntament. Així doncs queda clar que el lloc de treball de cap de SSTT, a la pràctica i a l'ajuntament de la Garriga, només pot ser ocupat per un tècnic A1 de la branca tècnica, arquitecte o enginyer.

Així doncs, el nivell que correspon als tècnics que signen projectes o estudis tècnics segons el manual de valoració de llocs de treball és el 2 (legal), ja que totes les titulacions que són requisit pel lloc de treball de cap de SSTT tenen aquest nivell, tan els A1 com els A2, tan tècnics com juristes.

Per tot plegat sol·licita que en el factor D3 s'estableixi un nivell 2 pel lloc de treball de cap de SSTT.

La comissió proposa desestimar aquesta al·legació perquè aquesta funció està valorada en la fitxa del lloc de treball d'enginyer/a, arquitecte/a, enginyer/a tècnic/a i arquitecte/a tècnic/a, per tant són a aquests llocs de treball als que els correspon exercir-la.

4.6. El factor D5 avalua la responsabilitat sobre la seguretat i la salut de les persones. S'ha establert un nivell 1 al lloc de treball de cap de SSTT.

En el factor D5 (responsabilitat sobre la seguretat i salut de les persones) es produeix un cas semblant al factor D3: a l'ajuntament de la Garriga, a la pràctica, el lloc de treball de cap de SSTT en ser ocupat per personal tècnic també dirigeix obres. Personalment n'ha dirigit cinc en els darrers cinc anys. Aquest fet, segons el manual de valoració de llocs de treball ha de ser considerat en un nivell 2, corresponent a directores d'obra.

Per tot plegat sol·licita que en el factor D5 s'estableixi un nivell 2 pel lloc de treball de cap de SSTT.

La comissió proposa desestimar aquesta al·legació perquè aquesta funció està valorada en la fitxa del lloc de treball d'enginyer/a, arquitecte/a, enginyer/a tècnic/a i arquitecte/a tècnic/a, per tant són a aquests llocs de treball als que els correspon exercir-la.

4.7. El factor D6 fa referència a la transferència de coneixement. El lloc de treball de cap de SSTT ha estat qualificat amb un nivell 0 en aquest ítem.

La transferència de coneixement del cap de SSTT cap a la seva pròpia àrea es evident: la implantació de nous protocols d'actuació o de noves eines de treball porta associada una

Codi de verificació	
Procediment 1457 Relacions de llocs de treball	
Expedient núm. 7978/2020	Document 124540/2021

transferència de coneixement en cada cas. De manera semblant els coneixements específics en tramitació administrativa i gestió pressupostaria son traspassats des del lloc de treball de cap de SSTT al personal de l'àrea. A més, en aquest àmbit els coneixements tècnics del lloc de treball de cap de SSTT, a nivell de gestió de projectes d'obres (cas vigent de parc ludicoesportiu de can Terrers a l'àrea d'esports, o del projecte arrela't a l'àrea de promoció econòmica per exemple), de coordinació d'execució d'obres (cas recent en les obres de la sala polivalent de can Luna a l'àrea de participació), de subministraments tècnics (la instal·lació d'energies renovables en diverses dependències) o especialitzats (com es el cas actual de la reclamació en la gespa del camp de futbol) es fan extensius a la resta d'àrees a diari. Així doncs queda palès que el nivell de transferència de coneixement del lloc de treball de cap de SSTT és el que correspon a formador intern. De fet, el manual de valoració dels llocs de treball ja diu que al cap de SSTT li correspon un nivell 2 en tractar-se d'un comandament d'un equip eminentment tècnic.

Per tot plegat sol·licita que en el factor D6 s'estableixi un nivell 2 pel lloc de treball de cap de SSTT.

La comissió proposa desestimar aquesta al·legació atès que la transferència de coneixement que es fa des d'aquest lloc de treball a la resta de personal no és la de formar i tutoritzar com a dipositar un coneixement expert, tot i que sí que pot ser així amb el personal propi de la seva àrea, no ho és amb la resta de personal. En aquest factor es va decidir puntuar 1 (orientador/a) als llocs de treball de cap de departament d'arxiu, tècnic/a mitjà/ana de Recursos Humans, tècnic/a d'Igualtat i intervenció comunitària, tècnic/a de contractació, tècnic/a mitjà/ana de Serveis Econòmics, tècnic/a mitjà/ana d'informàtica i tècnic/a auxiliar d'administració electrònica. Amb la puntuació 2 (formador/a intern) als llocs de treball de tècnic/a d'administració general, i tècnic/a de Serveis Econòmics.

4.8. El factor E1 criticitat temporal, ha estat valorat en el cas del cap d'àrea de SSTT amb un clarament injust 0.

Efectivament són múltiples les situacions en que es donen casos de criticitat temporal, des de l'elaboració del pressupost anual fins a les modificacions en les ordenances fiscals. Tot això pel que fa a la feina encomanada directament al lloc de cap d'àrea de serveis territorials. Cal sumar-hi també totes aquelles situacions en que el cap d'àrea ha d'assumir pics de feina del personal al càrrec i assumir volum de feina extra (en la redacció de projectes, emissió d'informes, coordinació d'obres o impuls d'actuacions diverses).

Qualsevol consulta a l'aplicatiu de control horari podrà corroborar que els pics de feina (en l'àmbit de SSTT almenys) són assumits majoritàriament per la figura del cap. Per això al lloc de treball de cap de SSTT li correspon l'assignació del nivell 2 en aquest apartat, segons el que diu el manual de criteris de valoració (emissió d'estudis tècnics preceptius, de projectes d'obra, o en general tècnics de SSTT).

Codi de verificació	
Procediment 1457 Relacions de llocs de treball	
Expedient núm. 7978/2020	Document 124540/2021

Per tot plegat sol·licita que en el factor E1 s'estableixi un nivell 2 pel lloc de treball de cap de SSTT.

La comissió proposa desestimar aquesta al·legació perquè aquest factor ve a valorar la pressió psicològica de l'efectivitat i realització material de la tasca encomanada, no del seu seguiment i control, que va implícita amb el càrrec de comandament.

4.9. El factor F4 avalua la perillositat. Aquest ítem ha estat valorat en un nivell 0 pel lloc de treball de cap de SSTT.

El cap de SSTT fa les mateixes visites d'obres i/o l'assistència i inspecció a les obres i instal·lacions que fa la unitat operativa de serveis o be empreses externes que els llocs de treball de l'àmbit (arquitecte, enginyer, enginyer tècnic, etc.). Aquests altres llocs de treball han estat avaluats amb un nivell 1 que, per tant, és el que correspon també al lloc de treball de cap de SSTT.

Per tot plegat sol·licita que en el factor F4 s'estableixi un nivell 1 pel lloc de treball de cap de SSTT.

La comissió proposa desestimar aquesta al·legació atès que s'ha considerat aquest factor en aquells llocs de treball que pel desenvolupament de les seves funcions estan sotmesos a aquesta perillositat de forma habitual. No és cas d'aquest lloc de treball.

4.10. Finalment, el factor G6 avalua la disponibilitat. S'estableixen dos nivells: un per disponibilitat limitada al llarg de certes hores al dia o certs dies a la setmana i un altre per disponibilitat total. El lloc de treball de cap de SSTT ha estat avaluat amb un nivell 1 en aquest àmbit.

En el cas del cap d'àrea de SSTT el fet d'haver d'acudir davant d'incidències a la via pública, en serveis urbans o en obres en execució fa impossible limitar unes hores al dia o uns dies a la setmana. En no poder-se delimitar els dies de la setmana o les hores del dia cal fer extensiva la disponibilitat a les 24 hores del dia i els 7 dies de la setmana i per tan, segons els criteris de valoració correspon un nivell 2 en aquest factor.

Per tot plegat sol·licita que en el factor G6 s'estableixi un nivell 2 pel lloc de treball de cap de SSTT.

La comissió proposa desestimar aquesta al·legació atès que s'ha considerat aquest factor en el nivell 1 (disponibilitat parcial) en els caps d'àrea i alguns altres llocs de treball i en el nivell 2 (disponibilitat total) només en els comandaments de la Policia Local, el/la cap de conserges i el/la secretari/ària d'Alcaldia. Aquesta urgència en la disponibilitat no és exigible als caps d'àrea amb caràcter ordinari com en els llocs de treball que s'ha esmentat.

Codi de verificació	
Procediment 1457 Relacions de llocs de treball	
Expedient núm. 7978/2020	Document 124540/2021

4.11. En relació a la naturalesa del lloc de treball, s'estableix com a classe de personal la de funcionari/aria o laboral i s'indica que la tipologia del lloc de treball es de comandament. Les funcions de comandament a l'administració pública han de ser exercides per personal funcionari ja que aquests formen el cos de treballadors de la pròpia administració. A més, la major part dels llocs de treball de SSTT són funcionaris i aquests no poden ser comandats per personal laboral segons la jerarquia de la funció pública.

Cal considerar, també, que el ple de l'ajuntament de la Garriga va acordar en la sessió del mes de maig de 2018, canviar el règim d'aquest lloc de treball de funcionari eventual a funcionari de carrera, es a dir, reforçant el caràcter funcional d'aquest lloc de treball. Pel que s'ha explicat sol·licita que la classe de personal del lloc de treball de cap de l'àrea de SSTT sigui de funcionari/aria.

La comissió proposa desestimar aquesta al·legació perquè la persona interessada no aporta normativa o jurisprudència que avalí la seva al·legació.

Si s'estimés aquesta al·legació implicaria una pèrdua de drets a personal de la plantilla laboral que no podria tenir accés aquests tipus de lloc de treball.

4.12. El nivell de destinació pel lloc de treball de cap de SSTT es fixa en 26 mentre que en la RLLT anterior es marcava en 28. La degradació en aquest aspecte no té cap sentit ni justificació, menys encara quan és en l'únic lloc de treball que es produeix.

Considerant que la major part dels tècnics A1 tenen un nivell de destinació 24 el més raonable és assignar un nivell 26 als caps de departament i mantenir, com a mínim, el nivell 28 pels caps d'àrea, per una qüestió de proporcionalitat.

En el cas del lloc de treball de cap de SSTT, a més es dona l'especificitat que la nova RLLT canvia la forma de provisió del lloc, passant de concurs específic a lliure designació. Aquest canvi reforça el caràcter directiu o d'especial responsabilitat (veure art. 51 del RD 364/1995 de 10 de març). Es reconeix per tant que aquest lloc de treball té certa especificitat en relació als altres tres caps d'àrea i es justifica que aquesta diferència es vegi reflectida en el nivell de destinació.

Pel que s'ha explicat sol·licita que s'estableixi un nivell de destinació de 30 en el lloc de treball de cap de SSTT.

La comissió proposa desestimar aquesta al·legació perquè a l'hora d'establir els diferents graus de CD s'ha establert d'acord amb la jerarquia de cada un dels llocs de treball de la RLT.

A més a més l'increment del grau implicaria la reducció del CE en tan que no s'incrementa la puntuació i per tant la retribució final és la mateixa i perjudicaria l'increment a futur del grau personal.

Codi de verificació	
Procediment 1457 Relacions de llocs de treball	
Expedient núm. 7978/2020	Document 124540/2021

5. El senyor _____, actualment cap de Serveis Territorials, presenta instància amb número de registre E/7287/2021 de 3/06/2021, en la que exposa les següents al·legacions en relació a l'estudi retributiu del lloc de treball de cap d'enginyer/a.

5.1. En el factor B3 (complexitat relacional) s'ha fixat un nivell de 1 pel lloc de treball d'enginyer/a. Segons indica el manual de valoració de llocs de treball els punts que es tenen en compte per fixar els diferents nivells són: llocs que han de gestionar amb major complexitat les relacions humanes per dur a terme la seva feina amb garanties tant de manera interna com externa (ciutadania). També es tenen compte la capacitat de negociació i responsabilitats de representació.

El lloc de treball d'enginyer/a municipal te assignada la gestió de serveis urbans, com per exemple l'abastament d'aigua. Aquest servei, o del de clavegueram per exemple, exigeix un tracte complex amb la ciutadania ja que un cop feta la primera atenció per part del personal administratiu cal programar reunions i argumentar de manera tècnica queixes i reclamacions que, sovint, estan més enllà de l'abast del lloc de treball (per qüestions de limitació pressupostària o legal habitualment). Per altra part, la negociació en la gestió del serveis urbans, tant pel que fa al nivell de qualitat de prestació del servei com per aspectes econòmics és complexa en aquells contractes més grans, que superen el milió d'euros anual. Passa una cosa semblant amb la gestió de les llicències ambientals i d'activitats, que per els interessos econòmics que impliquen generen relacions complexes amb els interessats i que ha d'assumir el lloc de treball d'enginyer/a i gestionar a traves de reunions i cerques de punts d'encaix entre les peticions i la legalitat vigent.

Per tot plegat sol·licita que en el factor B3 s'estableixi un nivell 2 pel lloc de treball d'enginyer/a.

La comissió proposa desestimar aquesta al·legació perquè no aporta cap element que pugui alterar la valoració efectuada.

5.2. El factor B4 es correspon a la complexitat orgànica. Al lloc de treball d'enginyer/a s'ha considerat en el nivell 1.

Aquest factor de valoració pel cas del lloc de treball d'enginyer/a ha d'estar valorat de manera semblant al tècnic mig de via pública i mobilitat per les similituds en aquest àmbit en els dos llocs de treball.

Per tot plegat sol·licita que en el factor B4 s'estableixi un nivell 2 pel lloc de treball d'enginyer/a.

La comissió proposa desestimar aquesta al·legació perquè aquest lloc de treball està comandat jeràrquicament per un cap de nivell operatiu o intermig que és el cap de Departament i és per aquest motiu que li correspon el nivell 1.

Codi de verificació	
Procediment 1457 Relacions de llocs de treball	
Expedient núm. 7978/2020	Document 124540/2021

Es proposa corregir la puntuació atorgada erròniament al lloc de treball de tècnic/a mitjà/ana de territori i sostenibilitats al que li correspon també el nivell 1.

5.3. El factor D6 fa referència a la transferència de coneixement. El lloc de treball d'enginyer/a ha estat qualificat amb un nivell 0 en aquest ítem.

La transferència de coneixement de l'enginyer/a és clara segons el que especifiquen les funcions de la fitxa del lloc de treball, en particular les de:

. Assessorar en relació a qüestions pròpies del seu àmbit tant a la pròpia unitat com a la resta de l'organització

. Planificar i supervisar l'acompliment de les mesures preventives en matèria de prevenció de riscos i salut laboral

Per altra part, la transferència de coneixement en el seu àmbit de competència (instal·lacions, gestió d'obra, planificació de projectes) també és permanent cap a la resta de personal municipal tan bon punt es realitza qualsevol projecte o operació de millora.

Per tot plegat sol·licita que en el factor D6 s'estableixi un nivell 2 pel lloc de treball d'enginyer/a.

La comissió proposa desestimar aquesta al·legació perquè és un coneixement molt tècnic que no cal fer extensiu a la resta de personal de l'Ajuntament per garantir un correcte funcionament, tal i com es va recollir en el document de criteris de valoració consensuats durant les sessions de valoració.

5.4. El factor G6 avalua la disponibilitat, establint un nivell parcial i un total. El lloc de treball d'enginyer/a s'ha avaluat amb un 0.

El fet de portar el control de serveis com l'abastament d'aigua o el clavegueram, tal com estableix la fitxa del lloc de treball, fa que hi hagi una necessitat d'estar disponible davant d'avaries o incidències de manera permanent.

Per altra part, el fet de dirigir obres tal com estableix la fitxa del lloc de treball, també implica una disponibilitat total davant qualsevol incidència en l'execució de les obres.

Finalment i per comparació amb altres llocs de treball (arxiver/a, tècnic/a mig de projectes o tècnic/a d'igualtat, per exemple, que han estat avaluats amb un nivell 1), el nivell de disponibilitat del lloc de treball ha de ser qualificat amb un nivell 2.

Per tot plegat sol·licita que en el factor G6 s'estableixi un nivell 2 pel lloc de treball d'enginyer/a.

Codi de verificació	
Procediment 1457 Relacions de llocs de treball	
Expedient núm. 7978/2020	Document 124540/2021

La comissió proposa desestimar aquesta al·legació perquè aquest criteri s'ha valorat en el lloc de treball de cap d'àrea de Serveis Territorials.

5.5. El factor G7, de flexibilitat, ha estat valorat en el cas de l'enginyer amb un nivell 0.

Tal com diu la fitxa del lloc de treball d'enginyer/a, aquest ha de mantenir els contactes necessari amb altres organismes, administracions, empreses, ciutadania, etc, així com amb altres departament de la corporació. Aquesta funció es pot detallar, per exemple, en l'assistència a les comissions polítiques a les quals sigui convocat i que es fan fora de l'horari del lloc de treball (mes enllà les 21:00). L'assistència a aquesta o altres reunions o visites d'obra fora de l'horari habitual es pot quantificar en un al mes, aproximadament.

Per tot plegat sol·licita que en el factor F4 s'estableixi un nivell 1 pel lloc de treball d'enginyer/a.

La comissió proposa desestimar aquesta al·legació perquè aquest criteri s'ha valorat en el lloc de treball de cap d'àrea de Serveis Territorials.

6. La senyora , tècnica mitjana d'Ensenyament, presenta instància al registre general amb núm. E/7394/2021 de data 4/06/2021, en la que exposa que no s'han valorat alguns criteris en la fitxa 071 corresponent al lloc de treball de tècnic/a mitjà/ana d'Educació, pel que sol·licita que es revisi la valoració d'aquest lloc de treball.

La comissió proposa desestimar aquesta al·legació perquè no aporta contingut sobre els criteris que considera que s'han de revisar.

7. La senyora , administrativa de SSTT, presenta instància al registre general amb núm. E/7366/2021 de data 4/06/2021 en la que exposa les següents al·legacions:

7.1.Revisió del punt E3 d'Atenció canviant. Necessitat d'alternar l'atenció al client amb la concentració de la feina interna.

A la fitxa d'administratiu/va adscrit a Serveis Territorials, una de les tasques indicades concretament és l'atenció al públic personal, telemàtica i telefònicament en tot allò que sigui de la seva competència. Tenint en compte això, i que l'àrea de Territori rep un 90% de les queixes d'aquest ajuntament (Serveis Urbans, Medi Ambient, Via Pública i Mobilitat), i que també té una atenció directa amb la gent que sol·licita demanar permisos d'obra, activitat, entre d'altres, i que la persona que atén la gran majoria de les queixes és l'administratiu/va de l'àrea, considera que la puntuació E.3 d'Atenció canviant, hauria de ser un 2 i no un 1, ja que és una barreja molt intensa entre treball administratiu i atenció al públic, amb dos telèfons directes a l'àrea (igual que s'ha valorat als administratius de Seguretat Ciutadana o Promoció econòmica).

Codi de verificació	
Procediment 1457 Relacions de llocs de treball	
Expedient núm. 7978/2020	Document 124540/2021

La comissió proposa desestimar aquesta al·legació atès que no aporta arguments de valoració que puguin alterar la valoració inicial.

En aquest factor s'ha puntuat els llocs que alternen l'atenció al client amb la concentració de la feina interna.

- **1 (freqüent):** tècnic/a mitjà/ana de recursos humans, administratius/ves (serveis generals, tresoreria, recursos humans, serveis socials, serveis personals, intervenció, protecció de dades, sistemes d'informació, SSTT, promoció de la ciutat, educació), cap del departament de cultura, caporal/a i tècnics/ques auxiliars d'administració electrònica, joventut, biblioteca i informàtica.
- **2 (molt freqüent):** secretari/ària d'alcaldia, administratiu/va de seguretat ciutadana, OAC i promoció econòmica, auxiliar administratiu/va de serveis socials, recursos humans, educació, conserges i informador/a i ordenança.

7.2. Es revisi el punt B3 de Complexitat relacional

Precisament pel gran volum de queixes que es reben, es tracta d'una àrea en la qual ens trobem situacions conflictives i complicades, i per tant, cal tenir empatia i assertivitat per resoldre-ho. Per aquest motiu, demana que es revisi el punt B.3 de Complexitat relacional, i es puntuï com a nivell mitjà (2) (igual que altres administratives com les de Secretaria), ja que el personal administratiu de Serveis territorials requereix tenir empatia i assertivitat per resoldre situacions difícils.

La comissió proposa estimar aquesta al·legació i puntuar aquest factor en aquest lloc de treball amb el nivell 2.

7.3. Es revisi el punt D7 per tractament i custòdia d'informació confidencial.

A l'àrea de Serveis Territorials es tracten expedients d'accés a informació confidencial, com expedients sancionadors, llicències, disciplina urbanística, entre d'altres. Demana que es valori amb un 1 "llocs de treball que tenen obligació de secret professional en relació a dades de caràcter personal considerades d'especial protecció", igual que s'ha valorat a altres llocs de treball d'administratiu, com el de Serveis Personals.

La comissió proposa desestimar aquesta al·legació perquè es considera adequada la puntuació atorgada, d'acord amb el document dels criteris consensuats durant les sessions de valoració, en la que es va acordar que entenent que qualsevol empleat/da de l'administració pública pot tenir accés a informació personal dels ciutadans/es, s'han puntuat aquells llocs que per desenvolupar les seves funcions han de d'utilitzar aquestes dades per una banda i, per l'altra, els llocs que treballen amb informació estratègica. Tanmateix, per al primer cas tan sols s'han tingut en compte aquells treballadors/es que fan ús de dades tipificades com a nivell 3 de la LOPD, és a dir, les que afecten la intimitat de la persona.

Codi de verificació	
Procediment 1457 Relacions de llocs de treball	
Expedient núm. 7978/2020	Document 124540/2021

- **1 (restringit):** sergent, caporal/a, agent, cap del departament de recursos humans, cap del departament de serveis socials, arxiver/a, Cap de l'OAC, tècnic/a mitjà/ana de recursos humans, tècnic/a mitjà/ana d'acció social igualtat i cooperació, educador/a social, tècnic/a d'igualtat i intervenció comunitària, tècnic/a de projectes, tècnic/a mitjà/ana de formació ocupacional, tècnic/a mitjà/ana d'orientació i inserció, logopeda, administratiu/va de seguretat ciutadana, recursos humans i serveis socials, treballador/a familiar i auxiliar administratiu/va de serveis socials i recursos humans.
- **2 (estratègic):** Caps d'àrea, inspector i cap de la policia local, delegat/da de protecció de dades i Cap de costos, qualitat i modernització i secretari/ària d'alcaldia.

8. El senyor _____, administratiu de Policia Local, presenta dues instàncies al registre general amb núm. E/7249/2021 de 3/06/2021 i E/7252/2021 de data 3/06/2021 en les que presenta les següents preguntes i al·legacions:

8.1. Quin és el valor econòmic exacte d'un punt de la nova Relació de Llocs de Treball i per què si a la valoració que se'm va fer arribar a l'octubre de 2020 no presentava cap tipus de complement personal transitori amb un total de 325 punts, a l'actual i amb la mateixa puntuació sí que apareix aquest complement?

La comissió informa que el valor punt és de 46,628€. En la documentació que va comunicar el comitè a octubre de 2020 hi havia moltes errades de càlcul que més endavant es van corregir, donant lloc a la proposta que es va enviar abans d'aprovar-la pel Ple de la Corporació.

8.2. Amb el valor exacte d'un punt, m'agradaria saber amb quina puntuació està valorada la jornada partida que desenvolupo i que estava perfectament determinada a l'annex de la Policia Local del conveni de treballadors de l'ajuntament de la Garriga?

La comissió informa que per aquest lloc de treball, administratiu/iva de Seguretat Ciutadana, s'ha valorat la jornada partida en el nivell 4 (la dedicació setmanal suposa treballar quatre matins o quatre tardes més enllà de la jornada estàndard establerta a la corporació) que correspon a 20 punts.

8.3. Agrairia ens féssiu arribar la normativa que s'aplica per veure'm afectat per un complement personal transitori, segons la conversa que vaig mantenir amb l'Alcaldesa sobre el topall salarial per la categoria C1.

La normativa aplicable al complement personal transitori és la que es detalla a continuació:

Atès el que disposa l'apartat 4 de la disposició transitòria primera del Real Decret 861/1986, de 25 d'abril, pel que s'estableix el Règim de Retribucions dels funcionaris de l'Administració

Codi de verificació	
Procediment 1457 Relacions de llocs de treball	
Expedient núm. 7978/2020	Document 124540/2021

Local, de conformitat amb allò que estableix la disposició transitòria desena de la Llei 30/1984, de 2 d'agost, de mesures per a la Reforma de la funció Pública, que va disposar que "cuando por la aplicación del régimen establecido en el presente Real Decreto, a un funcionario le correspondiese percibir en 1986 retribuciones inferiores a la que resulten de la aplicación del apartado anterior por todos los conceptos (los retributivos vigentes en 1985), se le aplicará un complemento personal transitorio y absorbible por futuros incrementos de las retribuciones, incluidos los derivados del cambio de puesto de Trabajo" teniendo en cuenta que a efectos de dicha absorción, " no se consideraran los trienios, al complemento de productividad, ni las gratificaciones por servicios extraordinarios a que se refieren los apartados c) y d) del art. 23.3 dela Ley 30/1984".

Atès el que disposa la disposició transitòria segona 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.

"Segona. Complement personal i transitori

Si l'aplicació del sistema retributiu resultant de l'aprovació de la relació de llocs de treball i dels complements de destinació i específics que en deriven comporta una minva del total de les retribucions anuals, els funcionaris tindran dret a l'establiment d'un complement personal i transitori fins a abastar la diferència, que serà absorbida progressivament per les retribucions complementàries provinents de qualsevol futura millora retributiva que es pugui produir, llevat del complement de productivitat".

Atès el que disposa l'article 1.5 de la RESOLUCIÓN de 2 de enero de 2007, de la Secretaría de Estado de Hacienda y Presupuestos, por la que se dictan instrucciones en relación con las nóminas de los funcionarios incluidos en el ámbito de aplicación de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, y se actualizan para el año 2007 las cuantías de las retribuciones del personal a que se refieren los correspondientes artículos de la Ley de Presupuestos Generales del Estado para dicho ejercicio.

"1.5 Los complementos personales y transitorios reconocidos en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 13 de la Ley 50/1984, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 1985, serán absorbidos por cualquier mejora retributiva, incluidas las derivadas del cambio de puesto de trabajo. A los efectos de la absorción prevista en el párrafo anterior, en ningún caso se considerarán los trienios, el complemento de productividad ni las gratificaciones por servicios extraordinarios, y sólo se computará en el 50 por 100 de su importe las mejoras retributivas derivadas del incremento de las retribuciones de carácter general establecido en el artículo 23.Uno de la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año 2007, entendiendo que tienen este carácter el sueldo, referido a catorce mensualidades, el complemento de destino y el complemento específico".

Codi de verificació	
Procediment 1457 Relacions de llocs de treball	
Expedient núm. 7978/2020	Document 124540/2021

8.4. Per què s'ha considerat necessari introduir els complements de jornada partida i de prolongació de jornada al complement específic si ja estaven perfectament clars i definits a l'annex de la Policia Local?

La comissió informa que la normativa vigent sobre les retribucions dels empleats públics estableix que es distribuïran entre els conceptes de sou, complement de destí, complement específic, triennis i complement de productivitat.

8.5. Són comparables, i amb això no vull dir que no siguin justificats, uns complements que estan perfectament reflectits a l'annex de la Policia Local amb els complements que diversos treballadors perceben i no han estat pactats en cap conveni, annex ni a la mesa de negociació?

La comissió exposa que aquesta qüestió no correspon a l'aprovació de la RLT.

8.6. Era necessari derogar els articles esmentats a l'acord aprovat al plenari del 28 d'abril de l'annex de la Policia Local? I si així va ser l'acord, calia quantificar-los a la baixa?

La comissió informa que és necessari derogar-los perquè queden valorats en el CE i no és que s'hagin quantificat a la baixa, s'han valorat d'acord amb uns ítems objectius.

8.7. Creu normal l'equip de govern, el comitè unitari i el Plenari de l'Ajuntament que un treballador amb una antiguitat des de 2003 treballant a jornada partida i prolongant 2'5 hores a la setmana des del primer dia, que cobra els mateix complements des del dia que es va incorporar, fins i tot retallats en un 5% l'any 2010, que en una nova relació de llocs de treball confeccionada l'any 2021 hagi de passar a cobrar una quantitat força menor si segueix realitzant la mateixa jornada de 37'5 hores a la setmana i torn partit?

La comissió informa que això es deu a que s'ha utilitzat un model retributiu diferent al de la primera RLT que es va aprovar.

8.8. És normal que es valori a menys la nòmina de l'únic administratiu de l'àrea de seguretat ciutadana tenint present que quan em vaig incorporar hi havia 16 efectius a la Policia Local i a l'actualitat n'hi ha 32 amb el proporcional augment de tasques administratives que això ha comportat?

Com es pot confeccionar un organigrama nou dins la nova RLLT, no tenir present la possibilitat de crear una nova plaça d'administratiu a la Policia Local i per acabar-ho d'arrodonir aplicar-li un CPT a l'únic treballador que realitza la tasca administrativa del departament? De debò creieu que aquest treballador estarà prou motivat per portar TOTS els tràmits de l'àrea?

La comissió informa que el volum de feina no és un criteri a valorar d'acord amb el manual que s'ha utilitzat. En tot cas, si el volum de feina no és assumible pel personal

Codi de verificació	
Procediment 1457 Relacions de llocs de treball	
Expedient núm. 7978/2020	Document 124540/2021

que hi ha actualment a Seguretat Ciutadana, el cap de la Policia Local emetrà informe indicant les necessitats de Recursos Humans.

8.9. Pel que fa a la puntuació amb la que se m'ha valorat m'agradaria que es revisés el concepte de la perillositat. Tinc clar que no és la mateixa que els agents que estan al carrer però potser caldria tenir en compte que l'oficina d'atenció al ciutadà de la comissaria no té les mesures de seguretat necessàries per evitar possibles incidències (exigència que fa temps que ha estat demandada). No crec que la perillositat sigui la mateixa que una qualsevol companya de l'OAC de l'Ajuntament. D'altra banda, i ja que sé que la Garriga és un poble "tranquil", són incomptables les ocasions que per raons de servei estic sol a l'oficina sense cap company agent de l'autoritat, i crec que caldria tenir-ho present a l'hora de puntuar-ho, o si més no intentar evitar aquest tipus de situacions.

La comissió informa que no s'ha valorat el factor F4. Perillositat, perquè aquest lloc de treball no treballa sol de forma habitual, normalment hi ha agents a la prefectura de la Policia Local.

8.10. D'altra banda i per deixar definitivament clares les meves funcions dins la Policia Local us exposo una sèrie de preguntes de les tasques que realitzo perquè se m'aclareixi si són pròpies de la plaça d'administratiu de la categoria C1, o bé estan valorades dins la fitxa d'un altre lloc de treball, ja sigui agent, caporal, sergent, Inspector o bé d'algun altre que no sigui del departament de Seguretat Ciutadana.

1. Estudi i anàlisi dels escrits d'al·legacions, recursos de reposició i revisions d'ofici d'expedients sancionadors en matèria de trànsit per a després elaborar les corresponents propostes de resolució que s'elevaran a l'òrgan sancionador.
2. Estudi i anàlisi dels escrits d'al·legacions d'expedients sancionadors per infraccions a les ordenances municipals relacionades amb les tasques que duu a terme la Policia Local per a després elaborar les corresponents informes-proposta de resolució que s'elevaran a l'òrgan sancionador.
3. Elaboració dels informes tècnics que donaran pas a les corresponents propostes d'acord perquè la Junta de Govern Local aprovi si ho considera oportú.
4. Elaboració de les informes-proposta de resolució dels expedients de vehicles abandonats a la via pública per a la seva retirada i posterior destrucció.
5. Elaboració d'informes a requeriment de l'instructor d'expedients de responsabilitat patrimonial.
6. Elaboració d'informes d'actuacions de la Policia Local a requeriment dels Jutjats, companyies asseguradores i de particulars.
7. Atenció al ciutadà tant telefònicament com presencialment en temes relacionats amb il·lícits penals.
8. Autoritzar ocupacions de la via pública com poder ser tancaments de carrers, reserves d'estacionaments, col·locació de contenidors...
9. Elaboració d'informes de conducta per a la concessió de targetes d'armes d'acord amb l'article 105.1 del Reial Decret 137/1993 de 29 de gener, pel qual s'aprova el reglament d'armes.

Codi de verificació	
Procediment 1457 Relacions de llocs de treball	
Expedient núm. 7978/2020	Document 124540/2021

10. Elaboració d'informes a requeriment de les diverses àrees de l'Ajuntament.

Bàsicament m'agradaria que l'òrgan competent analitzés totes aquestes funcions i resolgués si són funcions pròpies de la meua categoria laboral o bé corresponen a un/s altre/s llocs de treball. Un cop analitzades aquestes funcions agrairé que se'm notifiqui la resolució i que si aquestes són pròpies d'una altra lloc de treball també sigui notificada la resolució a la/les persona/es que l'ocupin.

La comissió informa que els informes a que fa referència són models estandarditzats en els que només s'ha d'introduir dades, per tant es considera tasca administrativa. En tot cas, sí que s'ha revisat el factor B3.Complexitat relacional en el nivell 2 i el factor B4.Complexitat orgànica en el nivell 2. Això fa que la puntuació definitiva d'aquest lloc de treball sigui de 340 punts.

9. El senyor _____, cap de Sistemes i Noves tecnologies, presenta dues instàncies al registre general amb núm. E/7289/2021 de 3/06/2021 i E/7292/2021 de 4/06/2021 en les que exposa diverses al·legacions:

9.1. Informe de disconformitats organigrama i posicionament de l'Àrea de Sistemes d'Informació i Noves Tecnologies i del lloc de treball de cap de Sistemes d'Informació.

El passat 09/01/2020 1:29 el sotasignat va fer arribar email a comiteunitari@ajlagarriga.cat, llmarco@ajlagarriga.cat, llrodriguez@ajlagarriga.cat, ccasellas@ajlagarriga.cat en el què es presentava una revaloració del lloc de treball de cap de sistemes d'informació i noves tecnologies en el què en l'apartat d'antecedents es manifestava disconformitat sobre la modificació del nom del lloc de treball proposat "cap de departament..." (comandament executiu) en comptes de "Cap de l'àrea ..." (directiu). Les funcions que es venen exercint des de 2015 tant funcions de fitxa com pel tracte i/o inclusió en determinats cercles propis de llocs de treball directius, i per tant assumint in-pectore funcions no reconegudes pròpies d'un lloc directiu. En cap moment s'ha percebut una retribució complementària (complement especial responsabilitat i/o similar) causant greuge comparatiu.

La proposta de RLT 2021 degrada en un nivell jeràrquic el lloc de treball de Cap de Sistemes passant de lloc comandament directiu a comandament executiu. L'àrea de Sistemes d'informació i tecnologies com indica el nom compost del lloc de treball de cap de sistemes d'informació i noves tecnologies compren diferents serveis, i que aquests gestionen diferents àmbits tècnics. L'organigrama de la RLT 2021 juntament amb el conjunt de fitxes de treball no es reconeixen ni els diferents serveis ni àmbits tècnics de l'àrea de sistemes i tecnologia, no es reconeix l'àmbit tècnic TIC com a principal catalitzador transversal de la transformació digital. La prova està en que en el decurs del temps la direcció ha anat disgregant funcions i creant estructures orgàniques desvinculades de l'àrea tècnica de la qual és indissociable, la informàtica. És per tot això que el sotasignat va presentar una proposta organitzativa que veient que no tenia acceptació i/o reconeixement va anar adaptant fins a concloure i presentar al regidor de TIC una proposta versió definitiva a data de 20/12/2019 8:56.

Codi de verificació	
Procediment 1457 Relacions de llocs de treball	
Expedient núm. 7978/2020	Document 124540/2021

La proposta d'organigrama i assignació de funcions en diferents llocs de treball considerava i considera estratègic i clau que les TIC ocupin un espai transversal. La única manera és que TIC ocupi un espai en el nivell directiu i sigui representat per un perfil tècnic tecnològic amb coneixement i domini que faciliti la introducció i governança de les TIC juntament amb els responsables dels serveis interns (generals, territori, persones, promoció econòmica i policia) també dels públics finals a fi de que millorin la qualitat d'aquests.

Es presenten aquestes disconformitats per tal de que puguin ser reconsiderades per l'òrgan tècnic de valoració corresponent tant el posicionament en l'organigrama de l'àrea de sistemes d'informació així com el posicionament jeràrquic del lloc de cap de sistemes d'informació i noves tecnologies a fi de poder trobar solució a problemàtiques associades a les TIC i identificades inicialment en el procés de valoració de llocs de treball per a l'elaboració de la RLT ja aprovada inicialment.

La comissió informa que el model d'organigrama que es pretén aprovar està consensuat per totes les parts, equip de govern i comitè d'empresa, per tant l'equip de govern no preveu fer cap canvi en l'estructura organitzativa proposada. Així doncs, la ubicació en el mateix del lloc de treball de cap del departament de Sistemes i Noves tecnologies es considera correcta així com la puntuació atorgada, pel que es proposa desestimar aquesta al·legació.

9.2. Proposta de revaloració del lloc de treball de cap de Sistemes d'Informació i Noves Tecnologies

A2 Coneixements complementaris, es puntua amb 3 (40p) i es considera que hauria de ser 4 (55p), donat que cal un coneixement ampli de les tecnologies existents en el mercat, i un coneixement profund de les tecnologies implantades a l'Ajuntament (alguns fabricants amb tecnologies implantades: Microsoft, vmware, citrix, cisco, fortinet, mikrotik, albertia, HP, Aruba, Alcatel, Kaspersky, Oracle, Motorola, Samsung, Apple, etc.). Així com coneixements en direcció i gestió TIC: cal un coneixement ampli en metodologies i estàndards de mercat tant per la direcció com la gestió dels serveis TIC (ISO 20000, ISO 27001, ISO 22301, ISO 31000, ITIL, COBIT, etc.) i coneixements en direcció i gestió de projectes: cal un coneixement ampli en metodologies i estàndards de mercat tant per la direcció com la gestió de projectes (PMP, Prince2, etc.).

La comissió proposa desestimar aquesta al·legació perquè es considera adequada la puntuació atorgada, d'acord amb el document dels criteris consensuats durant les sessions de valoració, en la que es va pacta fixar els següents nivells de valoració, amb caràcter general:

- **1 (mínims recomanables):** llocs AP (excepció: 2 = conductor/a)
- **2 (aprenentatge bàsic):** Llocs C1 i C2.
- **3 (aprenentatge especialitzat):** A1 (llocs de comandament i base), A2 (llocs de comandament i base), i sergent

Codi de verificació	
Procediment 1457 Relacions de llocs de treball	
Expedient núm. 7978/2020	Document 124540/2021

- **4 (alta especialització):** llocs que per exigència legal han de disposar de màster habilitant (professions regulades): en el cas de l'Ajuntament es circumscriuen a arquitecte/a, enginyer industrial, i tècnic/a d'administració general (inclòs el de SSTT). I, per altra banda, el Delegat/da de protecció de dades i Cap de costos, qualitat i modernització.

B1 Complexitat tècnica, es valora amb 4 (80p) i es considera que hauria de ser 5 (100p), perquè les qüestions a resoldre són tècniques, que precisen una anàlisi complexa i requereixen solucions innovadores per a la presa de decisions d'alta responsabilitat. Tècnic/a superior, cap de servei, arquitecte/a. Com per exemple en el disseny i implementació arquitectura dels sistemes informàtics: Actualment es disposa d'un sistema que creix de forma constant incorporant noves tecnologies i en constant augment de volumetries (cada vegada més servidors, cabines discos, sistemes operatius, programari virtualització, programari d'usuari, dispositius de xarxa, ...). També en la direcció i gestió de projectes TIC: Cal fer un bon anàlisi i planificació per tal de definir una estructura de treball de projectes per tal d'assolir els objectius establerts per exemple en el Pla director tecnològic que es fa cada 4 anys (a títol d'exemple actualment concloent el 2n pla director tecnològic període 2015-2019 on es van analitzar 93 macroprojectes, concretar-ne 37 dels quals se'n va despendre 105 objectius, 288 resultats clau i 113 indicadors d'avanç).

La comissió proposa desestimar aquesta al·legació perquè es considera adequada la puntuació atorgada, d'acord amb el document dels criteris consensuats durant les sessions de valoració, en la que es va pactar fixar els següents nivells de valoració, amb caràcter general:

- **1 (operativa):** Llocs AP.
- **2 (baixa):** Llocs administratius i d'atenció ciutadana C1 i C2, cap de conserges i encarregat/da de la unitat operativa de serveis, caporal/a, agent, oficial/a, auxiliar tècnic/a i treballador/a familiar.
- **3 (mitjana):** Tècnic/a mig, tècnic/a auxiliar i llocs assimilables, mestre/a de taller, i sergent.
- **4 (alta):** Caps de departament i llocs A1 (excepció: 3 = professor/a EMM i EMAD).
- **5 (molt alta):** Caps d'Àrea i inspector de la policia local.

B2 Guiatge/grau d'iniciativa, es puntua amb 3 (40p) i es considera que hauria de ser 4 (55p).

Per exemple, en el Pla director tecnològic de l'Ajuntament: Ja fa 2 legislatures que es porta a terme la definició i execució del Pla director tecnològic de la Corporació (més conegut com a Pla TIC). Actualment concloent el del període 2015-2019 i en fase de definició el del següent període 2020-2023). En cada pla TIC se'n defineixen objectius tècnics i polítics que es desprenen de programes electorals, Pla d'Actuació Municipal/Mandat i les necessitats que transmeten els tècnics dels serveis de l'Ajuntament. Se n'ha fet 1 seguiment tècnic setmanal,

Codi de verificació	
Procediment 1457 Relacions de llocs de treball	
Expedient núm. 7978/2020	Document 124540/2021

amb control tècnic semestral d'assoliment d'objectius i de resultats clau de cada un dels macroprojectes (guiatge baix i un grau elevat d'iniciativa).

Actualment (des de 22/07/2015 i publicada en web) es disposa d'una carta de servei amb un acord disponibilitat continuada de 24x7 amb un nivell superior al 99,671% (equivalent a una aturada/any igual o inferior a 1d 4h 50m 22.4s). Pel què fa al servei d'atenció a l'usuari s'està requerint una atenció i resolució d'incidències i/o peticions inferiors a la d'una jornada laboral (inferior a 7 hores). Tot i no estar aprovat, s'exigeix de forma diària el compliment d'aquests nivells de servei fet que porta a una coordinació del servei que garanteixi la presència de mínim 1 tècnic informàtic els 365 dies/any (guiatge baix i un grau elevat d'iniciativa).

Finalment, ocupant un lloc de comandament executiu (oposicions superades en 2015) on no existeix una jerarquia superior directe llevat a la del regidor de TIC. Juntament amb el fet de ser un àmbit altament tecnificat fa que es rebin directrius polítiques concretades a nivell de servei i per tant es rebí un guiatge baix i que comporta un grau elevat d'iniciativa del lloc de treball objecte.

La comissió proposa desestimar aquesta al·legació perquè es considera adequada la puntuació atorgada, d'acord amb el document dels criteris consensuats durant les sessions de valoració, en la que es va pactar fixar els següents nivells de valoració, amb caràcter general:

- **1 (marcat):** Llocs AP, auxiliar administratiu/va i secretari/ària de l'alcaldia.
- **2 (acotat):** llocs C1 i C2.
- **3 (limitat):** llocs A1 i A2, sergent i mestre/a de taller (excepció: 2 = logopeda).
- **4 (puntual):** Caps d'Àrea, inspector de la policia local i delegat/da de protecció de dades i Cap de costos, qualitat i modernització.

C1 Volum de Recursos Humans dirigits, d'acord amb la quantitat de personal que es gestiona. Però la puntuació no s'ajusta amb els llocs típics de caps d'àrea que seria nivell 3 (50p). La forta externalització fa que l'àrea tingui 1 petit equip de treball adscrit.

La comissió proposa desestimar aquesta al·legació perquè es considera adequada la puntuació atorgada, d'acord amb el que disposa el manual de valoració emprat. El volum de Recursos Humans dirigits és reduït (de 1 a 5 persones).

En aquest factor no es tenen en compte les persones que treballen a l'Ajuntament a través d'un contracte de serveis. Això queda recollit en el factor D2. Control de serveis externalitzats o contractats que s'ha valorat en la puntuació màxima per aquest lloc de treball.

C3 Tipologia de comandament, es valora amb 2 (75p) i es considera que correspon 3 (120p), atès que segons la situació actual i la proposta organitzativa presentada s'està assumint el nivell de directiu (3).



Codi de verificació	
Procediment 1457 Relacions de llocs de treball	
Expedient núm. 7978/2020	Document 124540/2021

La comissió proposa desestimar aquesta al·legació perquè es considera adequada la puntuació atorgada, d'acord amb el document dels criteris consensuats durant les sessions de valoració, en la que es va acordar que aquest factor s'adaptava a les característiques de la Garriga. L'estructura de l'Ajuntament de la Garriga presenta tres nivells de comandament diferenciats (caps d'àrea, caps de departament i caps d'unitat o encarregats/des). En aquest sentit, s'han emprat 3 nivells dels que preveu el subfactor enlloc dels 4 totals. Així, el nivell 3 s'ha atorgat als Caps d'Àrea, el 2 als Caps de departament o equivalent i l'1 als caps d'unitat o encarregats/des.

D1 Responsabilitat funcional, no es valora. Hi ha 2 valors possibles 1 i 2. Es puntua amb 0 (0p) i es considera que hauria de ser 2 (30p).

Les TIC son transversals per naturalesa. Tot projecte, fins i tot els projectes purament TIC tenen una component elevada de transversalitat ja que els sistemes donen servei a tots els departaments i en última instància a la ciutadania.

En la fitxa del lloc de treball que ocupo s'especifica "*Coordinar-se i col·laborar amb altres àmbits de la Corporació sempre que sigui necessari per al millor funcionament global de la Corporació i garantir la transversalitat i el treball en xarxa: treballar conjuntament amb els responsables dels altres serveis per tal d'identificar, recomanar, desenvolupar, implementar, i mantenir solucions TIC en tots els àmbits de l'organització procurant un sentit global d'actuació i coherent amb les capacitats de l'organització i els seus recursos*". Queda doncs evident la transversalitat del lloc de treball objecte.

La comissió proposa desestimar aquesta al·legació atès que en el manual de valoració estableix explícitament que aquest factor és incompatible amb la jerarquia formal, és a dir, en cap cas es pot assignar a un càrrec de comandament jeràrquic, perquè justament està pensat per compensar als llocs base que incorporen responsabilitat funcional.

D2 Control i supervisió de serveis externalitzats o contractats externament, no es valora. Hi ha 2 valors 0 i 1. Es puntua amb 0 (0p) i es considera que hauria de ser 1 (10p).

La comissió proposa desestimar aquesta al·legació atès que com ja s'ha dit anteriorment ho té puntuat en la màxima valoració.

D6 Transferència de coneixement, no es valora. Hi ha 2 valors 0 i 1. Es puntua amb 0 (0p) i es considera que hauria de ser 2 (30p). El món canviant de lo digital, la complexitat de les TIC i per tal de fer un governança i gestió de les TIC es requereix un coneixement especialitzat. Degut a la elevada tecnificació de l'àmbit TIC i l'elevada especialització que aquest requereix, constantment caps d'àrea i/o polítics requereixen de la figura d'assessor que transfereix coneixement i/o assessora per a la presa de decisions.

Codi de verificació	
Procediment 1457 Relacions de llocs de treball	
Expedient núm. 7978/2020	Document 124540/2021

Sovint es fa formació individualitzada a usuaris i/o una transferència de coneixement per tal de que puguin desenvolupar les seves funcions amb un major domini dels recursos informàtics que se li posen a disposició.

La comissió proposa estimar parcialment aquesta al·legació i puntuar aquest factor en el nivell 1.

D7 Per tractament i custòdia d'informació confidencial, no es valora. Hi ha 2 valors 0 i 1. Es puntua amb 0 (0p) i es considera que hauria de ser 2 (20p). Responsabilitat de custòdia: de tot actiu digital de la corporació completa (sistemes d'arxius i bases de dades, còpies de seguretat i restauració), llevat de casos excepcionals. Es té accés a tot sistema d'informació. Es treballa per la seguretat i la no fuga d'informació (exemple wikileaks).

També es disposa d'accés a tot el sistema informàtic de l'Ajuntament i per tant accés a tota la informació que aquest emmagatzema ("a la xarxa": carpetes, programaris d'expedients administratius, tributaris, cementiris, etc. "i en local": accés a totes les estacions de treball).

També hi ha una responsabilitat directe sobre determinats sistemes d'informació pel què fa a la protecció (custòdia i confidencialitat) de sistemes sensibles com ara les bústies de correu electrònic que cal preservar i protegir (només per ordre judicial es pot procedir a donar accés a un tercer que no sigui el propi empleat).

Hi ha 1 responsabilitat directe per garantir la integritat de la informació (que aquesta no sigui alterada de forma indeguda) com la que s'emmagatzema en sistemes com el programari de gestió tributària i recaptació, programari de gestor d'expedients, etc. (dades de contribuent, dades d'empreses, etc.). Tots els programes de la casa tenen la informació emmagatzemada en base de dades que administra i protegeix el Servei d'informàtica i per tant el lloc objecte en té 1 responsabilitat directe.

La comissió proposa desestimar aquesta al·legació perquè es considera adequada la puntuació atorgada, d'acord amb el document dels criteris consensuats durant les sessions de valoració, en la que es va acordar que entenent que qualsevol empleat/da de l'administració pública pot tenir accés a informació personal dels ciutadans/es, s'han puntuat aquells llocs que per desenvolupar les seves funcions han de d'utilitzar aquestes dades per una banda i, per l'altra, els llocs que treballen amb informació estratègica. Tanmateix, per al primer cas tan sols s'han tingut en compte aquells treballadors/es que fan ús de dades tipificades com a nivell 3 de la LOPD, és a dir, les que afecten la intimitat de la persona.

- **1 (restringit):** sergent, caporal/a, agent, cap del departament de recursos humans, cap del departament de serveis socials, arxiver/a, Cap de l'OAC, tècnic/a mitjà/ana de recursos humans, tècnic/a mitjà/ana d'acció social igualtat i cooperació, educador/a social, tècnic/a d'igualtat i intervenció comunitària, tècnic/a de projectes, tècnic/a mitjà/ana de formació ocupacional, tècnic/a mitjà/ana d'orientació i inserció, logopeda, administratiu/va de seguretat

Codi de verificació	
Procediment 1457 Relacions de llocs de treball	
Expedient núm. 7978/2020	Document 124540/2021

ciutadana, recursos humans i serveis socials, treballador/a familiar i auxiliar administratiu/va de serveis socials i recursos humans.

- **2 (estratègic):** Caps d'àrea, inspector i cap de la policia local, delegat/da de protecció de dades i Cap de costos, qualitat i modernització i secretari/ària d'alcaldia.

E1 Criticitat temporal, es puntua amb 2 (15p) i es considera que hauria de ser 3 (30p). Per indisponibilitat dels sistemes (tall de servei en pàgina web, no funcionament aula ensenyament, no connexió internet policia local, etc.) es considera com a qüestió crítica. El funcionament de tots els serveis de l'Ajuntament es recolzen en les TIC i la seva continuïtat. Hi ha una relació directe i estreta entre "No serveis TIC" - "No serveis públics". Actualment si els sistemes i les comunicacions no ofereixen servei, els serveis finalistes no poden prestar servei i per tant el servei públic es veu afectat (depèn directament dels serveis TIC). Així ho indicava l'estudi realitzat a 2013 BIA (Business Impact Analysis). Previst nou estudi en 2020 per tal d'actualitzar l'impacte de tots els serveis TIC i sistemes TIC que s'han desplegat des d'ençà.

La no disponibilitat de sistemes i comunicacions pot també danyar greument la imatge i reputació de l'Ajuntament.

Actualment (des de 22/07/2015 i publicada en web) es disposa d'una carta de servei amb un acord disponibilitat continuada de 24x7 amb un nivell superior al 99,671% (equivalent a una aturada/any igual o inferior a 1d 4h 50m 22.4s). Pel què fa al servei d'atenció a l'usuari s'està requerint una atenció i resolució d'incidències i/o peticions inferiors a la d'una jornada laboral (inferior a 7 hores). Tot i no estar aprovat, s'exigeix de forma diària el compliment d'aquests nivells de servei fet que porta a una coordinació del servei que garanteixi la presència de mínim 1 tècnic informàtic els 365 dies/any (guiatge baix i un grau elevat d'iniciativa).

Una mala gestió i/o operació per exemple sobre el sistema de base de dades corporatiu pot comportar tot tipus d'incompliments legal (pèrdua d'expedients i documents electrònics degut a l'execució d'una instrucció indeguda al sistema informàtic), econòmic (pèrdua d'informació dels contribuents o transferències bancàries a comptes corrents indeguts fruit d'una mala instrucció a la base de dades, etc.), humà (personal de la casa aturat perquè no pot treballar) o d'imatge corporativa (web inaccessible, fuga d'informació tipus wikileaks, etc.).

Es tracta d'una criticitat temporal sostinguda en el temps, degut a la pròpia funció del lloc de treball objecte.

La comissió proposa desestimar aquesta al·legació perquè aquest factor ve a valorar la pressió psicològica de l'efectivitat i realització material de la tasca encomanada, no del seu seguiment i control, que va implícita amb el càrrec de comandament.

Codi de verificació	
Procediment 1457 Relacions de llocs de treball	
Expedient núm. 7978/2020	Document 124540/2021

La puntuació màxima del nivell 3 no s'ha considerat en cap lloc de treball.

F4 Perillositat, es puntua amb 0 (0p) i es considera que hauria de ser 2 (10p). No es tenen en compte els riscos de tipus industrial i/o relatius al manteniment de les instal·lacions tècniques als quals estem sotmesos actualment (instal·lacions elèctriques, sales servidors/comunicacions).

Perills elèctrics en sales tècniques de comunicacions i/o dades. Les sales tècniques informàtiques tenen un element que és l'electricitat i sistemes d'alimentació ininterrompuda.

Perills de manipulació de càrregues: manipulació de maquinari (2-15 kg). Els armaris de les sales tècniques suporten pesos superiors a 100 kg de maquinari, en neteges o reestructuracions per accident pot abatere's a damunt de qui estigui manipulant les càrregues.

Perills de treballs en alçada i/o escales, en instal·lació d'antenes WIFI en interiors d'edificis (alçades de 2-4 metres) o per decisió d'ubicació d'antenes WIMAX en exteriors com son teulades, fanals llum, cotxe-cistella, etc. (alçades de 2 a 10 metres).

La comissió proposa estimar parcialment aquesta al·legació i puntuar aquest factor en el nivell 1 atès que l'activitat del lloc de treball implica risc de patir danys, en general de caràcter lleu, els quals no comporta hospitalització, baixa de llarga durada o intervenció quirúrgica.

G7 Flexibilitat, es puntua amb 0 (0p) i es considera que hauria de ser de 1 (10p). Quan es requereix s'està disponible. El lloc de treball que actualment s'ocupa ja té aquesta condició ja que es té contacte directe amb el regidor de l'àrea.

La comissió proposa desestimar aquesta al·legació atès que és als caps d'àrea i als caps de departament, principalment, als que se'ls exigeix que tinguin flexibilitat horària. No obstant això, considerant que és cert que aquest lloc de treball requereix d'una disponibilitat total, es proposa la modificació del factor G6. Disponibilitat puntuant-se en el nivell 2.

10. La senyora _____ administrativa d'Educació, presenta instància al registre general amb núm. E/6261/2021 de 18/05/2021 en la que exposa:

10.1. Tanmateix, els criteris de valoració amb els que no estic d'acord són:

B3 Complexitat relacional, a la meua plaça s'ha valorat "1.bàsica", però penso que la majoria d'administratives hauríem d'estar valorades "2.Mitjana", ja que en la majoria de places segur que totes ens trobem en situacions difícils i/o conflictives i cal tenir empatia i assertivitat. Ja que estem a l'atenció de la ciutadania, dins de la característica de cada àrea.



Codi de verificació	
Procediment 1457 Relacions de llocs de treball	
Expedient núm. 7978/2020	Document 124540/2021

Concretament en el meu lloc de treball, realitzo els cobraments de rebuts a les famílies de l'Escola Bressol Municipal i moltes vegades haig d'atendre a dites famílies, donant explicacions quan hi ha alguna incidència. També realitzo els expedients per l'atorgament de tarifació social i reduccions a les famílies de l'Escola Bressol, i sóc la persona que informa a les famílies quan tenen dubtes i/o estan disconformes. De fet, les administratives de l'àrea d'Educació tenim molt contacte amb les famílies dels alumnes de les escoles municipals, normalment som la primera persona que les atén i això s'hauria de tenir en compte.

La comissió proposa estimar aquesta al·legació i puntuar en el nivell 2 el factor B3.

B4 Complexitat orgànica. En quan a l'organigrama no trobo justa la diferència entre els/les administratius/ives que pegen d'un cap d'àrea i els/les que pegen d'un/a cap de departament, perquè cal donar més punts al penjar d'un o l'altre? Si el volum de feina pot ser igual o superior i tenir pràcticament les mateixes tasques. La meua plaça d'administrativa d'Educació, fins ara, sempre ha penjat d'una cap d'àrea, donant suport a les tècniques de l'àrea i a les direccions de les Escoles Municipals, i a partir d'ara es vol fer penjar d'un/a cap de departament que penjarà d'un/a cap d'àrea (cosa que d'aquesta manera redueix la puntuació de dificultat tècnica, però la feina entenc que és la mateixa). No trobo justa aquesta diferència que es vol fer a partir d'ara entre el personal administratiu, en aquest sentit.

La comissió proposa desestimar aquesta al·legació atès que és així com es valora amb aquest manual i així s'ha aplicat en tots els casos que depenen d'un/a cap de departament.

11. La senyora [nom], arxivera, presenta instància al registre general amb núm. E/5840/2021 de 11/05/2021 en la que exposa les següents al·legacions:

En la fitxa de treball 028 arxiver/a es preveu com a única forma de provisió el concurs, sense determinar-ne el tipus (lliure, provisió interna, mobilitat, etc.). Al respecte sol·licito que s'inclogui com a forma de provisió del lloc de treball per concurs la mobilitat interadministrativa en base als següents arguments:

1. L'article 295.1 del Decret Legislatiu 2/2003, de 28 d'abril (DOGC 3887, de 20 de maig), pel qual s'aprova el text refós de la Llei Municipal i de Règim Local de Catalunya estableix que "els funcionaris d'altres administracions públiques i de corporacions locals es poden presentar a les convocatòries per proveir llocs de treball dels ens locals, d'acord amb el que disposa la Relació corresponent de Llocs de Treball".

2. En la RLT en aprovació, només està dotat amb un únic efectiu i es tracta d'un lloc de treball d'alta complexitat que per al seu desenvolupament requereix d'una alta especialització i d'un constatable coneixement efectiu i pràctic de l'administració pública i els seus procediments. Per aquest motiu és necessària una demostrable experiència per al seu exercici que quedarà garantida mitjançant la provisió per concurs de mobilitat administrativa.

Codi de verificació	
Procediment 1457 Relacions de llocs de treball	
Expedient núm. 7978/2020	Document 124540/2021

3. En el meu cas, sóc funcionaria de carrera del cos d'arxivers de la Generalitat de Catalunya. Ja vaig passar unes oposicions d'aquesta categoria i grup i tinc més de 15 anys d'experiència, 7 dels quals en aquest Ajuntament. Per tant, quedaria garantit allò exposat al punt anterior.

La comissió proposa estimar aquesta al·legació i posar que aquest lloc de treball es cobrirà mitjançant concurs lliure o concurs per mobilitat interadministrativa.

Es proposa posar aquestes dues modalitats de provisió en el lloc de TAG, tècnic/a de Serveis Econòmics, cap de sistemes i noves tecnologies, arquitecte/a i enginyer/a.

Tanmateix, es proposa corregir la puntuació atorgada erròniament en el factor B4. Complexitat orgànica, en la que li correspon el nivell 1 i en el factor G6. Disponibilitat al que li correspon el nivell 0.

12. La senyora _____, arquitecta, presenta instància al registre general amb núm. E/7277/2021 de 3/06/2021 en la que exposa les següents al·legacions:

12.1. Contra la consideració dels dos llocs de treball d'arquitecte/a com equivalents.

La relació de llocs de treball planteja 2 llocs de treball d'arquitecte equivalents, quan les tasques que portem a terme ni són ni han estat mai equivalents. A continuació transcriu les taques que du a terme des de fa anys i que es donen per reproduïdes.

Les tasques que porto a terme, doncs, són les cap del departament d'urbanisme, combinades amb les tasques més tècniques pròpies del lloc de treball d'arquitectes. Les meves tasques inclouen, i superen de molt, les que realitza la persona que ocupa l'altre lloc de treball d'arquitecte. Les seves tasques són únicament tasques de disciplina urbanística, bàsicament informar llicències d'obres i expedients de protecció de la legalitat urbanística.

Tanmateix la RLT no té en compte ni l'experiència ni la dedicació personal de qui sotasigna, i a sobre proposa que se li apliqui un complement personal transitori, que és del tot injust.

-Injust per la infravaloració que es fa de les tasques que porto a terme.

-Injust pels bons resultats obtinguts en tots els tràmits urbanístics que s'han dut a terme els darrers tres anys,

-Injust també quan es planteja en termes d'equitat externa, ja que segons l'estudi de la consultora que ha redactat la RLT, el sou que es proposa queda per sota del promig de l'equivalent en municipis semblants.

-Injust per la dedicació que sovint se li ha demanat, ja que durant llargs períodes de temps he estat l'única arquitecta i he assumit el doble de càrrega de feina, com es pot comprovar fàcilment en els arxius de l'àrea de recursos humans.

La comissió proposa desestimar aquesta al·legació atès que qualsevol de les dues arquitectes pot dur a terme les mateixes funcions, doncs no s'està valorant la feina realitzada fins ara per cadascuna d'elles, sinó la valoració del lloc de treball d'arquitecte/a.

12.2. Contra la valoració del lloc de treball d'arquitecte, tenint en compte les tasques que jo porto a terme.



Codi de verificació	
Procediment 1457 Relacions de llocs de treball	
Expedient núm. 7978/2020	Document 124540/2021

A3 Coneixements per experiència laboral.

El lloc de treball genèric d'arquitecte s'ha valorat amb un nivell mitjà, experiència necessària entre 1 i 3 anys.

Tanmateix i pel que fa a les meves tasques, degut a la complexitat dels procediments urbanístics amb els quals treballa, hauria de ser un nivell alt, d'entre 3 i 5 anys.

La comissió proposa desestimar aquesta al·legació perquè es considera adequada la puntuació atorgada, d'acord amb el document dels criteris consensuats durant les sessions de valoració, en la que es va pactar fixar els següents nivells de valoració, amb caràcter general:

- **1 (mínims recomanables):** Llocs AP.
- **2 (bàsic):** llocs C2, i els llocs de secretari/ària d'alcaldia, agent i logopeda.
- **3 (mitjans):** llocs base A1 i A2, i llocs C1.
- **4 (alts):** Llocs de comandament A1 i A2. (excepció: 3 = cap tècnic de la unitat d'obres, coordinador/a de l'EME i Cap de l'OAC)

B1 Complexitat tècnica

El lloc de treball genèric d'arquitecte s'ha valorat amb un nivell 4, alt, "qüestions tècniques que requereixen reflexió i un estudi analític profund".

Tanmateix i pel que fa a les meves tasques, aquestes es poden assimilar més a "qüestions tècniques que precisen una anàlisi complexa i requereixen solucions innovadores per a la presa de decisions d'alta responsabilitat". O sigui que s'hauria de valorar amb un nivell 5, molt alta. En el mateix quadre de resum de criteris, també s'atribueix a la tasca d'arquitecte que desenvolupi projectes urbanístics un nivell 5 de complexitat tècnica.

La comissió proposa desestimar aquesta al·legació perquè es considera adequada la puntuació atorgada, d'acord amb el document dels criteris consensuats durant les sessions de valoració, en la que es va pactar fixar els següents nivells de valoració, amb caràcter general:

- **1 (operativa):** Llocs AP.
- **2 (baixa):** Llocs administratius i d'atenció ciutadana C1 i C2, cap de conserges i encarregat/da de la unitat operativa de serveis, caporal/a, agent, oficial/a, auxiliar tècnic/a i treballador/a familiar.
- **3 (mitjana):** Tècnic/a mig, tècnic/a auxiliar i llocs assimilables, mestre/a de taller, i sergent.
- **4 (alta):** Caps de departament i llocs A1 (excepció: 3 = professor/a EMM i EMAD).
- **5 (molt alta):** Caps d'Àrea i inspector de la policia local.

B2 Guiatge/grau d'iniciativa.

Codi de verificació	
Procediment 1457 Relacions de llocs de treball	
Expedient núm. 7978/2020	Document 124540/2021

El lloc de treball genèric d'arquitecte s'ha valorat amb un nivell 3, limitat, "directrius tècniques per complir amb els objectius de l'àrea".

Tanmateix les meves tasques majoritàriament es realitzen amb directrius polítiques concretades a objectius de servei. Entre moltes altres tasques, sóc tècnic assessor de l'equip de govern en qüestions urbanístiques i d'ordenació del territori, des de trobar el millor lloc 4 per situar un equipament, a buscar la manera de disminuir els costos d'expropiació d'una finca. Així doncs s'hauria de valorar amb un nivell 4, puntual.

La comissió proposa desestimar aquesta al·legació perquè es considera adequada la puntuació atorgada, d'acord amb el document dels criteris consensuats durant les sessions de valoració, en la que es va pactar fixar els següents nivells de valoració, amb caràcter general:

- **1 (marcat):** Llocs AP, auxiliar administratiu/va i secretari/ària de l'alcaldia.
- **2 (acotat):** llocs C1 i C2.
- **3 (limitat):** llocs A1 i A2, sergent i mestre/a de taller (excepció: 2 = logopeda).
- **4 (puntual):** Caps d'Àrea, inspector de la policia local i delegat/da de protecció de dades i Cap de costos, qualitat i modernització.

B3 Complexitat relacional

El lloc de treball genèric d'arquitecte s'ha valorat amb un nivell 1, bàsic, "correcció i amabilitat exigible per a qualsevol empleat".

Tanmateix les meves tasques necessiten sovint d'empatia i assertivitat per situacions difícils, relacionades amb l'obligació que tinc de resoldre i d'informar els ciutadans sobre temes com l'afectació urbanística i monetària al seu patrimoni immobiliari, impossibilitat d'edificar certes parcel·les, impossibilitat de dividir finques segons últimes voluntats, obligació d'enderrocar construccions, obligació de fer front a despeses d'urbanització, etc. Així doncs s'hauria de valorar amb un nivell 2, mitjana.

La comissió proposa desestimar aquesta al·legació perquè es considera adequada la puntuació atorgada, d'acord amb el document dels criteris consensuats durant les sessions de valoració. El manual estableix 4 nivells per aquest factor. S'ha puntuat amb una mitjana aquells llocs que han de gestionar amb major complexitat les relacions humanes per dur a terme la seva feina amb garanties de manera interna (amb la resta de llocs de la corporació) o externa (amb la ciutadania) i amb una molt alta els llocs amb més capacitat de negociació i responsabilitats de representació. La resta de lloc se'ls ha valorat al correcció exigible a qualsevol empleat/da públic.

- **1 (bàsica):** la major part dels llocs.
- **2 (mitjana):** caporal/a, tècnic/a mitjà/ana de recursos humans, tècnic/a mitjà/ana d'acció social igualtat i cooperació, educador/a social, tècnic/a de projectes, tècnic/a mitjà/ana de Participació Ciutadana, professor/a EMM i EMAD, director/a d'Orquestra, tècnic/a mitjà/ana de formació ocupacional, agent,



Codi de verificació	
Procediment 1457 Relacions de llocs de treball	
Expedient núm. 7978/2020	Document 124540/2021

tècnic/a mitjà/ana d'habitatge, mestre/a d'informàtica i d'adults, logopeda, mestre/a de taller, tècnic/a auxiliar d'administració electrònica, inspector/a, tècnic/a auxiliar de joventut, biblioteca, mercat i informàtica, secretari/ària d'alcaldia, administratiu/va de (OAC, seguretat ciutadana, secretaria, intervenció, tresoreria, recursos humans, serveis territorials i educació), treballador/a familiar, auxiliar administratiu/va, conserges, i informador/a i ordenança.

- **4 (molt alta):** Caps d'Àrea i inspector de la policia local.

B4 Complexitat orgànica

El lloc de treball genèric d'arquitecte s'ha valorat amb un nivell 1, dependència no directiva, comandat jeràrquicament per un cap de nivell operatiu o intermig.

Tanmateix estic comandada jeràrquicament pel cap d'àrea de territori i pels regidors de l'àmbit, no depenc d'un cap intermig, que no existeix. Així doncs la dependència és directiva i s'hauria de valorar amb un nivell 2.

La comissió proposa desestimar aquesta al·legació atès que és així com es valora amb aquest manual i així s'ha aplicat en tots els casos que depenen d'un/a cap de departament.

C2 Qualificació dels recursos humans dirigits.

En aquest factor no es reconeix cap punt al lloc de treball genèric d'arquitecte, considerant-lo un lloc situat al punt baix de l'escala jeràrquica i que no pot encarregar cap tasca a ningú.

Tanmateix pel que fa al lloc de treball que ocupo, puc encarregar tasques i revisar-les tant a l'administratiu de l'àrea, com al delineant, com a l'auxiliar tècnic de via pública. Igualment si el projecte que duc a terme ho requereix, faig peticions de tasques a la resta de tècnics de l'àrea d'urbanisme.

Així doncs proposo que el subfactor C2 es valori amb un nivell mitjà, amb 35 punts, i el subfactor C3 es valori amb un nivell intermedi, amb 75 punts.

La comissió proposa desestimar aquesta al·legació perquè el lloc de treball d'arquitecte/a és un lloc bàsic i aquest factor només es valora en els llocs de comandament.

D1 Responsabilitat funcional

El lloc de treball genèric d'arquitecte s'ha valorat amb un nivell 1, reduïda.

Tanmateix pel que fa a la meva tasca com a responsable de planejament, coordino tècnics de diferents àrees per dur a terme tasques com l'Avanç de POUM, plec de POUM, i el POUM que ara iniciem. Així doncs, la responsabilitat és de procés i s'hauria de valorar amb un nivell

2

Codi de verificació	
Procediment 1457 Relacions de llocs de treball	
Expedient núm. 7978/2020	Document 124540/2021

La comissió proposa desestimar aquesta al·legació perquè es considera adequada la puntuació atorgada, d'acord amb el document dels criteris consensuats durant les sessions de valoració i atès que aquest lloc de treball no és un lloc de comandament.

D7 Tractament i custòdia d'informació confidencial.

En el lloc de treball genèric d'arquitecte no s'ha valorat aquest subfactor.

Tanmateix pel que fa a les meves tasques, tinc accés a gran quantitat d'informació confidencial. A nivell intern municipal dispenso de molta informació estratègica sobre els projectes municipals que afecten el territori. A nivell extern dispenso de molta informació sobre els ciutadans, com titularitats i càrregues sobre finques, finques en venda, preparació d'operacions immobiliàries, conflictes entre propietaris i llogaters, etc. Així doncs el tractament és restringit.

La comissió proposa desestimar aquesta al·legació perquè es considera adequada la puntuació atorgada, d'acord amb el document dels criteris consensuats durant les sessions de valoració, en la que es va acordar que entenent que qualsevol empleat/da de l'administració pública pot tenir accés a informació personal dels ciutadans/es, s'han puntuat aquells llocs que per desenvolupar les seves funcions han de d'utilitzar aquestes dades per una banda i, per l'altra, els llocs que treballen amb informació estratègica. Tanmateix, per al primer cas tan sols s'han tingut en compte aquells treballadors/es que fan ús de dades tipificades com a nivell 3 de la LOPD, és a dir, les que afecten la intimitat de la persona.

- **1 (restringit):** sergent, caporal/a, agent, cap del departament de recursos humans, cap del departament de serveis socials, arxiver/a, Cap de l'OAC, tècnic/a mitjà/ana de recursos humans, tècnic/a mitjà/ana d'acció social igualtat i cooperació, educador/a social, tècnic/a d'igualtat i intervenció comunitària, tècnic/a de projectes, tècnic/a mitjà/ana de formació ocupacional, tècnic/a mitjà/ama d'orientació i inserció, logopeda, administratiu/va de seguretat ciutadana, recursos humans i serveis socials, treballador/a familiar i auxiliar administratiu/va de serveis socials i recursos humans.
- **2 (estratègic):** Caps d'àrea, inspector i cap de la policia local, delegat/da de protecció de dades i Cap de costos, qualitat i modernització i secretari/ària d'alcaldia.

F2 Ambient de treball

Al lloc de treball genèric d'arquitecte no se li atorga cap punt en aquest subfactor, tot i que en la fitxa figuren entre les seves tasques "dirigir projectes d'obres municipals", "controlar la realització d'obra privada", "redactar projectes d'urbanització". Totes aquestes tasques, i la majoria de les pròpies d'arquitecte, requereixen el treball de camp, la visita sobre el terreny, suportant per tant les condicions climàtiques de l'exterior. Així doncs el nivell és regular. Per tant serien 5 punts en lloc de 0.

Codi de verificació	
Procediment 1457 Relacions de llocs de treball	
Expedient núm. 7978/2020	Document 124540/2021

La comissió proposa desestimar aquesta al·legació atès que el treball de camp i les visites sobre el terreny no es donen de forma habitual de manera que ocupin una part de la jornada no superant la meitat de la mateixa.

G7 Flexibilitat

En el lloc de treball genèric d'arquitecte no s'ha valorat aquest subfactor.

Tanmateix pel que fa a les meves tasques, sovint haig de treballar fora de l'horari habitual de 8 a 15 hores. Pràcticament cada mes es duu a terme la Comissió d'Urbanisme amb assistència de regidors de totes les formacions, en horari de tarda/vespre i a la qual hi haig d'assistir. Igualment he anat i hi vaig sempre que se'm requereix a reunions amb veïns, Juntes de Compensació, etc, relacionades amb el desenvolupament urbanístic de sectors o unitats d'actuació del municipi. Finalment recordar que durant el procés participatiu de l'Avanç de POUM, el curs 2018-2019, vaig assistir a actes al Patronat els vespres, recorreguts pel poble els dissabtes al matí. Etc. La previsió és que durant el proper procés participatiu del nou POUM es tornin a dur a terme actes adreçats a la població, que seran naturalment fora de l'horari de dilluns a divendres entre les 8 i les 15 hores, i als quals també se'm requerirà l'assistència.

Així doncs cal valorar el factor G7, introduint-lo en la descripció del meu lloc de treball, i assignant-li els punts corresponents, que no figuren en el quadre resum de criteris.

Es proposa que se'm atorguin 10 punts en lloc de 0.

La comissió proposa desestimar aquesta al·legació donat que aquesta responsabilitat se li assigna de forma habitual al lloc de treball de cap d'Urbanisme que és on s'ha valorat.

12.3. Contra la valoració del lloc de treball de cap de Departament d'Urbanisme, tenint en compte les tasques que jo porto a terme.

En primer lloc, el lloc de treball de cap del departament d'urbanisme s'ha de restringir a les persones que posseeixin el títol d'Arquitecte superior, ja que és la titulació adequada per a la redacció de planejament urbanístic. Vegeu per exemple el plec de prescripcions tècniques de la licitació del POUM de la Garriga, licitació recentment oberta, en el qual s'exigeix el títol d'Arquitectura Superior a la direcció de l'equip redactor. Cal doncs, que el professional encarregat d'impulsar el nou POUM tingui la mateix titulació.

Per altra banda, cal incorporar a aquest lloc de treball la vessant més tècnica, redacció de projectes, direccions d'obres, redacció de planejament, tasques totes aquestes a les quals només s'hi pot donar resposta des de la titulació d'arquitecte superior.

La comissió proposa desestimar aquesta al·legació perquè les funcions de cap de departament d'Urbanisme les pot dur a terme tant un/a arquitecte/a com un/a arquitecte/a tècnic/a.

Codi de verificació	
Procediment 1457 Relacions de llocs de treball	
Expedient núm. 7978/2020	Document 124540/2021

A2 Coneixements complementaris.

El lloc de treball de cap de departament s'ha valorat amb un nivell 3, d'aprenentatge especialitzat, quan li correspondria el nivell 4, alta especialització.

La Comissió va acordar fixar els nivells de valoració amb caràcter general que queden recollits en el document "criteris de valoració". En el nivell 4 del factor A2 es va acordar per a aquells llocs de treball que per exigència legal han de disposar de màster habilitant (professions regulades): en el cas de l'Ajuntament es circumscriuen a arquitecte/a, enginyer industrial, i tècnic/a d'administració general (inclòs el de SSTT). I, per altra banda, el Delegat/da de protecció de dades i Cap de costos, qualitat i modernització. Per això, es proposa desestimar aquesta al·legació.

B1 Complexitat tècnica

El lloc de treball de cap del departament d'urbanisme s'ha valorat amb un nivell 4, alt, "qüestions tècniques que requereixen reflexió i un estudi analític profund".

Tanmateix i pel que fa a les tasques, aquestes es poden assimilar més a "qüestions tècniques que precisen una anàlisi complexa i requereixen solucions innovadores per a la presa de decisions d'alta responsabilitat". O sigui que s'hauria de valorar amb un nivell 5, molt alta. En el mateix quadre de resum de criteris, també s'atribueix a la tasca d'arquitecte que desenvolupi projectes urbanístics un nivell 5 de complexitat tècnica.

La comissió proposa desestimar aquesta al·legació perquè es considera adequada la puntuació atorgada, d'acord amb el document dels criteris consensuats durant les sessions de valoració, en la que es va pactar fixar els següents nivells de valoració, amb caràcter general:

- **1 (operativa):** Llocs AP.
- **2 (baixa):** Llocs administratius i d'atenció ciutadana C1 i C2, cap de conserges i encarregat/da de la unitat operativa de serveis, caporal/a, agent, oficial/a, auxiliar tècnic/a i treballador/a familiar.
- **3 (mitjana):** Tècnic/a mig, tècnic/a auxiliar i llocs assimilables, mestre/a de taller, i sergent.
- **4 (alta):** Caps de departament i llocs A1 (excepció: 3 = professor/a EMM i EMAD).
- **5 (molt alta):** Caps d'Àrea i inspector de la policia local.

B2 Guiatge/grau d'iniciativa.

El lloc de treball de cap del departament d'urbanisme s'ha valorat amb un nivell 3, limitat, "directrius tècniques per complir amb els objectius de l'àrea".

Tanmateix les tasques majoritàriament les realitzo amb directrius polítiques concretades a objectius de servei. Entre moltes altres tasques, sóc tècnic assessor de l'equip de govern en qüestions urbanístiques i d'ordenació del territori, des de trobar el millor lloc per situar un

Codi de verificació	
Procediment 1457 Relacions de llocs de treball	
Expedient núm. 7978/2020	Document 124540/2021

equipament, a buscar la manera de disminuir els costos d'expropiació d'una finca. Així doncs s'hauria de valorar amb un nivell 4, puntual.

La comissió proposa desestimar aquesta al·legació perquè es considera adequada la puntuació atorgada, d'acord amb el document dels criteris consensuats durant les sessions de valoració, en la que es va pactar fixar els següents nivells de valoració, amb caràcter general:

- **1 (marcat):** Llocs AP, auxiliar administratiu/va i secretari/ària de l'alcaldia.
- **2 (acotat):** llocs C1 i C2.
- **3 (limitat):** llocs A1 i A2, sergent i mestre/a de taller (excepció: 2 = logopeda).
- **4 (puntual):** Caps d'Àrea, inspector de la policia local i delegat/da de protecció de dades i Cap de costos, qualitat i modernització.

B3 Complexitat relacional

El lloc de treball de cap del departament s'ha valorat amb un nivell 1, bàsic , "correcció i amabilitat exigible per a qualsevol empleat"

Tanmateix les tasques necessiten sovint d'empatia i assertivitat per situacions difícils, relacionades amb informar els ciutadans sobre temes com l'afectació urbanística i monetària al seu patrimoni immobiliari, impossibilitat d'edificar certes parcel·les, impossibilitat de dividir finques segons últimes voluntats, obligació d'enderrocar construccions, obligació de fer front a despeses d'urbanització, etc. Així doncs s'hauria de valorar amb un nivell 2, mitjana.

La comissió proposa desestimar aquesta al·legació perquè es considera adequada la puntuació atorgada, d'acord amb el document dels criteris consensuats durant les sessions de valoració. El manual estableix 4 nivells per aquest factor. S'ha puntuat amb una mitjana aquells llocs que han de gestionar amb major complexitat les relacions humanes per dur a terme la seva feina amb garanties de manera interna (amb la resta de llocs de la corporació) o externa (amb la ciutadania) i amb una molt alta els llocs amb més capacitat de negociació i responsabilitats de representació. La resta de lloc se'ls ha valorat al correcció exigible a qualsevol empleat/da públic.

- **1 (bàsica):** la major part dels llocs.
- **2 (mitjana):** caporal/a, tècnic/a mitjà/ana de recursos humans, tècnic/a mitjà/ana d'acció social igualtat i cooperació, educador/a social, tècnic/a de projectes, tècnic/a mitjà/ana de Participació Ciutadana, professor/a EMM i EMAD, director/a d'Orquestra, tècnic/a mitjà/ana de formació ocupacional, agent, tècnic/a mitjà/ana d'habitatge, mestre/a d'informàtica i d'adults, logopeda, mestre/a de taller, tècnic/a auxiliar d'administració electrònica, inspector/a, tècnic/a auxiliar de joventut, biblioteca, mercat i informàtica, secretari/ària d'alcaldia, administratiu/va de (OAC, seguretat ciutadana, secretaria, intervenció, tresoreria, recursos humans, serveis territorials i educació), treballador/a familiar, auxiliar administratiu/va, conserges, i informador/a i ordenança.

Codi de verificació	
Procediment 1457 Relacions de llocs de treball	
Expedient núm. 7978/2020	Document 124540/2021

- **4 (molt alta):** Caps d'Àrea i inspector de la policia local.

D1 Responsabilitat funcional

El lloc de treball de cap del departament s'ha valorat amb un nivell 0.

Tanmateix pel que fa a la meua tasca com a responsable de planejament, coordino tècnics de diferents àrees per dur a terme tasques com l'Avanç de POUM, plecs de POUM, i el POUM que ara iniciem. Així doncs la responsabilitat és de procés i s'hauria de valorar amb un nivell 2.

La comissió proposa desestimar aquesta al·legació perquè tal i com indica el manual de valoració, aquest factor és incompatible amb la jerarquia formal, és a dir, en cap cas es pot assignar a un càrrec de comandament jeràrquic, perquè justament està pensat per compensar als llocs base que incorporen responsabilitat funcional.

D2 Control i supervisió de serveis externalitzats.

Cal fer el seguiment de moltes empreses externes, des de constructores a consultores de tot tipus.

La comissió proposa desestimar aquesta al·legació atès que aquesta funció s'ha valorat en les fitxes del personal tècnic, per tant són aquests, qui han d'executar aquest control i supervisió d'empreses externes o serveis externalitzats.

D3 Compromís de signatura en projectes i estudis tècnics.

Cal que el cap del departament d'urbanisme també pugui redactar projectes i planejament. El nivell de compromís de la signatura dels arquitectes és legal.

La comissió proposa estimar aquesta al·legació atès que és cert que el cap de Departament d'Urbanisme també ha de tenir signatura legal (nivell 2) en estudis o projectes.

D5 Responsabilitat sobre la seguretat i la salut de les persones.

Aquesta responsabilitat s'adquireix per la redacció de projectes i planejament i per la direcció i supervisió d'obres. El nivell és qualificat.

La comissió proposa desestimar aquesta al·legació perquè es considera adequada la puntuació atorgada, d'acord amb el document dels criteris consensuats durant les sessions de valoració. En aquest factor es puntuen aquells llocs que tenen un rol decisiu en la vigilància de la seguretat i la salut dels i les treballadors/es. S'acorda atorgar a tots els llocs de comandament la puntuació mínima en aquest factor.

Codi de verificació	
Procediment 1457 Relacions de llocs de treball	
Expedient núm. 7978/2020	Document 124540/2021

- **1 (de línia):** la totalitat de llocs de comandament de l'Ajuntament, tècnic/a mitjà/ana de recursos humans, mestre/a de taller fusteria i professor/a EMM i EMAD.
- **2 (qualificada):** enginyer/a, arquitecte/a, enginyer/a tècnic/a i arquitecte/a tècnic/a.

D7 Tractament i custòdia d'informació confidencial.

En el lloc de treball de cap del departament d'urbanisme no s'ha valorat aquest subfactor. Tanmateix qui fa les tasques de cap del departament d'urbanisme té accés a gran quantitat d'informació confidencial. A nivell intern municipal dispo de molt informació estratègica sobre els projectes municipals que afecten el territori. A nivell extern dispo de molta informació sobre els ciutadans, com titularitats i càrregues sobre finques, finques en venda, preparació d'operacions immobiliàries, conflictes entre propietaris i llogaters, etc. Així doncs el tractament és restringit.

La comissió proposa desestimar aquesta al·legació perquè es considera adequada la puntuació atorgada, d'acord amb el document dels criteris consensuats durant les sessions de valoració, en la que es va acordar que entenent que qualsevol empleat/da de l'administració pública pot tenir accés a informació personal dels ciutadans/es, s'han puntuat aquells llocs que per desenvolupar les seves funcions han de d'utilitzar aquestes dades per una banda i, per l'altra, els llocs que treballen amb informació estratègica. Tanmateix, per al primer cas tan sols s'han tingut en compte aquells treballadors/es que fan ús de dades tipificades com a nivell 3 de la LOPD, és a dir, les que afecten la intimitat de la persona.

- **1 (restringit):** sergent, caporal/a, agent, cap del departament de recursos humans, cap del departament de serveis socials, arxiver/a, Cap de l'OAC, tècnic/a mitjà/ana de recursos humans, tècnic/a mitjà/ana d'acció social igualtat i cooperació, educador/a social, tècnic/a d'igualtat i intervenció comunitària, tècnic/a de projectes, tècnic/a mitjà/ana de formació ocupacional, tècnic/a mitjà/ama d'orientació i inserció, logopeda, administratiu/va de seguretat ciutadana, recursos humans i serveis socials, treballador/a familiar i auxiliar administratiu/va de serveis socials i recursos humans.
- **2 (estratègic):** Caps d'àrea, inspector i cap de la policia local, delegat/da de protecció de dades i Cap de costos, qualitat i modernització i secretari/ària d'alcaldia.

Puntuació per condicions físiques. Factor F

Al lloc de treball de cap del departament d'urbanisme no se li atorga cap punt en aquest subfactor, tot i que no podrà dur a terme la seva tasca de manera correcta sense un bon coneixement del territori. Aquest coneixement requereix del treball de camp, la visita sobre

Codi de verificació	
Procediment 1457 Relacions de llocs de treball	
Expedient núm. 7978/2020	Document 124540/2021

el terreny, suportant per tant les condicions climàtiques de l'exterior, i estant obligat a conduir vehicles. Per tant caldrà modificar la puntuació de dos subfactors:

F2 Ambient de treball

Les condicions climàtiques dures no superarien la meitat de la jornada. Així doncs el nivell és regular.

La comissió proposa desestimar aquesta al·legació atès que el treball de camp i les visites sobre el terreny no es donen de forma habitual de manera que ocupin una part de la jornada no superant la meitat de la mateixa.

F4 Perillositat

El nivell de perillositat és moderat, per la conducció de vehicles i la inspecció d'obres. Per tant serien 5 punts en lloc de 0.

La comissió proposa estimar aquesta al·legació atès que aquest l'activitat del lloc de treball implica risc de patir danys, en general de caràcter lleu, els quals no comporten hospitalització, baixa de llarga durada o intervenció quirúrgica.

G7 Flexibilitat

En el lloc de treball de cap de departament d'urbanisme no s'ha valorat aquest subfactor. Tanmateix quan faig tasques que corresponen a aquest lloc de treball, sovint haig de treballar fora de l'horari habitual de 8 a 15 hores. Pràcticament cada mes es duu a terme la Comissió d'Urbanisme amb assistència de regidors de totes les formacions, en horari de tarda/vespre i a la qual hi haig d'assistir. Igualment he anat i hi vaig sempre que se'm requereix a reunions amb veïns, Juntes de Compensació, etc, relacionades amb el desenvolupament urbanístic de sectors o unitats d'actuació del municipi. Finalment recordar que durant el procés participatiu de l'Avanç de POUM, el curs 2018-2019, vaig assistir a actes al Patronat els vespres, recorreguts pel poble els dissabtes al matí. Etc. La previsió és que durant el proper procés participatiu del nou POUM es tornin a dur a terme actes adreçats a la població, que seran naturalment fora de l'horari de dilluns a divendres entre les 8 i les 15 hores, i als quals també se'm requerirà l'assistència.

La comissió proposa estimar aquesta al·legació atès que és als caps d'àrea i als caps de departament, principalment, als que se'ls exigeix que tinguin flexibilitat horària.

13. La senyora _____ administrativa de SSTT i actual cap de Serveis a les Persones, ha presentat instància al registre general amb núm. E/7361/2021 de 4/06/2021 en la que exposa les següents al·legacions:

13.1. E3 d'Atenció canviant.

A la fitxa d'administratiu/va adscrit a Serveis Territorials, una de les tasques indicades concretament és l'atenció al públic personal, telemàtica i telefònicament en tot allò que

Codi de verificació	
Procediment 1457 Relacions de llocs de treball	
Expedient núm. 7978/2020	Document 124540/2021

sigui de la seva competència. Tenint en compte això, i que l'àrea de Territori rep moltes trucades, i que també té una atenció directa amb la gent que sol·licita demanar permisos d'obra, activitat, entre d'altres, i que la persona que atén la gran majoria de les queixes és l'administratiu/va de l'àrea, crec que **la puntuació E.3** d'Atenció canviant, hauria de ser un 2 i no un 1, ja que és una barreja molt intensa entre treball administratiu i atenció al públic, amb telèfons directes a l'àrea (igual que s'ha valorat als administratius de Seguretat Ciutadana o Promoció econòmica).

La comissió proposa desestimar aquesta al·legació perquè es considera adequada la puntuació atorgada, d'acord amb el document dels criteris consensuats durant les sessions de valoració. En aquest factor s'ha puntuat els llocs que alternen l'atenció al client amb la concentració de la feina interna.

- **1 (freqüent):** tècnic/a mitjà/ana de recursos humans, administratius/ves (serveis generals, tresoreria, recursos humans, serveis socials, serveis personals, intervenció, protecció de dades, sistemes d'informació, SSTT, promoció de la ciutat, educació), cap del departament de cultura, caporal/a i tècnics/ques auxiliars d'administració electrònica, joventut, biblioteca i informàtica.
- **2 (molt freqüent):** secretari/ària d'alcaldia, administratiu/va de seguretat ciutadana, OAC i promoció econòmica, auxiliar administratiu/va de serveis socials, recursos humans, educació, conserges i informador/a i ordenança.

B3 Complexitat relacional

Precisament pel gran volum de queixes que rebem, es tracta d'una àrea en la qual ens trobem situacions conflictives i complicades, i per tant, cal tenir empatia i assertivitat per resoldre-ho. Per aquest motiu, demano que es revisi el punt B.3 de Complexitat relacional, i es puntuï com a nivell mitjà (2) igual que altres administratives com les de Secretaria, ja que el personal administratiu de Serveis territorials ha de tenir empatia i assertivitat requerides per situacions difícils.

La comissió proposa estimar aquesta al·legació i puntuar aquest factor en aquest lloc de treball amb el nivell 2.

D7 per tractament i custòdia d'informació confidencial.

A l'àrea de Serveis Territorials es tracten expedients d'accés a informació confidencial, com expedients sancionadors i de disciplina urbanística entre d'altres. Demano que es valori amb un 1 "llocs de treball que tenen obligació de secret professional en relació a dades de

Codi de verificació	
Procediment 1457 Relacions de llocs de treball	
Expedient núm. 7978/2020	Document 124540/2021

caràcter personal considerades d'especial protecció" com s'ha valorat a altres administratives com les de Serveis Personals.

La comissió proposa desestimar aquesta al·legació perquè es considera adequada la puntuació atorgada, d'acord amb el document dels criteris consensuats durant les sessions de valoració, en la que es va acordar que entenent que qualsevol empleat/da de l'administració pública pot tenir accés a informació personal dels ciutadans/es, s'han puntuat aquells llocs que per desenvolupar les seves funcions han de d'utilitzar aquestes dades per una banda i, per l'altra, els llocs que treballen amb informació estratègica. Tanmateix, per al primer cas tan sols s'han tingut en compte aquells treballadors/es que fan ús de dades tipificades com a nivell 3 de la LOPD, és a dir, les que afecten la intimitat de la persona.

- **1 (restringit):** sergent, caporal/a, agent, cap del departament de recursos humans, cap del departament de serveis socials, arxiver/a, Cap de l'OAC, tècnic/a mitjà/ana de recursos humans, tècnic/a mitjà/ana d'acció social igualtat i cooperació, educador/a social, tècnic/a d'igualtat i intervenció comunitària, tècnic/a de projectes, tècnic/a mitjà/ana de formació ocupacional, tècnic/a mitjà/ama d'orientació i inserció, logopeda, administratiu/va de seguretat ciutadana, recursos humans i serveis socials, treballador/a familiar i auxiliar administratiu/va de serveis socials i recursos humans.
- **2 (estratègic):** Caps d'àrea, inspector i cap de la policia local, delegat/da de protecció de dades i Cap de costos, qualitat i modernització i secretari/ària d'alcaldia.

13.2. Com Cap de Serveis a les Persones de l'Ajuntament de la Garriga manifesto els meus dubtes sobre la plaça de Cap de Promoció de la Ciutat mitjançant d'aquesta al·legació dirigida a l'Ajuntament de la Garriga, en relació a l'acord del Ple de data 28 d'abril de 2021 sobre l'aprovació de la Relació de Llocs de Treball del personal de l'Ajuntament de la Garriga, pels motius que s'exposen a continuació:

- Quina és la previsió de cobrir les places dels caps de Departament de l'Àrea de Promoció de la Ciutat?
- Com es realitzarà la transició entre la provisió dels llocs de cap de departament i les noves provisions dels tècnics que deixin aquesta plaça vacant?
- S'aplicaran complements d'acumulació de tasques durant aquests períodes de transició?

La comissió informa que aquesta al·legació no es correspon a l'aprovació de la Relació de Llocs de Treball. Les qüestions sobre les provisions dels llocs de treball no estan relacionades amb l'aprovació de la RLT. Serà un altre tràmit.



Codi de verificació	
Procediment 1457 Relacions de llocs de treball	
Expedient núm. 7978/2020	Document 124540/2021

14. El senyor _____, tècnic mitjà d'informàtica, ha presentat instància al registre general amb núm. E/7290/2021 de 3/06/2021 en la que exposa les següents al·legacions:

E1 Criticitat temporal

S'avalua a 2 (Notable), que segons el Manual de valoracions implica "Vinculat al compliment de terminis no ajornables i les conseqüències de l'incompliment són de gran afectació a nivell legal, econòmic, humà o d'imatge corporativa", resultant paradoxal que a un advocat se li assigni Nivell 3 "Vinculat al compliment de terminis no ajornables i les conseqüències de l'incompliment són crítiques a nivell legal, econòmic, humà o d'imatge corporativa", quan al Departament de Noves Tecnologies de manera constants es reben pressions per assegurar el correcte funcionament perquè hi ha necessitat de compliment normatiu.

Perquè els serveis jurídics (utilitzant l'analogia del manual) puguin donar compliment a la criticitat temporal exigida, els sistemes sobre els que es basa la seva activitat i que transmet al Departament de IT han d'estar alineats quan criticitat temporal.

Per tant es sol·licita que s'elevi la Criticitat temporal a nivell 3 per coincidir amb la realitat actual i passada.

La comissió proposa desestimar aquesta al·legació perquè es considera adequada la puntuació atorgada, d'acord amb el document dels criteris consensuats durant les sessions de valoració. I s'informa que el nivell 3 no s'ha puntuat a cap lloc de treball.

E2 Criticitat emocional

En cap moment s'ha avaluat l'estrès de rebre la pressió que els diferents estaments de la corporació exerceixen sobre els membres del Departament de IT, ja que sovint s'ignora que es treballa amb recursos humans i econòmics limitats, al marge del desconeixement tècnic sobre les casuístiques i terminis necessaris per la resolució d'incidències, de forma que es produeix un constant desencaix entre els desitjos de l'usuari i la realitat tecnològica. Per tant es demana es faci una avaluació i valoració de la càrrega emocional i estrès que suporta el departament de IT, assignant el valor màxim de criticitat emocional.

La comissió proposa desestimar aquesta al·legació perquè es considera adequada la puntuació atorgada, d'acord amb el document dels criteris consensuats durant les sessions de valoració. S'ha puntuat amb un nivell alt els llocs de l'Ajuntament exposats a situacions que es poden considerar d'alt impacte emocional de manera habitual: tècnic/a mitjà/ana d'acció social igualtat i cooperació, educador/a social i treballador/a familiar; i amb un mitjà aquells que s'hi troben circumstancialment: caporal/a, agent, tècnic/a mitjà/ana de projectes, tècnic/a mitjà/ana de formació ocupacional, tècnic/a mitjà/ana d'habitatge, tècnic/a mitjà/ana d'orientació i inserció, tècnic/a auxiliar de Joventut.

E4 Criticitat per errades

Codi de verificació	
Procediment 1457 Relacions de llocs de treball	
Expedient núm. 7978/2020	Document 124540/2021

A la fitxa de Tècnic Mitjà s'assigna un valor de (1), que segons el Manual "Errades de conseqüències molt importants malgrat ser reparables. L'activitat requereix un alt nivell de concentració per tal d'evitar-les". La realitat és que per la pròpia idiosincràsia del lloc de treball i les conseqüències immediates que tenen les accions que s'executen en el departament, l'esforç intel·lectual i responsabilitat és de màxima intensitat, ja que els sistemes informàtics són prou complexos com per exigir de manera constant el màxim grau d'exigència i esforç. Per tant es sol·licita que s'elevi com a mínim la criticitat d'errades a nivell 2.

La comissió proposa desestimar aquesta al·legació perquè es considera adequada la puntuació atorgada, d'acord amb el document dels criteris consensuats durant les sessions de valoració. En aquest factor es puntua la pressió psicològica derivada de l'impacte i subsanabilitat de les errades de cada lloc de treball. No obtenen puntuació els llocs AP (excepte conductor/a), auxiliars tècnics/ques, mestres, professors, logopeda i tècnic/a auxiliar de joventut i biblioteca.

- **1 (moderada):** la major part de llocs de l'Ajuntament
- **2 (alta):** caps de departament, sergent, enginyer/a, arquitecte/a, tècnic/a d'administració general, tècnic/a de serveis econòmics, enginyer/a tècnic/a, arquitecte/a tècnic/a, tècnic/a mitjà/ana de recursos humans, tècnic/a mitjà/ana d'acció social igualtat i cooperació, educador/a social i tècnic/a de territori i sostenibilitat.
- **3 (directiva):** caps d'àrea i inspector/a cap de policia.

F1 Esforç físic

A la proposta de la fitxa s'ha avaluat: El lloc no requereix esforç físic (0) És conegut de tota la corporació que el personal de l'Àrea de Noves Tecnologies es desplaça entre els diferents centres de treball i sovint manipula i trasllada els equips, de forma que evidencia que no s'ha fet cap anàlisi de la realitat en les fitxes del Departament en aquest aspecte. Per tant es demana es faci una avaluació i valoració de l'esforç físic en les fitxes del departament de IT, ja que òbviament no és zero.

La comissió proposa desestimar aquesta al·legació atès que l'esforç físic que comporta el restar dret, el desplaçament a peu, o en bicicleta i el propi de la càrrega física d'equips o vestimenta feixuga, no es dona de manera habitual.

F3 Soroll i vibracions

A la proposta de fitxa s'ha avaluat: Ambient propi d'oficina o d'espais similars (0) S'ha obviat per complet que un dels entorns de treball es realitza al CPD o Sala de Servidors, un espai amb soroll continu considerable, i a temperatura refrigerada. Per tant es demana es faci una avaluació i valoració del soroll i vibracions que suportem el personal del Departament de IT, ja que òbviament no és zero.

Codi de verificació	
Procediment 1457 Relacions de llocs de treball	
Expedient núm. 7978/2020	Document 124540/2021

La comissió proposa desestimar aquesta al·legació atès que el lloc de treball no està sotmès, quotidianament, a sorolls i/o vibracions, de moderada intensitat.

F4 Perillositat

A la proposta de fitxa s'ha avaluat: Absència general de risc i/o no es presenten normalment en el lloc de treball (0). Tenint en compte que les operacions habituals es desenvolupen amb aparells elèctrics i càrrega d'aquests, s'està en desacord amb una avaluació de zero. Per tant es demana es faci una avaluació de la perillositat que suposa la continua manipulació de dispositius elèctrics pel personal del Departament de IT, ja que òbviament no és zero.

La comissió proposa estimar aquesta al·legació atès que l'activitat del lloc de treball implica risc de patir danys, en general de caràcter lleu, els quals no comporta hospitalització, baixa de llarga durada o intervenció quirúrgica.

15. La senyora _____, tècnica mitjana de Contractació, presenta instància al registre general amb núm. E/6616/2021 de 24/05/2021 en la que exposa les següents al·legacions:

15.1. Al·legacions a la valoració de la fitxa del lloc de treball de tècnic/a mitjà/ana de Contractació.

B1 Complexitat tècnica

Les tasques desenvolupades requereixen d'un anàlisi previ tècnic especialitzat, basat en la normativa, la jurisprudència i la doctrina. Un cop realitzat aquest anàlisi i en base a l'experiència acumulada en el lloc de feina, es gestionen les diferents situacions que es plantegen en el dia a dia dels expedients que es tramiten des de la unitat de contractació. Per aquets motiu es sol·licita que la valoració de la fitxa en aquest subfactor sigui de 80 punts.

La comissió proposa desestimar aquesta al·legació perquè es considera adequada la puntuació atorgada, d'acord amb el document dels criteris consensuats durant les sessions de valoració, en la que es va pactar fixar els següents nivells de valoració, amb caràcter general:

- **1 (operativa):** Llocs AP.
- **2 (baixa):** Llocs administratius i d'atenció ciutadana C1 i C2, cap de conserges i encarregat/da de la unitat operativa de serveis, caporal/a, agent, oficial/a, auxiliar tècnic/a i treballador/a familiar.
- **3 (mitjana):** Tècnic/a mig, tècnic/a auxiliar i llocs assimilables, mestre/a de taller, i sergent.
- **4 (alta):** Caps de departament i llocs A1 (excepció: 3 = professor/a EMM i EMAD).
- **5 (molt alta):** Caps d'Àrea i inspector de la policia local.

B3 Complexitat relacional

Codi de verificació	
Procediment 1457 Relacions de llocs de treball	
Expedient núm. 7978/2020	Document 124540/2021

La puntuació de la fitxa del lloc de treball en aquest subfactor és de 5 punts. Això vol dir que es considera que la complexitat és bàsica, "Correcció i amabilitat exigible a qualsevol empleat/ada públic/a. Puntualment pot viure una situació difícil. Donar informació de serveis, activitats, relacionar-se "normalment" amb les persones que l'envolten.

Les tasques que desenvolupa la tècnica mitjana de contractació, són transversals, en tant que la resta d'àrees de l'Ajuntament són el "client". En aquest sentit, és un lloc de treball que en bona part es dedica a atendre els requeriments i les necessitats dels seus clients interns, a resoldre els seus dubtes i a assessorar-los en els seus plantejaments. Per tant, és un lloc de feina que està, pel que fa a aquest subfactor, al mateix nivell que el de tècnica mitjana de recursos humans, tècnica de projectes, tècnica auxiliar d'administració electrònica, etc. Llocs als que se'ls ha reconegut aquesta transversalitat i atenció especial amb clients interns. Per aquets motius es sol·licita que la valoració de la fitxa en aquest subfactor sigui de 15 punts.

La comissió proposa desestimar aquesta al·legació perquè es considera adequada la puntuació atorgada, d'acord amb el document dels criteris consensuats durant les sessions de valoració. El manual estableix 4 nivells per aquest factor. S'ha puntuat amb una mitjana aquells llocs que han de gestionar amb major complexitat les relacions humanes per dur a terme la seva feina amb garanties de manera interna (amb la resta de llocs de la corporació) o externa (amb la ciutadania) i amb una molt alta els llocs amb més capacitat de negociació i responsabilitats de representació. La resta de lloc se'ls ha valorat al correcció exigible a qualsevol empleat/da públic.

- **1 (bàsica):** la major part dels llocs.
- **2 (mitjana):** caporal/a, tèctic/a mitjà/ana de recursos humans, tèctic/a de mitjà/ana d'acció social igualtat i cooperació, educador/a social, tèctic/a de projectes, tèctic/a mitjà/ana de Participació Ciutadana, professor/a EMM i EMAD, director/a d'Orquestra, tèctic/a mitjà/ana de formació ocupacional, agent, tèctic/a mitjà/ana d'habitatge, mestre/a d'informàtica i d'adults, logopeda, mestre/a de taller, tèctic/a auxiliar d'administració electrònica, inspector/a, tèctic/a auxiliar de joventut, biblioteca, mercat i informàtica, secretari/ària d'alcaldia, administratiu/va de (OAC, seguretat ciutadana, secretaria, intervenció, tresoreria, recursos humans, serveis territorials i educació), treballador/a familiar, auxiliar administratiu/va, conserges, i informador/a i ordenança.
- **4 (molt alta):** Caps d'Àrea i inspector de la policia local.

Puntuació responsabilitat orgànica. Factor C.

En aquest factor no es reconeix cap punt al lloc de treball de tècnica mitjana de contractació, obviant la realitat, que és que l'administrativa de contractació depèn de facto i per poder desenvolupar la seva feina, d'aquest lloc de treball. La tècnica mitjana de contractació, és qui distribueix la feina, la supervisa, coordina i emet instruccions a l'administrativa adscrita a l'àrea. Per aquest motiu i en els següents subfactors sol·licito que s'atorguin els punts



Codi de verificació	
Procediment 1457 Relacions de llocs de treball	
Expedient núm. 7978/2020	Document 124540/2021

indicats: 10 punts pel Subfactor c.1., 35 punts pel Subfactor c.2, 30 punts pel Subfactor c.3. i 5 punts pel Subfactor c.4.

Al mateix temps i atès que l'estructura que planteja l'ajuntament de la Garriga és que només puguin tenir persones al seu càrrec els caps d'unitat, els caps de departament i els caps d'àrea, sol·licito que el lloc de treball de tècnica mitjana de contractació sigui considerat cap d'unitat.

La comissió proposa desestimar aquesta al·legació perquè es considera adequada la puntuació atorgada, d'acord amb el document dels criteris consensuats durant les sessions de valoració i atès que aquest lloc de treball no és un lloc de comandament. Si que se li ha valorat el factor D1. Responsabilitat funcional en el nivell 2 que és el màxim.

En el factor D2 es proposa la valoració en el nivell 2.

E3 Atenció canviant

En aquest factor no es reconeix cap punt al lloc de treball de tècnica mitjana de contractació. Les tasques que es desenvolupen son en moltes ocasions crítiques, sotmeses a terminis, a requeriments d'administracions externes supervidores i fiscalitzadores, i per tant demandants de concentració i atenció.

Com ja s'ha exposat en l'apartat 2 B.3, les tasques que desenvolupa la tècnica mitjana de contractació, son transversals, la resta d'àrees de l'Ajuntament en son "clients", i es donen per reproduïdes les explicacions en aquest sentit. Això fa que el lloc de feina de tècnica mitjana de contractació, estigui sotmès a múltiples interrupcions;

- Dels propis companys i companyes de feina que demanen assessorament o informació sobre els expedients que cal iniciar, els que es troben en curs o els que ja es troben en execució, en qualsevol moment de la jornada.
- D'empreses licitadores interessades en licitacions obertes.
- D'empreses contractistes que presenten dubtes en l'execució dels contractes.

Gestionar aquestes interrupcions sense que influeixin negativament en la resta de tasques i l'atenció i concentració que requereixen, és un factor important de pressió. Per tant, és un lloc de feina que està, pel que fa a aquest subfactor, al mateix nivell que el de tècnica mitjana de recursos humans. Lloc als que s'ha reconegut aquesta atenció canviant. Per aquets motiu es sol·licita que la valoració de la fitxa en aquest subfactor sigui de 5 punts.

La comissió proposa desestimar aquesta al·legació perquè es considera adequada la puntuació atorgada, d'acord amb el document dels criteris consensuats durant les sessions de valoració. En aquest factor s'ha puntuat els llocs que alternen l'atenció al client amb la concentració de la feina interna.

- **1 (freqüent):** tècnic/a mitjà/ana de recursos humans, administratius/ves (serveis generals, tresoreria, recursos humans, serveis socials, serveis personals, intervenció, protecció de dades, sistemes d'informació, SSTT, promoció de la

Codi de verificació	
Procediment 1457 Relacions de llocs de treball	
Expedient núm. 7978/2020	Document 124540/2021

ciutat, educació), cap del departament de cultura, caporal/a i tècnics/ques auxiliars d'administració electrònica, joventut, biblioteca i informàtica.

- **2 (molt freqüent):** secretari/ària d'alcaldia, administratiu/va de seguretat ciutadana, OAC i promoció econòmica, auxiliar administratiu/va de serveis socials, recursos humans, educació, conserges i informador/a i ordenança.

E4 Criticitat per errades

La criticitat del lloc de feina, és notable, està sotmès a un procediment estricte, a uns terminis improrrogables, a dates límits, a impugnacions en cas d'errors, a organismes externs a l'ajuntament fiscalitzadors de les tasques realitzades, a tribunals en cas de recurs, per tant un error té en moltes ocasions repercussions més enllà de l'Ajuntament. Tot plegat fa que el lloc de feina de tècnica mitjana de contractació estigui com a mínim al mateix nivell que el que es reconeix a altres lloc de feina tals com; tècnica mitjana de recursos humans, tècnica de serveis econòmics, arxivera, tècnica mitjana de territori i sostenibilitat, tècnica d'acció social i igualtat etc. Per aquets motiu es sol·licita que la valoració de la fitxa en aquest subfactor sigui de 15 punts.

La comissió proposa desestimar aquesta al·legació perquè es considera adequada la puntuació atorgada, d'acord amb el document dels criteris consensuats durant les sessions de valoració. En aquest factor es puntua la pressió psicològica derivada de l'impacte i subsanabilitat de les errades de cada lloc de treball. No obtenen puntuació els llocs AP (excepte conductor/a), auxiliars tècnics/ques, mestres, professors, logopeda i tècnic/a auxiliar de joventut i biblioteca.

- **1 (moderada):** la major part de llocs de l'Ajuntament
- **2 (alta):** caps de departament, sergent, enginyer/a, arquitecte/a, tècnic/a d'administració general, tècnic/a de serveis econòmics, enginyer/a tècnic/a, arquitecte/a tècnic/a, tècnic/a mitjà/ana de recursos humans, tècnic/a mitjà/ana d'acció social igualtat i cooperació, educador/a social i tècnic/a de territori i sostenibilitat.
- **3 (directiva):** caps d'àrea i inspector/a cap de policia.

G7 Flexibilitat

La fitxa esmentada en l'antecedent segon determina que lloc de feina que ocupo no presenta flexibilitat horària i per tant s'atorguen 0 punts per aquest concepte.

La tècnica de contractació, pot haver d'assistir, a petició d'un regidor o regidora de l'equip de govern o si és el cas del seu superior jeràrquic, a reunions fora de l'horari laboral estàndard. Aquest fet ja s'ha produït en el passat i pot tornar a produir-se.

- Assistència a comissions polítiques informatives, amb l'objecte d'exposar i resoldre dubtes dels representants de les diferents formacions amb representació al Ple municipal, sobre properes licitacions o sobre licitacions en curs. Aquestes comissions es realitzen fora de l'horari laboral.

- Assistència a reunions amb empreses contractistes de l'ajuntament fora de l'horari habitual

Codi de verificació	
Procediment 1457 Relacions de llocs de treball	
Expedient núm. 7978/2020	Document 124540/2021

- Assistència a comissions de seguiment de contractes si, com s'havia fet en el passat, es torna a convidar a membres de l'oposició a aquestes reunions. En aquest cas supeditant l'horari de realització de les reunions a la disponibilitat dels membres d'altres formacions. La freqüència de l'assistència a aquests comissions, pot venir determinada per les peticions dels regidors de l'equip de govern, que en determinants moments ha sigut habitual. O també per la proximitat en el temps de licitacions complexes o de gran interès per la ciutadania. Per aquests motius es sol·licita que la valoració de la fitxa en aquest subfactor sigui de 10 punts.

La comissió proposa desestimar aquesta al·legació atès que és als caps d'àrea i als caps de departament, principalment, als que se'ls exigeix que tinguin flexibilitat horària. Arran d'aquesta al·legació es proposa crear un lloc de treball de cap de departament de Contractació.

15.2. creació d'una plaça de tècnic/a A.1 - T.A.G especialitzat en contractació adscrit a l'àrea de secretaria, per desenvolupar tasques no reconegudes al lloc de treball de tècnica mitjana de contractació i que correspondria desenvolupar en el sí de la unitat, per l'especialització que requereixen, i l'assumpció de tasques no definides però relacionades amb la unitat. Prenent en consideració les funcions que s'estan desenvolupant des del lloc de feina de tècnica mitjana de contractació i les que caldria desenvolupar, però que actualment s'assumeixen des d'altres llocs de feina. Totes elles, funcions pròpies d'un/a T.A.G:

Primer. Funcions que s'estan desenvolupant de manera acumulada amb les funcions que li són pròpies, des del lloc de feina de tècnica mitjana de contractació:

- Assessorament jurídic- administratiu genèric i especialitzat, a les àrees de l'Ajuntament i als regidors de l'equip de govern.
- Seguiment i suport a nivell jurídic administratiu en l'àmbit de la contractació.
- Tramitació, impuls i gestió de procediments administratius d'especial complexitat que requereixen de dedicació i coneixements específics sobre la matèria.

Segon. Funcions que caldria desenvolupar des de la unitat de contractació i no des d'altres departaments, en tant el coneixement del dia a dia dels procediments tant en curs com ja finalitzats, és propi de la unitat de contractació que els tramita i gestiona:

- L'emissió i la revisió dels informes jurídics respecte els procediments de contractació.
- Assessorament jurídic-administratiu genèric i especialitzat a les àrees de l'Ajuntament i als regidors de l'equip de govern respecte de procediments de contractació sotmesa al dret privat.
- Seguiment i suport a nivell jurídic administratiu en l'àmbit de la contractació privada.
- Tramitació, impuls i gestió de procediments de contractació sotmesos al dret privat, d'especial complexitat que requereixen de dedicació i coneixements específics sobre la matèria.
- Altres funcions relacionades que des de la secretaria es consideri adequat que es desenvolupin des del nou lloc de treball que es sol·licita.

Al mateix temps i pel que fa a la puntuació que procediria atorgar a aquest nou lloc de feina, caldria prendre en consideració l'al·legació número 1 pel que fa als factors i subfactors següents, ja que tots dos llocs de feina els comparteixen:

Subfactor b.3 Subfactor E.3 i E.4 Subfactor G.7

Codi de verificació	
Procediment 1457 Relacions de llocs de treball	
Expedient núm. 7978/2020	Document 124540/2021

Pel que fa al factor C i subfactors relacionats, cas de crear-se aquest nou lloc de feina a la RLLT, els punts caldria comptabilitzar-los en aquesta figura i no en la de tècnica mitjana de contractació. Caldria prendre en consideració en aquest cas, si es continua mantenint la figura de tècnica mitjana de contractació (la figura del T.A.G tindria dos llocs de feina dependents i no un) o si per contra, el lloc de feina de tècnica mitjana desapareixeria de la RLLT.

La comissió exposa que aquesta qüestió no correspon a l'aprovació de la RLT.

16. La senyora _____, mestra d'informàtica, presenta instància al registre general amb núm. E/7351/2021 de 4/06/2021 en la que sol·licita que es revisi la ubicació dins de l'organigrama de la plaça que ocupa i es tinguin en compte les funcions de coordinació que li van comentar en diverses respostes a instàncies ja presentades en els darrers anys.

La comissió exposa que la ubicació és correcta, pel que fa a les funcions de coordinació s'hi podrà accedir amb promocions que es puguin fer. No és objecte de la valoració de la RLT i del lloc de treball valorat.

17. La senyora _____, tècnica mitjana de Medi Ambient, presenta instància al registre general amb núm. E/7192/2021 de 2/06/2021 en la que exposa les següents al·legacions:

17.1.Des del lloc de treball de tècnic/a mitjà/ana de Medi Ambient s'estan duent aquestes funcions que sol·licita que s'inclouguin dins de la descripció de funcions del tècnic/a mitjà/ana de medi ambient:

- Realitzar la inspecció, seguiment i control de les obres en curs i finalitzades que impliquin enjardinament, arbrat i/o equipaments per a la gestió de residus.
- Col·laborar en la direcció, control, modificació i recepció d'urbanitzacions, que passaran a ser d'ús públic que impliquin enjardinament, arbrat i/o equipaments per a la gestió de residus.
- Controlar, estudiar i inspeccionar els serveis de manteniment del verd urbà i gestió de residus.
- Vetllar per la protecció legal i física dels béns patrimonials naturals del municipi, d'acord amb el Pla Especial de Protecció del Patrimoni de La Garriga.
- Realitzar inspeccions per a assegurar el compliment de la normativa de protecció del patrimoni natural i valorar els projectes que puguin afectar els elements protegits o d'interès patrimonial natural.
- Dissenyar, programar, planificar, executar i coordinar els programes a dur a terme dins de l'àmbit de medi ambient, col·laborant en l'elaboració de noves línies d'actuació, segons les indicacions del Cap de l'Àrea.
- Elaborar i presentar al Cap de l'Àrea el projecte del pressupost de l'àrea de medi ambient.

Codi de verificació	
Procediment 1457 Relacions de llocs de treball	
Expedient núm. 7978/2020	Document 124540/2021

- Informar periòdicament al/la Cap de l'Àrea i, si fos requerit, als responsables polítics de la gestió que es porta a terme a l'àrea de medi ambient. Per aquest motiu la meua participació en algunes de les sessions de la Comissió d'Obres, Serveis i Medi ambient.
- Realitzar informes, estudis i propostes en matèria de la seva competència. Concretament informes per a l'àrea d'urbanisme on s'avalua documentació ambiental realitzada per personal tècnic A1 i s'emeten consideracions i conclusions fruit d'un estudi i anàlisi previs.
- Dissenyar, analitzar, controlar i supervisar l'execució de serveis vinculats al seu àmbit per part d'empreses externes.
- Coordinar i derivar segons necessitats les demandes dels serveis de manteniment i neteja del verd urbà, dels diferents serveis de gestió de residus del municipi, així com donar resposta a les queixes dels ciutadans i ciutadanes del municipi.
- Informar expedients de danys a la via pública i de responsabilitat patrimonial de l'administració.
- Realitzar un control i seguiment del pressupost de l'àrea de medi ambient, conjuntament amb el/la seu/va superior jeràrquic.

17.2. Grup de classificació

El grup de classificació de la fitxa 039 és A2, però les competències i el coneixement específic dels tècnics ambientals en qüestions com la biologia (arbrat i espais verds), ecologia (ús del sòl i urbanisme), enginyeria ambiental (projectes riberencs) i gestió de residus (serveis a la ciutadania) requereixen d'una titulació superior, llicenciatura o equivalent. És en aquest sentit que el Col·legi d'Ambientòlegs de Catalunya ha comunicat per instància general a aquest Ajuntament per a que es tingui en compte dins del termini d'al·legacions, la necessitat que la plaça figuri com a plaça de Tècnic Superior A1, donat que les característiques i les funcions genèriques i específiques de la plaça esmentada són les pròpies d'un/a tècnic/a superior i que el/la professional idoni per desenvolupar-les seria un/a titulat/da en Ciències Ambientals, que és una titulació superior.

Altrament, cal considerar que en el grup A1 es troba al personal amb funcions directives, de control, estudi i inspecció que no es corresponen al grup A2, que és per al personal amb funcions només administratives superiors i de gestió. I en aquest sentit, entre les funcions que està desenvolupant el lloc de treball tècnic/a mitjà/ana de medi ambient es troba controlar, estudiar i inspeccionar els serveis de manteniment i neteja del verd urbà de la Garriga, així com també dels diferents serveis de gestió de residus, tal i com ja s'ha esmentat a l'anterior apartat de Funcions (anterior).

Per altra banda, ja existeix el lloc de treball de tècnic/a de medi ambient A1, en ajuntaments de la mateixa comarca com Bigues i Riells, l'Ametlla del Vallès, Lliçà d'Amunt i Granollers, entre d'altres.

També cal tenir en compte que l'àrea de medi ambient i el lloc de treball de tècnic/a de medi ambient d'aquest ajuntament ha desenvolupat i desenvolupa tasques com la d'orientar i ajudar a alumnes d'universitat en pràctiques a través de convenis que impliquen també anàlisi i estudi de dades sobre matèries que es treballen en cicles superiors.

Per aquests motius, sol·licito que el grup de classificació sigui A1 i, per tant, que el lloc de treball passi a tècnic/a superior de medi ambient.

Codi de verificació	
Procediment 1457 Relacions de llocs de treball	
Expedient núm. 7978/2020	Document 124540/2021

La comissió proposa desestimar aquesta al·legació perquè d'acord amb les funcions pròpies del lloc de treball es considera que està ben classificat en el grup A2.

17.3.

B1 Complexitat tècnica

El nivell de complexitat tècnica del lloc de treball de tècnic/a de medi ambient arriba en moltes qüestions a ser alt ja que en diversos casos es tracten qüestions tècniques que requereixen reflexió i estudi analític, no només un primer nivell d'anàlisi.

En diversos informes realitzats pel lloc de treball de tècnic/a de medi ambient cal desenvolupar càlculs, revisar diferent normativa, planificar, detectar incompatibilitats, estar al cas d'actualitzacions, i resoldre situacions a nous problemes. Els expedients de medi ambient són diversos i a més, el lloc de treball de tècnic/a de medi ambient informa i participa en expedients d'altres àrees com contractació, urbanisme, secretaria o economia. Per tant, és un lloc de feina que està, pel que fa a aquest criteri, al mateix nivell que el de tècnic/a de serveis econòmics o altres tècnics superiors A1. Llocs als que se'ls ha reconegut aquesta complexitat tècnica alta.

Per altra banda, el lloc de treball de tècnic/a de medi ambient en aquest ajuntament, desenvolupa funcions de "Planificació de serveis" per a la gestió del verd urbà (manteniment de zones verdes i arbrat municipal), que es troben dins del grup de funcions valorades com a complexitat tècnica 5. Molt alta, d'acord amb el Manual de Valoració de llocs de treball aplicat.

Per aquests motius sol·licito que la valoració de la fitxa en aquest criteri sigui de 80 punts per a una complexitat tècnica 4. Alta i no de 60 punts que només reconeix una complexitat tècnica 3. Mitjana.

La comissió proposa desestimar aquesta al·legació perquè es considera adequada la puntuació atorgada, d'acord amb el document dels criteris consensuats durant les sessions de valoració, en la que es va pactar fixar els següents nivells de valoració, amb caràcter general:

- **1 (operativa):** Llocs AP.
- **2 (baixa):** Llocs administratius i d'atenció ciutadana C1 i C2, cap de conserges i encarregat/da de la unitat operativa de serveis, caporal/a, agent, oficial/a, auxiliar tècnic/a i treballador/a familiar.
- **3 (mitjana):** Tècnic/a mig, tècnic/a auxiliar i llocs assimilables, mestre/a de taller, i sergent.
- **4 (alta):** Caps de departament i llocs A1 (excepció: 3 = professor/a EMM i EMAD).
- **5 (molt alta):** Caps d'Àrea i inspector de la policia local.

B3 Complexitat relacional

El nivell de complexitat relacional del lloc de treball 039 que ha d'atendre als afectats pels expedients sancionadors i de requeriments i/o execucions subsidiàries sobre residus és 2. Mitjà i no 1. Bàsic ja que comporta situacions conflictives atesa la naturalesa d'aquests

Codi de verificació	
Procediment 1457 Relacions de llocs de treball	
Expedient núm. 7978/2020	Document 124540/2021

expedients. És habitual que els afectats per expedients sancionadors es dirigeixin amb alarma al tècnic/a mitjà/ana de medi ambient que ha realitzat els informes.

Igualment l'atenció a reclamacions i queixes de la ciutadania relacionades amb els serveis de gestió de residus i del manteniment de l'arbrat i els espais verds del municipi que gestiona el lloc de treball 039, implica atendre amb empatia i assertivitat situacions difícils on la ciutadania no s'expressa amb correcció i utilitza llenguatge i formes desafiantes, agressives o amenaçadores.

En aquest sentit, el propi Manual de Valoració de llocs de treball aplicat com a referència en aquesta RLT, descriu el lloc de treball "agent de barri", que en el cas de la Garriga seria "agent cívica" amb una complexitat relacional 2. Mitjana precisament per la gestió d'aquestes queixes. Per tant, si una de les funcions del tècnic/a mitjà/ana de medi ambient com s'estableix a la fitxa 039, és coordinar i fer el seguiment dels agents cívics, per aquesta condició també li pertoca canalitzar i atendre aquelles queixes o reclamacions que no s'hagin pogut solucionar o resoldre en un primer moment, és a dir; que també cal reconèixer-li aquesta complexitat relacional 2. Mitjana igual que es reconeix a altres llocs de treball responsables de serveis amb atenció a usuaris com són tècnic/a mitjà/ana de participació ciutadana, tècnic/a mitjà/ana d'habitatge, o tècnic/a mitjà/ana d'acció social, igualtat i cooperació.

Per aquests motius sol·licito que la valoració de la fitxa en aquest criteri sigui de 15 punts per a una complexitat relacional 2. Mitjana i no de 5 punts que només reconeix una complexitat relacional 1. Bàsica.

La comissió proposa desestimar aquesta al·legació perquè es considera adequada la puntuació atorgada, d'acord amb el document dels criteris consensuats durant les sessions de valoració. El manual estableix 4 nivells per aquest factor. S'ha puntuat amb una mitjana aquells llocs que han de gestionar amb major complexitat les relacions humanes per dur a terme la seva feina amb garanties de manera interna (amb la resta de llocs de la corporació) o externa (amb la ciutadania) i amb una molt alta els llocs amb més capacitat de negociació i responsabilitats de representació. La resta de lloc se'ls ha valorat al correcció exigible a qualsevol empleat/da públic.

- **1 (bàsica):** la major part dels llocs.
- **2 (mitjana):** caporal/a, tècnic/a mitjà/ana de recursos humans, tècnic/a mitjà/ana d'acció social igualtat i cooperació, educador/a social, tècnic/a de projectes, tècnic/a mitjà/ana de Participació Ciutadana, professor/a EMM i EMAD, director/a d'Orquestra, tècnic/a mitjà/ana de formació ocupacional, agent, tècnic/a mitjà/ana d'habitatge, mestre/a d'informàtica i d'adults, logopeda, mestre/a de taller, tècnic/a auxiliar d'administració electrònica, inspector/a, tècnic/a auxiliar de joventut, biblioteca, mercat i informàtica, secretari/ària d'alcaldia, administratiu/va de (OAC, seguretat ciutadana, secretaria, intervenció, tresoreria, recursos humans, serveis territorials i educació), treballador/a familiar, auxiliar administratiu/va, conserges, i informador/a i ordenança.
- **4 (molt alta):** Caps d'Àrea i inspector de la policia local.

Codi de verificació	
Procediment 1457 Relacions de llocs de treball	
Expedient núm. 7978/2020	Document 124540/2021

D1 Responsabilitat funcional

El nivell de responsabilitat funcional del lloc de treball 039 que ha de desenvolupar la funció descrita a la fitxa: “coordinar en projectes transversals de l’Ajuntament d’acord amb el seu àmbit de coneixement” és 2. De procés/transversal i no 1. Reduïda, ja que implica la coordinació de tècnics o seguiment de projectes transversals amb continuïtat temporal com són l’Agenda 21 Local de la Garriga i els diferents plans per al verd urbà municipal (Pla Estratègic de l’arbrat urbà de la Garriga i el Pla de Millora del verd urbà de la Garriga), així com altres projectes ambientals que en un futur necessitin de la coordinació de diferents tècnics (Nou servei Porta a Porta de recollida de residus, Economia circular, Transició energètica i clima, etc.). També cal considerar la transversalitat d’aquest lloc de treball com a responsable de la gestió de residus i dels espais verds de tots els actes i activitats que s’organitzen al municipi, ja siguin actes o activitats d’organització interna de l’ajuntament, com d’altres organitzats per entitats o ciutadania externa. Aquesta funció transversal en l’organització d’actes i activitats que es celebren en el municipi s’està desenvolupant actualment pel lloc de treball 039.

Per tant, és un lloc de feina que està, pel que fa a aquest criteri, al mateix nivell que el de tècnic/a mitjà/ana de patrimoni o de tècnic/a mitjà/ana de territori i sostenibilitat. Llocs als que se’ls ha reconegut aquest nivell de responsabilitat funcional de procés/transversal.

Per aquests motius sol·licito que la valoració de la fitxa en aquest criteri sigui de 30 punts per a una responsabilitat funcional 2. De procés/transversal i no de 10 punts que només reconeix una responsabilitat funcional 1. Reduïda.

La comissió proposa desestimar aquesta al·legació perquè es considera adequada la puntuació atorgada, d’acord amb el document dels criteris consensuats durant les sessions de valoració. S’han puntuat aquells llocs que tenen responsabilitat sobre altres llocs, sense que existeixi una relació jeràrquica i aquells llocs que coordinen o són responsables de projectes transversals amb continuïtat.

- **1 (reduïda):** tècnics/ques A1 i A2 i oficials/les.
- **2 (de procés/transversal):** delegat/da de protecció de dades i Cap de costos, qualitat i modernització, tècnic/a mitjà/ana de projectes, tècnic/a mitjà/ana de recursos humans, tècnic/a mitjà/ana de Territori i sostenibilitat, tècnic/a mitjà/ana de joventut, tècnic/a mitjà/ana de contractació, tècnic/a mitjà/an de Participació Ciutadana i tècnic/a de projectes.

D2 Control i supervisió de serveis externalitzats o contractats externament

El nivell de control i supervisió de serveis externalitzats que depenen del lloc de treball 039 és de 2. Característic i no 1. Parcial, ja que un percentatge elevat de la jornada, més de la meitat, es troba dedicada al control i supervisió de serveis diaris amb gran volum de feina i un elevat pressupost associat, com són els serveis diaris de gestió dels residus i el manteniment i neteja de l’arbrat i espais verds de la Garriga (més del 43% del capítol 2 de

Codi de verificació	
Procediment 1457 Relacions de llocs de treball	
Expedient núm. 7978/2020	Document 124540/2021

l'àrea de Serveis territorials al pressupost del 2021), per tant, és una tasca essencial del lloc de treball.

La gestió de residus implica diversos serveis de recollides i de tractaments diferenciats que aplega diferents empreses contractades i també actualment diferents convenis amb el Consorci de gestió de Residus del Vallès Oriental. Per altra banda, el manteniment i neteja del verd urbà també implica diferents serveis i aplega a diferents empreses contractades. Tot aquesta complexitat de serveis externalitzats diaris requereix d'una elevada dedicació, també diària.

Per tant, és un lloc de feina que està, pel que fa a aquest criteri, al mateix nivell que el de enginyer/a tècnic/a o el de tècnic/a mitjà/ana de territori i sostenibilitat. Llocs als que se'ls ha reconegut aquest nivell característic de control i supervisió dels serveis externalitzats.

Per aquests motius sol·licito que la valoració de la fitxa en aquest criteri sigui de 20 punts per a un control i supervisió de serveis externalitzats de 2. Característic i no de 10 punts que només reconeix un control i supervisió reduïts.

La comissió proposa estimar aquesta al·legació i puntuar el factor D2 en el nivell 2.

D3 Compromís de signatura en projectes/estudis tècnics

El nivell de compromís de signatura en projectes/estudis tècnics en el lloc de treball 039 és de 2. Legal i no 1.Parcial, ja que:

- Elabora i signa informes en expedients de l'àrea d'urbanisme d'acord amb la normativa d'avaluació ambiental (projectes, plans i programes).
- Elabora i signa informes on es deneguen o es permeten accions sobre el Patrimoni Natural de la Garriga, d'acord amb el Pla Especial de Patrimoni de la Garriga.
- Elabora i signa informes on es concedeixen o es deneguen bonificacions a la ciutadania d'acord amb les ordenances:
 - L'ordenança municipal T08 reguladora de les taxes per a la prestació del servei de gestió de residus.
 - L'ordenança municipal I01 reguladora de l'impost sobre béns immobles (IBI).
 - L'ordenança municipal I02 reguladora de l'Impost d'Activitats Econòmiques (IAE).

Per tant, és un lloc de feina que està, pel que fa a aquest criteri, al mateix nivell que el de Tècnic/a de patrimoni. Lloc al que se li reconeix aquest nivell legal de signatura.

Per aquests motius sol·licito que la valoració de la fitxa en aquest criteri sigui de 30 punts per a un compromís de signatura 2. Legal i no de 10 punts que només reconeix un compromís 1.Tècnic.

La comissió proposa estimar aquesta al·legació i puntuar en el nivell 2 el factor D3.

D5 Responsabilitat sobre la seguretat i salut de les persones

Codi de verificació	
Procediment 1457 Relacions de llocs de treball	
Expedient núm. 7978/2020	Document 124540/2021

El nivell de responsabilitat sobre la seguretat i salut de les persones en el lloc de treball 039 és de 1. De línia i no 0 ja que realitza informes i el seguiment de la documentació sobre seguretat i riscos laborals del personal (plataforma PREVENGOS) que diàriament treballa en els serveis externalitzats de gestió de residus i de manteniment i neteja de l'arbrat i verd urbà del municipi.

Com a lloc de treball que realitza aquest seguiment sobre personal que treballa al carrer diàriament, caldria reconèixer un primer grau de responsabilitat.

Per aquests motius sol·licito que la valoració de la fitxa en aquest criteri sigui de 10 punts per a un nivell de responsabilitat sobre seguretat i salut de les persones de 1. De línia i no de 0 punts que no reconeix cap tipus de funció en aquest àmbit.

La comissió proposa desestimar aquesta al·legació perquè es considera adequada la puntuació atorgada, d'acord amb el document dels criteris consensuats durant les sessions de valoració. En aquest factor es puntuen aquells llocs que tenen un rol decisiu en la vigilància de la seguretat i la salut dels i les treballadors/es. S'acorda atorgar a tots els llocs de comandament la puntuació mínima en aquest factor.

- **1 (de línia):** la totalitat de llocs de comandament de l'Ajuntament, tècnic/a mitjà/ana de recursos humans, mestre/a de taller fusteria i professor/a EMM i EMAD.
- **2 (qualificada):** enginyer/a, arquitecte/a, enginyer/a tècnic/a i arquitecte/a tècnic/a.

No procedeix, perquè només és revisió de documentació que la fa el servei de prevenció aliè ETEGMA 2000, SL, no hi ha supervisió directa de personal que a més no depèn d'aquest lloc de treball perquè és subcontractat i la responsabilitat la té l'empresa.

E4 Criticitat per errades

El nivell de criticitat per errades en el lloc de treball 039 és de 2. Alta i no 1. Moderada ja que col·labora en la redacció de projectes d'instal·lacions (reg), d'obra i urbanitzacions, així com és responsable del servei de manteniment de l'arbrat. És a dir, informa obres, edificis i en projectes sobre la via pública. També elabora el pressupost de l'àrea de medi ambient i plecs tècnics del seu àmbit i informa expedients de danys a la via pública i de responsabilitat patrimonial de l'administració.

Aquestes funcions, no suposen un nivell de criticitat d'errades moderat sinó que les errades poden ser molt greus i de conseqüències irreparables; poden acabar en procediments judicials, en impugnacions de plecs i nul·litat de procediments, en la necessitat d'indemnitzacions que ha de pagar l'Ajuntament, etc. Per tant, la criticitat d'aquest lloc de feina, està al mateix nivell que el que es reconeix a altres lloc de feina tals com: tècnic/a mitjà/ana de territori i sostenibilitat, arquitecte/a tècnic/a o enginyer/a tècnic/a.

Codi de verificació	
Procediment 1457 Relacions de llocs de treball	
Expedient núm. 7978/2020	Document 124540/2021

Per aquests motius sol·licito que la valoració de la fitxa en aquest criteri sigui de 15 punts per a un nivell de criticitat per errades de 2. Alt i no de 5 punts que només reconeix un nivell 1.Moderat.

La comissió proposa desestimar aquesta al·legació perquè es considera adequada la puntuació atorgada, d'acord amb el document dels criteris consensuats durant les sessions de valoració. En aquest factor es puntua la pressió psicològica derivada de l'impacte i subsanabilitat de les errades de cada lloc de treball. No obtenen puntuació els llocs AP (excepte conductor/a), auxiliars tècnics/ques, mestres, professors, logopeda i tècnic/a auxiliar de joventut i biblioteca.

- **1 (moderada):** la major part de llocs de l'Ajuntament
- **2 (alta):** caps de departament, sergent, enginyer/a, arquitecte/a, tècnic/a d'administració general, tècnic/a de serveis econòmics, enginyer/a tècnic/a, arquitecte/a tècnic/a, tècnic/a mitjà/ana de recursos humans, tècnic/a mitjà/ana d'acció social igualtat i cooperació, educador/a social i tècnic/a de territori i sostenibilitat.
- **3 (directiva):** caps d'àrea i inspector/a cap de policia.

F2 Ambient de treball

El nivell de l'entorn físic on es realitzen les funcions pròpies del lloc de treball 039 és de 1. Regular perquè desenvolupa les següents funcions descrites a la seva fitxa que comporten desplaçaments exteriors habituals pel terme municipal, no superant la meitat de la jornada:

- Dur el control dels aspectes ambientals del municipi i la població (contaminació acústica, olors, residus, etc.).
- Col·laborar amb la direcció d'obra les obres municipals de millores ambientals, fer-ne el seguiment i control econòmic i elaborar-ne documentació associada.

Així com també altres funcions que no s'han especificat a la fitxa039 i que a l'al·legació 1 s'ha sol·licitat incorporar com són:

- Realitzar la inspecció, seguiment i control de les obres en curs i finalitzades que impliquin enjardinament, arbrat i/o equipaments per a la gestió de residus.
- Col·laborar en la direcció, control, modificació i recepció d'urbanitzacions, que passaran a ser d'ús públic que impliquin enjardinament, arbrat i/o equipaments per a la gestió de residus.
- Controlar i supervisar els serveis de manteniment del verd urbà i els serveis de gestió de residus.

Per tant, l'entorn físic d'aquest lloc de feina, està al mateix nivell que el que es reconeix a altres lloc de feina tals com: tècnic/a mitjà/ana de territori i sostenibilitat, arquitecte/a tècnic/a o enginyer/a tècnic/a.

Per aquests motius sol·licito que la valoració de la fitxa en aquest criteri sigui de 5 punts per a un ambient de treball 2. Regular i no de 0 punts que no reconeix els desplaçaments

Codi de verificació	
Procediment 1457 Relacions de llocs de treball	
Expedient núm. 7978/2020	Document 124540/2021

habituals per l'exterior del municipi, ja sigui per zones urbanitzades com per a les no urbanitzades on es troba la llera del riu, àrees rurals i zones forestals.

La comissió proposa desestimar aquesta al·legació atès que el treball de camp i les visites sobre el terreny no es donen de forma habitual de manera que ocupin una part de la jornada no superant la meitat de la mateixa.

F4Perillositat

El nivell de perillositat del lloc de treball de la fitxa 039 és de 1. Moderada perquè, tal i com ja s'ha explicat al criteri anterior, dins les funcions desenvolupades pel lloc de treball tècnic/a de medi ambient es troba el control i supervisió dels serveis de gestió de residus i els serveis de manteniment i neteja del verd urbà i l'arbrat, així com atendre incidències i supervisió de les obres de millores ambientals que es realitzen al riu Congost i als espais rurals i forestals del municipi o de les obres d'urbanització a via pública que impliquen enjardinaments i infraestructures per a la gestió de residus. Aquestes funcions comporten desplaçaments exteriors habituals pel terme municipal, a vegades en terrenys no urbanitzats (llera del riu, espais rurals, forestals...) que presenten risc de partir danys lleus; és per això que durant aquestes tasques s'utilitza calçat especial per anar per terrenys irregulars que proporciona l'ajuntament com a EPI, guants per a tasques amb els residus o casc per al seguiment de les obres.

Per tant, la perillositat, està al mateix nivell que el que es reconeix a altres lloc de feina tals com: tècnic/a mitjà/ana de territori i sostenibilitat, arquitecte/a tècnic/a, enginyer/a tècnic/a o tècnic/a mitjà/ana de projectes.

Per aquests motius sol·licito que la valoració de la fitxa en aquest criteri sigui de 5 punts per a una perillositat de 1. Moderada i no de 0 punts que no reconeix ni l'ús d'EPIs ni els desplaçaments habituals per l'exterior del municipi, ja sigui per zones urbanitzades com per a les no urbanitzades on es troba la llera del riu, àrees rurals i zones forestals.

La comissió proposa desestimar aquesta al·legació atès que s'ha considerat aquest factor en aquells llocs de treball que pel desenvolupament de les seves funcions estan sotmesos a aquesta perillositat de forma habitual. No és cas d'aquest lloc de treball.

18. La senyora _____, arquitecta tècnica, presenta instància al registre general amb núm. E/7198/2021 de 2/06/2021 en la que exposa les següents al·legacions:

18.1 El Nivell de Destinació de la plaça d'arquitecte tècnic (fitxa 040) és de 20 i la formació reglada és la de grau en arquitectura tècnica o equivalent.

En relació a altres fitxes de llocs de treball on s'exigeix la mateixa formació reglada que la meua plaça, i el grup de classificació professional és el mateix, el Nivell de Destinació és de 22, i d'altres on s'exigeix menys formació és de 24 (p.e. Fitxa 047 Tècnic/a mitjà/ana de via pública i Cap de la unitat operativa de serveis: Formació reglada: Titulació equivalent a la pròpia del subgrup de classificació A2 del personal funcionari: grau en arquitectura tècnica o equivalent. Nivell de destinació: 22 o Fitxa 043 Cap del departament de serveis urbans i via

Codi de verificació	
Procediment 1457 Relacions de llocs de treball	
Expedient núm. 7978/2020	Document 124540/2021

pública: Formació reglada: Titulació equivalent a la pròpia del subgrup de classificació A2 del personal funcionari. Nivell de destinació: 24)

Per l'exposat, interesso que se m'equipari el Complement de Destí al de les places que tenen la mateixa categoria professional i per les quals s'exigeix la mateixa formació que la meva.

La comissió proposa desestimar aquesta al·legació atès que s'ha fixat el mateix nivell de complement de destí al personal tècnic (nivell 20) i pels caps de departament s'ha fixat el nivell de complement de destí 24.

18.2. Consta que s'extingeix una de les dues places d'arquitecte tècnic tot i que actualment està dotada per dues, i no s'indica com es farà aquesta dotació o extinció. Interesso que se'm mantingui la meva plaça ja que exerceixo les funcions de les que consta i fa més de 20 anys que l'ocupo, essent funcionària.

La comissió informa que està previst que una de les dues arquitectes tècniques cobreixi el lloc de treball de cap tècnic de la UOS previ concurs de provisió del lloc de treball. Un cop cobert aquest lloc de treball s'extingiria un dels llocs d'arquitecte/a tècnic/a.

18.3. Pel que fa a les funcions que es detallen a la fitxa hi ha alguna de les tasques que no corresponen a les d'arquitecta tècnica que són:

- Coordinar i/o elaborar informes: la coordinació és tasca del CAP d'Àrea.
- Elaborar valoracions urbanístiques de solars i edificis: és tasca de l'Arquitecta
- Coordinar i/o participar en projectes transversals de l'Ajuntament: coordinar és tasca del CAP d'Àrea.

Sol·licito que es revisi la fitxa i que es retirin o modifiquin aquelles tasques que no corresponen a la meva plaça.

La comissió proposa estimar parcialment aquesta al·legació eliminant de la fitxa la funció d'elaborar valoracions urbanístiques de solars i edificis. Pel que fa a la paraula coordinar s'utilitza en el sentit que es determina en el diccionari de la llengua catalana, que la defineix com a "posar en ordre amb l'objecte de formar un conjunt. Coordinar les parts d'un sistema. Combinar harmònicament per a una acció comuna". En aquest context la paraula coordinar no implica comandament vers altres persones sinó de posar-se d'acord amb altres persones per arribar a un objectiu comú.

A3 Coneixements per experiència laboral

Com Arquitecte Tècnic, portem direccions d'obra, especificat en el nivell 4, Alt. No es pot generalitzar que tots els A1 i A2 tinguem la mateixa valoració. Les tasques són diferents i la responsabilitat també. Les arquitectes tècniques portem direccions d'obra amb la responsabilitat que comporta. Informem llicències i signem els nostres informes amb la responsabilitat civil i penal a què estem exposades.

Per tant, s'ha de valorar com a nivell 4 i no 3, com s'ha valorat.

La comissió proposa desestimar aquesta al·legació perquè es considera adequada la puntuació atorgada, d'acord amb el document dels criteris consensuats durant les

Codi de verificació	
Procediment 1457 Relacions de llocs de treball	
Expedient núm. 7978/2020	Document 124540/2021

sessions de valoració, en la que es va pactar fixar els següents nivells de valoració, amb caràcter general:

- **1 (mínims recomanables):** Llocs AP.
- **2 (bàsic):** llocs C2, i els llocs de secretari/ària d'alcaldia, agent i logopeda.
- **3 (mitjans):** llocs base A1 i A2, i llocs C1.
- **4 (alts):** Llocs de comandament A1 i A2. (excepció: 3 = cap tècnic de la unitat d'obres, coordinador/a de l'EME i Cap de l'OAC)

D7 Per tractament i custòdia d'informació confidencial

Les arquitectes tècniques hem de mantenir també secret professional: informació terrenys en venda, dades immigrants que volen reagrupar, llicències, queixes,...

Una de les meves tasques és fer informes d'adequació d'habitatges per a reagrupament familiar de persones immigrants. Aquestes dades afecten a la intimitat de les persones.

Per tant, s'ha de valorar com a nivell 2 i no 0, com s'ha valorat.

La comissió proposa desestimar aquesta al·legació perquè es considera adequada la puntuació atorgada, d'acord amb el document dels criteris consensuats durant les sessions de valoració, en la que es va acordar que entenent que qualsevol empleat/da de l'administració pública pot tenir accés a informació personal dels ciutadans/es, s'han puntuat aquells llocs que per desenvolupar les seves funcions han de d'utilitzar aquestes dades per una banda i, per l'altra, els llocs que treballen amb informació estratègica. Tanmateix, per al primer cas tan sols s'han tingut en compte aquells treballadors/es que fan ús de dades tipificades com a nivell 3 de la LOPD, és a dir, les que afecten la intimitat de la persona.

- **1 (restringit):** sergent, caporal/a, agent, cap del departament de recursos humans, cap del departament de serveis socials, arxiver/a, Cap de l'OAC, tècnic/a mitjà/ana de recursos humans, tècnic/a mitjà/ana d'acció social igualtat i cooperació, educador/a social, tècnic/a d'igualtat i intervenció comunitària, tècnic/a de projectes, tècnic/a mitjà/ana de formació ocupacional, tècnic/a mitjà/ama d'orientació i inserció, logopeda, administratiu/va de seguretat ciutadana, recursos humans i serveis socials, treballador/a familiar i auxiliar administratiu/va de serveis socials i recursos humans.
- **2 (estratègic):** Caps d'àrea, inspector i cap de la policia local, delegat/da de protecció de dades i Cap de costos, qualitat i modernització i secretari/ària d'alcaldia.

E2 Criticitat emocional

Les arquitectes tècniques atenem persones immigrants amb problemes que necessiten reagrupar la seva família, ciutadans que els córrer pressa la 1ra ocupació per poder anar viure a l'habitatge,...

A l'igual que he comentat en el punt anterior, considero que són d'alt impacte emocional el fet de tractar amb les persones immigrants quan els has d'informar que el nostre informe és desfavorable i no poden portar la seva família.

Codi de verificació	
Procediment 1457 Relacions de llocs de treball	
Expedient núm. 7978/2020	Document 124540/2021

Per tant, s'ha de valorar com a nivell 1 i no 0, com s'ha valorat.

La comissió proposa desestimar aquesta al·legació perquè es considera adequada la puntuació atorgada, d'acord amb el document dels criteris consensuats durant les sessions de valoració. S'ha puntuat amb un nivell alt els llocs de l'Ajuntament exposats a situacions que es poden considerar d'alt impacte emocional de manera habitual: tècnic/a mitjà/ana d'acció social igualtat i cooperació, educador/a social i treballador/a familiar; i amb un mitjà aquells que s'hi troben circumstancialment: caporal/a, agent, tècnic/a mitjà/ana de projectes, tècnic/a mitjà/ana de formació ocupacional, tècnic/a mitjà/ana d'habitatge, tècnic/a mitjà/ana d'orientació i inserció, tècnic/a auxiliar de Joventut.

E3 Atenció canviant

Les arquitectes tècniques efectuem atenció al públic facilitant informació urbanística, informant de l'estat del seu tràmit, de com tramitar , consultes urbanístiques constants telefòniques....

Per tant, s'ha de valorar com a nivell 1 i no 0, com s'ha valorat.

La comissió proposa desestimar aquesta al·legació perquè es considera adequada la puntuació atorgada, d'acord amb el document dels criteris consensuats durant les sessions de valoració. En aquest factor s'ha puntuat els llocs que alternen l'atenció al client amb la concentració de la feina interna.

- **1 (freqüent):** tècnic/a mitjà/ana de recursos humans, administratius/ves (serveis generals, tresoreria, recursos humans, serveis socials, serveis personals, intervenció, protecció de dades, sistemes d'informació, SSTT, promoció de la ciutat, educació), cap del departament de cultura, caporal/a i tècnics/ques auxiliars d'administració electrònica, joventut, biblioteca i informàtica.
- **2 (molt freqüent):** secretari/ària d'alcaldia, administratiu/va de seguretat ciutadana, OAC i promoció econòmica, auxiliar administratiu/va de serveis socials, recursos humans, educació, conserges i informador/a i ordenança.

F1 Esforç físic

Les arquitectes tècniques efectuem desplaçaments i restem drets per inspeccionar/dirigir obres. Per tant, s'ha de valorar com a nivell 1 i no 0, com s'ha valorat.

La comissió proposa desestimar aquesta al·legació atès que l'esforç físic que comporta el restar dret, el desplaçament a peu, o en bicicleta i el propi de la càrrega física d'equips o vestimenta feixuga, no es dona de manera habitual.

F3 Soroll i vibracions

Codi de verificació	
Procediment 1457 Relacions de llocs de treball	
Expedient núm. 7978/2020	Document 124540/2021

Les arquitectes tècniques quan estem dirigint les obres que s'estan executant, estem sotmeses a soroll. Per tant, s'ha de valorar com a nivell 1 i no 0, com s'ha valorat.

La comissió proposa desestimar aquesta al·legació atès que el lloc de treball no està sotmès, quotidianament, a sorolls i/o vibracions, de moderada intensitat.

F4 Perillositat.

Les arquitectes tècniques al visitar obres, enfilar-nos a bastides, cobertes,... podem patir danys greus que poden comportar hospitalització. Per tant, s'ha de valorar com a nivell 2 i no 1, com s'ha valorat.

La comissió proposa desestimar aquesta al·legació atès que s'ha considerat aquest factor en aquells llocs de treball que pel desenvolupament de les seves funcions estan sotmesos a aquesta perillositat de forma habitual. No és cas d'aquest lloc de treball.

19. La senyora _____, enginyera tècnica, ha presentat instància al registre general amb núm. E/7283/2021 de 3/06/2021 en la que exposa les següents al·legacions:

B1 Complexitat tècnica

En el meu cas, s'ha valorat en el grau "3. Mig" que es tradueix en qüestions amb un component tècnic que requereixen d'un primer nivell d'anàlisi assimilable a la feina que desenvolupa un tècnic auxiliar d'obra pública, tècnic auxiliar de delineació, tècnic auxiliar d'informàtica, etc. En realitat, el nivell de complexitat tècnica del meu lloc de treball generalment és alt ja que en molts casos es tracten qüestions tècniques que requereixen reflexió i estudi analític profund, no només un primer nivell d'anàlisi i així queda reflectit a les funcions de la corresponent fitxa del lloc de treball com per exemple "planificar, dirigir, executar, si s'escau, i avaluar accions, programes i projectes del seu àmbit funcional i unitat organitzativa o bé coordinar i/o elaborar informes, propostes, estudis i altra documentació especialitzada relativa a les matèries del seu àmbit" entre d'altres. Es realitzen informes, projectes, plecs tècnics, càlculs econòmics, adequacions normatives, planificació del servei, Per tant, és un lloc de feina que està, pel que fa a aquest criteri, al mateix nivell que el de tècnic/a de serveis econòmics, caps de diferents departaments o altres tècnics superiors A1. Llocs als que se'ls ha reconegut aquesta complexitat tècnica alta. En cas que no es consideri equiparable, potser el problema és que falta una valoració intermitja entre el grau 3 que es queda en un primer anàlisi, i el punt 4 que parla d'anàlisi profund, ja que segurament molts tècnics no ens trobem identificats en el lloc on se'ns ha classificat.

Per aquests motius i tenint en compte els criteris de valoració de la RLT que ara se'ns presenta, sol·licito que la valoració de la fitxa en aquest criteri sigui de 80 punts per a una complexitat tècnica "4. Alta".

La comissió proposa desestimar aquesta al·legació perquè es considera adequada la puntuació atorgada, d'acord amb el document dels criteris consensuats durant les

Codi de verificació	
Procediment 1457 Relacions de llocs de treball	
Expedient núm. 7978/2020	Document 124540/2021

sessions de valoració, en la que es va pactar fixar els següents nivells de valoració, amb caràcter general:

- **1 (operativa):** Llocs AP.
- **2 (baixa):** Llocs administratius i d'atenció ciutadana C1 i C2, cap de conserges i encarregat/da de la unitat operativa de serveis, caporal/a, agent, oficial/a, auxiliar tècnic/a i treballador/a familiar.
- **3 (mitjana):** Tècnic/a mig, tècnic/a auxiliar i llocs assimilables, mestre/a de taller, i sergent.
- **4 (alta):** Caps de departament i llocs A1 (excepció: 3 = professor/a EMM i EMAD).
- **5 (molt alta):** Caps d'Àrea i inspector de la policia local.

B3 Complexitat relacional

En la meva valoració s'indica grau "1. Bàsica" que es descriu com a correcció i amabilitat exigible per qualsevol empleat públic valorat en 5 punts. En el cas del meu lloc de treball en el dia a dia he de gestionar les incidències i queixes tant de la resta de treballadors municipals que gestionen dependències, com de la ciutadania. Ja que els problemes en les instal·lacions ja sigui en equipaments municipals, centres docents, etc. com en l'enllumenat públic són diaris i originen queixes i requeriments. A més a més, la gestió de les factures dels diferents serveis que pegen del lloc de treball d'Enginyer/a Tècnic originen moltes reclamacions per factures pendents de cobrar on el tercer sempre es dirigeix al tècnic ja que és el seu referent i no a l'àrea econòmica. En el meu cas jo mateixa faig totes les consultes en el sicalwin, les dades del pressupost municipals de l'any en curs, consulta d'incorporacions de crèdit, saldos inicials de les aplicacions, etc. per poder donar resposta a aquestes queixes. És per aquets motiu es sol·licita que la valoració de la fitxa en aquest subfactor sigui de 15 punts grau "2. Mitjana".

La comissió proposa desestimar aquesta al·legació perquè es considera adequada la puntuació atorgada, d'acord amb el document dels criteris consensuats durant les sessions de valoració. El manual estableix 4 nivells per aquest factor. S'ha puntuat amb una mitjana aquells llocs que han de gestionar amb major complexitat les relacions humanes per dur a terme la seva feina amb garanties de manera interna (amb la resta de llocs de la corporació) o externa (amb la ciutadania) i amb una molt alta els llocs amb més capacitat de negociació i responsabilitats de representació. La resta de lloc se'ls ha valorat al correcció exigible a qualsevol empleat/da públic.

- **1 (bàsica):** la major part dels llocs.
- **2 (mitjana):** caporal/a, tècnic/a mitjà/ana de recursos humans, tècnic/a mitjà/ana d'acció social igualtat i cooperació, educador/a social, tècnic/a de projectes, tècnic/a mitjà/ana de Participació Ciutadana, professor/a EMM i EMAD, director/a d'Orquestra, tècnic/a mitjà/ana de formació ocupacional, agent, tècnic/a mitjà/ana d'habitatge, mestre/a d'informàtica i d'adults, logopeda, mestre/a de taller, tècnic/a auxiliar d'administració electrònica, inspector/a,

Codi de verificació	
Procediment 1457 Relacions de llocs de treball	
Expedient núm. 7978/2020	Document 124540/2021

tècnic/a auxiliar de joventut, biblioteca, mercat i informàtica, secretari/ària d'alcaldia, administratiu/va de (OAC, seguretat ciutadana, secretaria, intervenció, tresoreria, recursos humans, serveis territorials i educació), treballador/a familiar, auxiliar administratiu/va, conserges, i informador/a i ordenança.

- **4 (molt alta):** Caps d'Àrea i inspector de la policia local.

D2 Control i supervisió de serveis externalitzats o contractats externament.

En el lloc de treball d'Enginyer/a Tècnic/a s'ha valorat en el grau "1. Parcial" que es tradueix en la supervisió d'empreses externes contractades es part del contingut funcional. En canvi, en el grau "2. Característic" es defineix com la supervisió constitueix la funció essencial del lloc. En el meu cas el nivell de control i supervisió de serveis externalitzats al meu càrrec considero que és de grau 2 ja que un percentatge elevat de la jornada es troba dedicada al control i supervisió de serveis diaris amb gran volum de feina i un elevat pressupost associat, com són els serveis de manteniment de dependències, enllumenat públic, semàfors, elements de protecció contra incendis, alarmes intrusió, aparells elevadors, etc. Tots ells consideren com a tasques essencials del lloc de treball. Voldria fer constar també que en d'altres ajuntaments, el tècnic que desenvolupa aquestes tasques hi destina el 100% de la jornada, però en el cas de la Garriga, al no disposar en la plantilla de més tècnics tot recau en la mateix lloc, i per tant, el % de dedicació potser no és complert però si la feina en sí, la responsabilitat de la gestió del servei i tot el què en deriva per tal de que es desenvolupi correctament. Per tant, insisteixo, que caldria valorar-ho en el grau "2. Característic" pel tipus de control i supervisió que requereixen els serveis esmentats.

Per aquests motius sol·licito que la valoració de la fitxa en aquest criteri sigui de 20 punts per a un control i supervisió de serveis externalitzats de grup "2. Característic" i no de 10 punts que només reconeix un control i supervisió reduïts.

La comissió informa que en aquest lloc de treball ja s'havia puntuat el factor D2 en el nivell 2.

E3 Atenció canviant

En aquest factor no es reconeix cap punt al lloc de treball d'Enginyer/a Tècnic/a. En aquest cas, la feina interna es desenvolupa alternant les trucades, queixes, incidències, correus electrònics, reunions, etc. de la resta d'àrees de l'Ajuntament, de les empreses de serveis externes al meu càrrec i l'atenció al ciutadà que al final és el nostre "client". Així doncs, el desenvolupament de la feina constantment varia d'un tema a un altre i requereix una gran atenció i concentració per desenvolupar totes les tasques correctament tot i les interrupcions obligades.

Per aquests motius es sol·licita que la valoració de la fitxa en aquest subfactor sigui de 5 punts grau "1. Freqüent".

La comissió proposa desestimar aquesta al·legació perquè es considera adequada la puntuació atorgada, d'acord amb el document dels criteris consensuats durant les

Codi de verificació	
Procediment 1457 Relacions de llocs de treball	
Expedient núm. 7978/2020	Document 124540/2021

sessions de valoració. En aquest factor s'ha puntuat els llocs que alternen l'atenció al client amb la concentració de la feina interna.

- **1 (freqüent):** tècnic/a mitjà/ana de recursos humans, administratius/ves (serveis generals, tresoreria, recursos humans, serveis socials, serveis personals, intervenció, protecció de dades, sistemes d'informació, SSTT, promoció de la ciutat, educació), cap del departament de cultura, caporal/a i tècnics/ques auxiliars d'administració electrònica, joventut, biblioteca i informàtica.
- **2 (molt freqüent):** secretari/ària d'alcaldia, administratiu/va de seguretat ciutadana, OAC i promoció econòmica, auxiliar administratiu/va de serveis socials, recursos humans, educació, conserges i informador/a i ordenança.

G7 Flexibilitat

El lloc de feina Enginyer/a Tècnic/a no presenta flexibilitat horària i per tant s'atorguen 0 punts per aquest concepte. En el meu cas a petició d'un superior jeràrquic, per recepcions d'obra de l'enllumenat públic que requereixen comprovar s'han dut a terme correctament quan no hi hagi llum del dia, per estudis de l'enllumenat públic en horari nocturn per comprovar els nivells d'il·luminació, per reunions en centres docents dins del programa Euronet 50/50 o per organització d'actes com la Setmana de l'Energia o el dia del Medi Ambient he d'assistir a reunions o trobades fora de l'horari laboral estàndard.

Per aquets motiu es sol·licita que la valoració de la fitxa en aquest subfactor sigui de grau 1 amb assignació de 10 punts.

La comissió proposa desestimar aquesta al·legació atès que és als caps d'àrea i als caps de departament, principalment, als que se'ls exigeix que tinguin flexibilitat horària.

20. La senyora _____, tècnica d'Administració General, ha presentat instància al registre general amb núm. E/7291/2021 de data 3/06/2021 en la que exposa les següents al·legacions:

20.1. Anul·labilitat de la RLT aprovada inicialment per omissió del tràmit audiència prèvia causant-li indefensió.

La comissió informa que el qüestionari d'anàlisi i descripció del lloc de treball es va traslladar a tots els empleats/ades de l'Ajuntament que en aquell moment es trobaven ocupant algun dels llocs de treball. No es va sol·licitar a la interessada perquè en aquell moment es trobava treballant en règim de comissió de serveis en un altre ajuntament. Sí es va traslladar el qüestionari a la persona que en aquell moment ocupava el lloc de treball de la interessada.

D'acord amb la jurisprudència del Tribunal Suprem (STS de 5 de febrer de 2014, rec.2986/2012), l'aprovació (definitiva) de la RLT és un acte administratiu general (acto plúrimo): "Partiremos de que la Relación de Puestos de Trabajo es un acto general o

Codi de verificació	
Procediment 1457 Relacions de llocs de treball	
Expedient núm. 7978/2020	Document 124540/2021

acto plúrimo, por la pluralidad de destinatarios, según la doctrina de la Sala contencioso-administrativa del se decía allí: “La Sala considera por ello que no debe continuar proclamando la doble naturaleza de las RPT: a efectos procesales, como disposiciones de carácter general; y a efectos sustantivos o materiales, como actos administrativos plúrimos”).

L'acord d'aprovació inicial és un acte de tràmit no qualificat i per tant no és un acte susceptible de nul·litat o anul·labilitat d'acord amb el que deriva de l'article 112.1 de la Llei 39/2015, d'1 d'octubre. L'acord d'aprovació definitiva per part del Ple Municipal, si es dona el cas, sí serà susceptible a revisió administrativa i/o contenciosa administrativa per tractar-se aquest d'un acte resolutiu.

En última instància, sorprèn que es digui en l'escrit que s'ha omès el tràmit d'audiència prèvia quan l'acord d'aprovació inicial preveu aquest tràmit, la pròpia interessada ha exercit aquest dret amb el seu escrit i les al·legacions presentades s'hauran de resoldre amb l'aprovació definitiva, si s'escau, de la RLT.

20.2. Anul·labilitat de la RLT aprovada inicialment per omissió del lloc de treball de TAG a la taula de retribucions justificativa de l'equitat interna de l'estudi retributiu de la RLT aprovada inicialment.

La comissió proposa desestimar l'al·legació d'anul·labilitat de l'acord d'aprovació inicial per tractar-se aquest d'un acte de tràmit no qualificat segons el que s'ha exposat abans.

Pel que fa a l'omissió de l'equitat interna el lloc de TAG està a la fila 35 de la pàgina d'equitat interna del document 37505/2021 que consta a l'expedient 7978/2020 d'aprovació inicial de la RLT.

20.3. Motius de nul·litat de la RLT de l'acord d'aprovació inicial de la mateixa, acreditats als informes desfavorables dels tècnics municipals.

La comissió proposa desestimar l'al·legació d'anul·labilitat de l'acord d'aprovació inicial per tractar-se aquest d'un acte de tràmit no qualificat segons el que s'ha exposat abans.

Pel que fa al contingut material d'aquesta al·legació d'acord amb l'article 80.1 de la Llei 39/2015, d' 1'octubre que estableix que els informes emesos als que es fa menció són facultatius i no vinculants.

20.4. Nul·litat de ple dret de la RLT del personal de l'Ajuntament i de l'OAMC aprovada inicialment per falta de motivació.

Codi de verificació	
Procediment 1457 Relacions de llocs de treball	
Expedient núm. 7978/2020	Document 124540/2021

La comissió proposa desestimar l'al·legació de nul·litat de ple dret de l'acord d'aprovació inicial per tractar-se aquest d'un acte de tràmit no qualificat segons el que s'ha exposat abans.

Pel que fa al contingut material d'aquesta al·legació conforme l'expedient no disposa de memòria o document explicatiu que justifiqui les necessitats concretes a cobrir amb la nova RLT, cal informar que es va fer un Estudi organitzatiu i de definició de la Relació de Llocs de Treball que inclou la diagnosi de la situació a gener de 2019.

20.5. No s'ha acreditat a l'expedient que les retribucions complementàries previstes en la RLT aprovada inicialment donin compliment als límits màxim legalment establerts.

La comissió proposa desestimar l'al·legació de nul·litat de ple dret de l'acord d'aprovació inicial per tractar-se aquest d'un acte de tràmit no qualificat segons el que s'ha exposat abans.

Pel que fa al contingut material d'aquesta al·legació i contràriament al que es manifesta, no hi ha cap precepte legal o reglamentari que expressament determini l'obligació d'acreditar en el document de la RLT conforme aquesta s'ajusta a les retribucions màximes que determina l'article 175 del Decret 214/1990.

Dit això, no cal dir que la RLT no preveu cap retribució en concepte de complement de productivitat o gratificacions. Pel que fa al sumatori dels complements específics del personal funcionari previstos en la RLT per a l'any 2021, compleix el límit del 75% que determina la lletra 2 de l'apartat segon de l'esmentat article 175 .

20.6. Arbitrarietat en la valoració del lloc de treball de TAG. Improcedència de la reducció del complement específic de treball de TAG. Nul·litat de la modificació del CE del lloc de TAG per manca de justificació.

La comissió informa que les retribucions previstes en la RLT estan justificades d'acord amb els estudis i treballs que consten documentats en l'expedient. En concret, fins a un total de 35 factors per a determinar la retribució corresponent a cada lloc de treball i, a partir de la suma de punts s'aplica el preu/punt del que s'obté la retribució.

L'al·legació presentada fa referències genèriques i comparatives d'altres relacions de lloc de treball sense arribar en cap cas a concretar quin o quins són els factors de valoració del lloc de treball de TAG que considera mal valorats, ni el seu perquè. Si manifesta arbitrarietat però no la justifica.

20.7. La RLT aprovada inicialment fa abús del sistema excepcional de la provisió de llocs de treball pel sistema de lliure designació. Nul·litat per falta de justificació.

La comissió proposa estimar l'al·legació presentada. En conseqüència cal incorporar a la proposta per a l'aprovació definitiva de la RLT el document que motivi i justifiqui el sistema de provisió per lliure designació.

Codi de verificació	
Procediment 1457 Relacions de llocs de treball	
Expedient núm. 7978/2020	Document 124540/2021

21. El senyor _____, actualment ocupant el lloc de treball de tesorero, amb caràcter accidental, presenta instància amb número de registre E/6991/2021 de 31/05/2021 en la que presenta les següents al·legacions respecte al lloc de treball de delegat/da de protecció de Dades i Cap de Costos, Qualitat i Modernització.

21.1. Que la tipologia del lloc de treball Delegat/da de protecció de Dades i Cap de Costos, Qualitat i Modernització tingui la consideració de lloc de comandament en comptes de lloc singular, atesa la complexitat relacional i la responsabilitat orgànica d'aquest lloc convenientment explicitat a l'organigrama proposat per l'Equip de Govern en la secció. 5.1. relatiu als serveis general i govern obert.

La comissió proposa estimar aquesta al·legació donat que sí que es va valorar com a comandament, però no es va reflectir en la fitxa del lloc de treball.

21.2. Puntuació factor A. Coneixement

A3 Coneixements per experiència laboral

La fitxa del lloc de treball atorga a aquest subfactor la puntuació de nivell 3 (45 punts). Es demana que se li assigni el nivell 4 (60 punts).

Per tenir acreditat un període de temps en l'exercici de funcions de llocs de comandament operatiu i intermedi de suport a la Intervenció municipal i haver experimentat un ampli repertori de processos homogenis de comandament i direcció en l'àmbit econòmic (fiscalització plena en expedients de contractació, de personal, de subvencions, de gestió digital de despesa, del servei del deute, dels projectes de despesa amb finançament afectat, d'adequació del business project management firmadoc a l'organigrama funcional de la corporació, i en successives intervencions accidentals dutes a terme al llarg dels últims 19 anys, entre d'altres, així com i pel que fa a la Qualitat i Modernització els coneixements professionals i acadèmics concretats en la elaboració, amb una durada de prop de 13 anys, de la meua Tesi doctoral "Cap a una gestió il·lustrada i humanista de les entitats locals. Model de governança local per al segle XXII: qualitat, modernització, desenvolupament organitzatiu i quantificació economicofinancera" defensada el dia 26 de gener de 2016 al Departament de Dret Públic i de Ciències Historicojurídiques de la Universitat Autònoma de Barcelona, obtenint la qualificació d'excel·lent Cum Laude.

La comissió proposa estimar aquesta al·legació, d'acord amb el document dels criteris consensuats durant les sessions de valoració, en la que es va pactar fixar els següents nivells de valoració, amb caràcter general:

- **1 (mínims recomanables):** Llocs AP.
- **2 (bàsic):** llocs C2, i els llocs de secretari/ària d'alcaldia, agent i logopeda.
- **3 (mitjans):** llocs base A1 i A2, i llocs C1.
- **4 (alts):** Llocs de comandament A1 i A2. (excepció: 3 = cap tècnic de la unitat d'obres, coordinador/a de l'EME i Cap de l'OAC)

Codi de verificació	
Procediment 1457 Relacions de llocs de treball	
Expedient núm. 7978/2020	Document 124540/2021

21.3.Puntuació B. Esforç intel·lectual

B1 Complexitat tècnica

La fitxa del lloc de treball atorga a aquest subfactor la puntuació de nivell 4 (80 punts). Es demana que se li assigni el nivell 5 (100 punts).

El perfil del lloc de treball per aquest subfactor el seu nivell de complexitat tècnica és molt alta, de nivell 5, per bé que les qüestions a resoldre són tècniques, que precisen d'una anàlisi complexa i requereixen de solucions innovadores per a la presa de decisions d'alta responsabilitat, en aquest cas com a tècnic superior (delegat de protecció de dades) i com cap (de costos, qualitat i modernització).

En data 28 de gener del 2020 vaig fer tramesa per correu electrònic al Comitè Unitari, on adjuntava modificació de la fitxa, amb la inclusió de noves funcions, amb el vistiplau del Regidor d'Hisenda i de la Interventora, i que no han estat valorades:

Adjunt a la Intervenció municipal

. Col·laboració amb la Intervenció en la implementació i desenvolupament del control permanent, segons el nou esquema de control intern previst al reial decret 424/2017, de 28 d'abril, pel que es regula el règim jurídic del control intern a les entitats del sector públic local,

desenvolupats en els seus títols tercer i quart.

. Realització d'aquelles tasques estratègiques i organitzatives que la Intervenció consideri oportunes encomanar-li en l'exercici de la seva funció.

La comissió proposa desestimar aquesta al·legació perquè es considera adequada la puntuació atorgada, d'acord amb el document dels criteris consensuats durant les sessions de valoració, en la que es va pactar fixar els següents nivells de valoració, amb caràcter general:

- **1 (operativa):** Llocs AP.
- **2 (baixa):** Llocs administratius i d'atenció ciutadana C1 i C2, cap de conserges i encarregat/da de la unitat operativa de serveis, caporal/a, agent, oficial/a, auxiliar tècnic/a i treballador/a familiar.
- **3 (mitjana):** Tècnic/a mig, tècnic/a auxiliar i llocs assimilables, mestre/a de taller, i sergent.
- **4 (alta):** Caps de departament i llocs A1 (excepció: 3 = professor/a EMM i EMAD).
- **5 (molt alta):** Caps d'Àrea i inspector de la policia local.

B3 Complexitat relacional

La fitxa del lloc de treball atorga a aquest subfactor la puntuació de nivell 1 (5 punts). Es demana que se li assigni el nivell 4 (40 punts).

La puntuació de la fitxa del lloc de treball en aquest subfactor és de 5 punts. Això vol dir que es considera que la complexitat és bàsica, "Correcció i amabilitat exigible a qualsevol empleat/ada públic/a.



Codi de verificació	
Procediment 1457 Relacions de llocs de treball	
Expedient núm. 7978/2020	Document 124540/2021

Puntualment pot viure una situació difícil. Donar informació de serveis, activitats, relacionar-se "normalment" amb les persones que l'envolten."

Les tasques que ha de desenvolupar el DPD i Cap de Costos, Qualitat i Modernització, són transversals, en tant que la resta d'àrees de la Corporació Pública Local són els "clients interns". En aquest sentit, és un lloc de treball que en bona part s'ha de dedicar a atendre els requeriments i les necessitats d'aquests clients, a resoldre els seus dubtes i a assessorar-los en els seus plantejaments, a més de tractar-se d'un lloc de comandament d'un servei amb projecció externa. Per tant, és un lloc de feina que ha d'estar, pel que fa a aquest subfactor, al mateix nivell que els caps d'àrea. Llocs als que se'ls ha reconegut aquesta complexitat relacional.

La comissió proposa desestimar aquesta al·legació perquè es considera adequada la puntuació atorgada, d'acord amb el document dels criteris consensuats durant les sessions de valoració. El manual estableix 4 nivells per aquest factor. S'ha puntuat amb una mitjana aquells llocs que han de gestionar amb major complexitat les relacions humanes per dur a terme la seva feina amb garanties de manera interna (amb la resta de llocs de la corporació) o externa (amb la ciutadania) i amb una molt alta els llocs amb més capacitat de negociació i responsabilitats de representació. La resta de lloc se'ls ha valorat la correcció exigible a qualsevol empleat/da públic.

- **1 (bàsica):** la major part dels llocs.
- **2 (mitjana):** caporal/a, tècnic/a mitjà/ana de recursos humans, tècnic/a mitjà/ana d'acció social igualtat i cooperació, educador/a social, tècnic/a de projectes, tècnic/a mitjà/ana de Participació Ciutadana, professor/a EMM i EMAD, director/a d'Orquestra, tècnic/a mitjà/ana de formació ocupacional, agent, tècnic/a mitjà/ana d'habitatge, mestre/a d'informàtica i d'adults, logopeda, mestre/a de taller, tècnic/a auxiliar d'administració electrònica, inspector/a, tècnic/a auxiliar de joventut, biblioteca, mercat i informàtica, secretari/ària d'alcaldia, administratiu/va de (OAC, seguretat ciutadana, secretaria, intervenció, tresoreria, recursos humans, serveis territorials i educació), treballador/a familiar, auxiliar administratiu/va, conserges, i informador/a i ordenança.
- **4 (molt alta):** Caps d'Àrea i inspector de la policia local.

21.4.Quarta. Puntuació C. Responsabilitat orgànica

C1 Volum de recursos humans dirigits

La fitxa del lloc de treball atorga a aquest subfactor la puntuació de nivell 1 (10 punts). Es demana que se li assigni el nivell 3 (50 punts).

Es tracta d'un comandament funcional-jeràrquic transversal per la implementació del sistema de gestió integral estratègica de protecció de dades, costos, qualitat i modernització pretès per l'equip de govern municipal i es demana, tanmateix, que tingui l'equiparació com a cap d'àrea i com a tal s'equipari també en la valoració d'aquest subfactor.

Codi de verificació	
Procediment 1457 Relacions de llocs de treball	
Expedient núm. 7978/2020	Document 124540/2021

La comissió proposa desestimar aquesta al·legació perquè d'acord amb el manual el volum de recursos humans dirigits és de 1 a 5 persones i per tant és correcte la puntuació assignada.

21.5.Cinquena. G. Dedicació

G6 Disponibilitat

La fitxa del lloc de treball atorga a aquest subfactor la puntuació de 0 punts. Es demana que se li assigni la puntuació de 5 punts.

Es tracta d'un comandament funcional-jeràrquic transversal per la implementació del sistema de gestió integral estratègica de protecció de dades, costos, qualitat i modernització pretès per l'equip de govern municipal i es demana, tanmateix, que tingui l'equiparació com a cap d'àrea i com a tal s'equipari també en la valoració d'aquest subfactor.

La comissió proposa desestimar aquesta al·legació atès que s'ha considerat aquest factor en el nivell 1 (disponibilitat parcial) en els caps d'àrea i alguns altres llocs de treball i en el nivell 2 (disponibilitat total) només en els comandaments de la Policia Local, el/la cap de conserges i el/la secretari/ària d'Alcaldia. Aquesta urgència en la disponibilitat no és exigible amb caràcter ordinari al lloc de treball esmentat.

G7 Flexibilitat

La fitxa del lloc de treball atorga a aquest subfactor la puntuació de 0 punts. Es demana que se li assigni la puntuació de 5 punts.

Es tracta d'un comandament funcional-jeràrquic transversal per la implementació del sistema de gestió integral estratègica de protecció de dades, costos, qualitat i modernització pretès per l'equip de govern municipal i es demana, tanmateix, que tingui l'equiparació com a cap d'àrea i com a tal s'equipari també en la valoració d'aquest subfactor.

La comissió proposa desestimar aquesta al·legació atès que és als caps d'àrea i a alguns caps de departament, principalment, als que se'ls exigeix que tinguin flexibilitat horària. No és el cas d'aquest lloc de treball.

Havent-se estudiat i valorat totes les al·legacions presentades, es signa en prova de conformitat per part de totes les persones que integren la comissió”

5. En data 20 de setembre de 2021, es va reunir la Mesa de Negociació per conèixer sobre les al·legacions presentades i de la proposta de la comissió de valoració de la RLT (doc. 119271/2021).

Així mateix, segons consta en l'acta de la sessió, es va proposar tancar el debat sobre el reglament de complements abans de 31 de desembre de 2021 i les acumulacions de tasques fins a 31 de març de 2022.

Codi de verificació	
Procediment 1457 Relacions de llocs de treball	
Expedient núm. 7978/2020	Document 124540/2021

Aquestes propostes fan que es modifiqui en part el punt desè del document “Annex I. Disposicions sobre el sistema d’adscripció, els efectes econòmics i la implantació de la Relació de Llocs de Treball de l’ajuntament de la Garriga i de l’Organisme Autònom de Mitjans de Comunicació” aprovat inicialment. Aquest Annex I modificat consta en l’expedient amb la referència interna de document 119322/2021.

En data 14 d’octubre de 2021, es va reunir la Mesa de Negociació de l’Ajuntament per a tractar sobre el document annex 2 referent a la lliure designació dels llocs de treball de cap d’àrea (doc.119050/2021).

6. Finalment, el resultat de la tasca realitzada per la Comissió de Valoració i que es porten a l’aprovació del ple són els documents següents:

- a) La relació de fitxes dels llocs de treball de la nova RLT (document 115845/2021).
- b) La Relació de Llocs de treball 2021-2024 pròpiament dita (document 119257/2021).
- c) El document anomenat “Annex I. Disposicions sobre el sistema d’adscripció, els efectes econòmics i la implantació de la Relació de Llocs de Treball de l’ajuntament de la Garriga i de l’Organisme Autònom de Mitjans de Comunicació” (document 119.322/2021) amb la modificació de l’apartat desè prevista en el punt 4 de la part expositiva.
- d) El document anomenat “Annex II. Justificació del sistema de provisió dels llocs de treball de cap d’àrea, per lliure designació” (document 119050/2021).

7. A l’expedient administratiu consten els informes de la interventora municipal, de la tècnica del Departament de Recursos Humans i del secretari de la corporació, emesos respectivament en el marc de les competències pròpies de cada càrrec.

Els informes es troben recollits en l’expedient de referència, i els tres són desfavorables a la proposta d’aprovació de la nova RLT pels motius s’hi exposen, i que es donen per reproduïts.

8. De l’informe de la tècnica de Recursos Humans cal destacar que es posa de manifest un error material en la fitxa d’alguns dels llocs de treball aprovats inicialment.

En concret hi ha llocs de treball de comandament que poden ser provisionats indistintament per una persona del grup A1 o A2. La RLT inicialment aprovada només calculava la valoració del sou base per al grup A1, quan en realitat s’ha de fer la previsió per ambdós grups. A la documentació que es porta a aprovació s’ha corregit aquesta omisió inicial.

9. La proposta de RLT que es trasllada al Ple municipal es fonamenta en els criteris adoptats en el si de la Comissió de Valoració i que consten en l’expedient. D’entre aquesta documentació sobresurt:

- El quadre resum de criteris a adoptar en la valoració dels llocs de treball (document 92237/2020).

Codi de verificació**Procediment**

1457 Relacions de llocs de treball

Expedient núm.

7978/2020

Document

124540/2021

- L'estudi/diagnosi del règim retributiu del personal de l'ajuntament a maig de 2019 (document 92243/2020).
- El Manual de valoració dels llocs de treball de la Diputació de Barcelona (document 103270/2020) que ha estat aplicat com a referència en el seu de la Comissió.
- Els criteris específics de valoració adoptats per la Comissió de Valoració (document 37481/2021) per a l'elaboració de la proposta.

Arran dels criteris de treball relacionats, la valoració dels llocs de treball ha estat elaborada a través dels documents de treball següent:

- El document anomenat "Implementació La Garriga 2021" (document 37505/2021).
- El document anomenat "Distribució increments 2021" (document 37516/2021).

10. En execució de les competències que li atribueix l'article 22.2.i) de la Llei 7/1985, de 2 d'abril, i els articles 52.2.j) i 283 del Decret Legislatiu 2/2003, de 28 d'abril, que aprova el Text refós de la Llei municipal i de règim local de Catalunya, és el Ple municipal l'òrgan competent per aprovar la relació de llocs de treball amb el quòrum de majoria simple.

FONAMENTS DE DRET

1. Els articles 22.2.i, 90.2, 92 i 93 de la Llei 7/1985, de 2 d'abril, reguladora de les bases de règim local; i els articles 52.2.j i 283 del Decret legislatiu 2/2003, que aprova el text refós de la Llei municipal i de règim local de Catalunya.
2. L'article 18. dos de la Llei 11/2020, de 30 de desembre, de pressupostos generals de l'estat per a l'any 2021.
3. Els articles 37 i 74 del Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel que s'aprova el text refós de la Llei de l'estatut bàsic de l'empleat públic.
4. Els articles 22, 26.3 i 82 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre pel que s'aprova el text refós de la Llei de l'estatut dels treballadors.
5. L'article 126.4 del Reial decret legislatiu 781/86, de 18 d'abril, que determina que les corporacions locals aprovaran les relacions de llocs de treball, amb el contingut de les normes previstes a l'article 90.2 de la Llei 7/85.
6. Els articles 29 a 33 i 66 del Decret legislatiu 1/1997, pel qual s'aprova la refosa en un text únic dels preceptes de determinats textos legals vigents a Catalunya en matèria de funció pública.
7. Els articles 29 i següents del Decret 214/1990, de 30 de juliol, quant al contingut que hauran de tenir les relacions de llocs de treball corporació; i que consten en l'expedient tots els documents existents.
8. L'article 32 de la Llei 9/1987, de 12 de juny, de formalització dels tràmits pertinents amb els òrgans de representació del personal d'aquesta corporació.

Codi de verificació	
Procediment 1457 Relacions de llocs de treball	
Expedient núm. 7978/2020	Document 124540/2021

9. Per tot això, en exercici de la competència que li atribueix l'article 22.2.i) de la Llei 7/1985, de 2 d'abril, de bases de règim local, es proposa al Ple l'adopció de següent

ACORD:

Primer. Estimar, estimar en part i desestimar en tot els escrits d'al·legacions presentats en el tràmit d'informació i exposició pública d'acord amb la proposta de la Comissió de Valoració que consta transcrita en l'apartat quart dels Antecedents de Fet d'aquest acord (doc.118926/2021).

En conseqüència, fer el trasllat de les al·legacions que hagin estat estimades o estimades en part als documents que conformen la nova RLT per a la seva aprovació definitiva.

Així mateix, fer trasllat de les esmenes recollides en l'informe de la tècnica del Departament de Recursos Humans segons es detalla a l'apartat vuitè de la part expositiva.

Segon. Aprovar definitivament la "Relació de Llocs de Treball del personal de l'Ajuntament elaborada d'acord amb els criteris de valoració relacionats en l'apartat vuitè de la part expositiva d'aquest acord.

La RLT ve conformada per la següent documentació :

- a) La relació de fitxes dels llocs de treball (document 115845/2021).
- b) La Relació de Llocs de treball 2021-2024 pròpiament dita (document 119257/2021).
- c) L' "Annex I. Disposicions sobre el sistema d'adscripció, els efectes econòmics i la implantació de la Relació de Llocs de Treball de l'Ajuntament de la Garriga i de l'Organisme Autònom de Mitjans de Comunicació" (document 119322/2021).
- d) L' "Annex II. Justificació del sistema de provisió dels llocs de treball de cap d'àrea, per lliure designació" (document 119050/2021).

Tercer. Disposar que, un cop aprovada definitivament i publicada la RLT, les disposicions econòmiques per a l'exercici corrent tinguin efectes retroactius a data 1 de gener de 2021, en els termes previstos en el seu Annex I.

Quart. Publicar l'edicte d'aprovació definitiva de la "Relació de Llocs de Treball del personal de l'Ajuntament de la Garriga" en el *Butlletí Oficial de la Província de Barcelona* i en l'e-tauler municipal.

Cinquè. Facultar l'alcaldeessa tan àmpliament com en dret sigui possible per a garantir l'efectivitat del present acord.

Codi de verificació	
Procediment 1457 Relacions de llocs de treball	
Expedient núm. 7978/2020	Document 124540/2021

Sisè. Donar trasllat del present acord al departament de Recursos Humans, al departament de Secretaria i al representant del Comitè Unitari del Personal de l'ajuntament. »

Vots a favor (10): Dolors Castellà Puig, Lluís Marco Sanclement, Neus Marrodán Torrents, Lluís Rodríguez Piñol, Meritxell Catalan Baldich i Jordi Musquera Marcos (ERC-Acord-AM), Jordi Pubill Sauquet (Regidor no adscrit), Joan Esteban Sans (Regidor no adscrit), Xavier Bernaldo Cararach (Regidor no adscrit) i Júlia Grau Gil (Regidora no adscrita).

Vots en contra (5): Montserrat Llobet Llonch i Carlota Torné Navarro (JUNTS), Alejandro Valiente Almazán i Carlos Martín Fernández (PSC-CP) i Àngel Guillén Deu (CS).

Abstencions (2) : Josep Tarradas Dulcet i Irene Puig Rocher (CUP-AMUNT).

S'adopta l'acord amb la majoria que requereix la Llei.

I, perquè consti, expedixo aquest certificat amb el vistiplau de la senyora Alcaldessa.

La Garriga,

Vist i plau,



Signat digitalment per:
Secretari
Carles Casellas Ayen
04-11-2021 12:23:00



Signat digitalment per:
Alcaldessa
Dolors Castellà Puig
04-11-2021 12:51:00