



MSA/APG

Exp.: 2023/5332

Assumpte: Aprovació de la modificació de la relació de llocs de treball i plantilla de l'Ajuntament

EDICTE

El Ple de l'Ajuntament de la Roca del Vallès, sessió extraordinària de 27 de febrer de 2024, va aprovar, per unanimitat, l'acord que, literalment, diu:

Des de la Secretaria de la Corporació s'ha emès l'informe que es transcriu a continuació:

"Antecedents:

Arran de l'aprovació de la Llei 3/2023, del 16 de març, de mesures fiscals, financeres, administratives i del sector públic per al 2023 de la Generalitat, vigent des de data 18 de març de 2023, s'ha modificat la Llei 16/1991, de 10 de juliol de les policies locals.

L'article 36.1 de la Llei 3/2023 modifica l'apartat 2 de l'article 24 de la Llei 16/1991, de 10 de juliol, pel que fa a les escales dels cossos de policia local, que queda redactat de la manera següent:

"24.2. Corresponen a les escales dels cossos de policia local els grups següents:

- a) A l'escala superior, el grup A, subgrup A1.*
- b) A l'escala executiva, el grup A, subgrup A2.*
- c) A l'escala intermèdia, el grup C, subgrup C1.*
- d) A l'escala bàsica, el grup C, subgrup C1."*

*L'apartat 2 de l'article 36 també modifica l'apartat 4 de Disposició Addicional Setena referent a les retribucions bàsiques dels aspirants a la categoria d'agent **que hauran de percebre les retribucions bàsiques corresponents al subgrup C1** (amb la redacció anterior eren les corresponents al subgrup C2).*

Per tant amb aquesta modificació, els agents de la policia local i els caporals han de tenir la categoria C1.

Per altra part, el Reial Decret-Llei 6/2023, de 19 de desembre pel que s'aproven les mesures urgent per l'execució del Pla de Recuperació, Transformació i Resiliència en matèria de servei públic de justícia, funció pública, regim local i mecenatge.

La disposició transitòria sisena modifica els intervals dels nivells que corresponen a cada grup o subgrup de classificació professional que



anteriorment es regulaven a l'article 71 del RD 365/1995, que passen a ser els següents:

Grup o subgrup	Nivell mínim	Nivell màxim
Grup A1.	24	30
Grup A2.	20	26
Grup B.	18	24
Grup C1.	16	22
Grup C2.	14	18

Arran d'aquesta modificació es qüestiona si té transcendència pels agents de la policia local de l'Ajuntament de la Roca del Vallès.

Fonaments de dret:

Primer.- La Legislació aplicable és la següent:

1. El text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic aprovat pel Reial decret Legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre (TREBEP).
2. El Reial Decret Legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors (TRET).
3. El DL 1/1997, de 31 d'octubre, pel qual s'aprova la refosa en un text únic dels preceptes de determinats textos legals vigents a Catalunya en matèria de funció pública,
4. Decret 214/1990, de 30 de juliol, pel qual s'aprova el Reglament del personal al servei de les entitats locals (RPEL).
5. RD 364/1995, de 10 de març, d'aprovació del Reglament General d'Ingrés del personal al servei de l'Administració general de l'Estat i de Provisió de Llocs de Treball i Promoció Professional de funcionaris Civils de l'Administració.
6. Llei 7/1985 de 7 d'abril Reguladora de la Bases del Règim Local.
7. Reial Decret Legislatiu 781/1986, de 18 d'abril, pel que s'aprova el text refós de les disposicions legals vigents en matèria de Règim Local.
8. Article 11 de l'Acord de condicions del personal funcionari de l'ajuntament de La Roca del Vallès.

Segon.- De l'adaptació de la Relació de Llocs de treball

En relació a l'assumpte que es planteja cal indicar que tots els agents i caporals perceben les retribucions bàsiques corresponents a la categoria C1, que a data 31 de desembre de 2023, i abans de l'augment addicional del 0,5% establert per la Resolució de la Secretaria d'Estat de Pressupostos de data 7 de febrer de



2024 per la que es publica l'Acord del Consell de Ministres de data 6 de febrer de 2024 pel que s'aprova l'increment del 0,5% per cent de les retribucions del personal al servei del sector públic en aplicació del previst a l'article 19.Dos.2.b) de la Llei 31/2022 de 23 de desembre de Pressupostos Generals de l'Estat per a l'any 2023; estan fixades en la quantitat de 840,49 € mensuals i la quantitat de 726,44 € corresponents a les dues pagues extraordinàries.

Així ho disposa l'apartat segon i tercer de la DA7a de la Llei 16/1991, de 10 de juliol introduïda per el l'article 65 de la Llei 3/2015 de l'11 de març, de mesures fiscals, financeres i administratives que disposa:

"1. Els funcionaris dels cossos de policia local de les categories d'agent i caporal de l'escala bàsica es classifiquen, a efectes administratius de caràcter econòmic, en el grup C1, d'acord amb el que estableix la normativa vigent en matèria de funció pública.

2. L'aplicació d'aquesta mesura comporta que la diferència retributiva del sou base resultant de la classificació en el grup C1 es dedueix de les retribucions complementàries de la relació de llocs de treball corresponent."

*Per tant aquesta modificació només afecta al sou base, i respecte de les retribucions complementàries **s'indica no només que no s'augmentaran sinó que l'augment de les retribucions bàsiques anirà en detriment de les retribucions complementàries.***

Aquesta redacció és idèntica a la que va introduir per la disposició addicional Setena afegida per art. 65 de la Llei 3/2015, de l'11 de març, de mesures fiscals, financeres i administratives que establia:

- 1. Els funcionaris dels cossos de policia local de les categories d'agent i caporal de l'escala bàsica es classifiquen, a efectes administratius de caràcter econòmic, en el grup C1, d'acord amb el que estableix la normativa vigent en matèria de funció pública.*
- 2. L'aplicació d'aquesta mesura comporta que la diferència retributiva del sou base resultant de la classificació en el grup C1 es dedueix de les retribucions complementàries de la relació de llocs de treball corresponent."*

I segons s'ha tingut coneixement en aquella any 2015 es van adaptar les retribucions bàsiques dels agents de la policia local a la categoria C1.

Establert l'anterior, cal entrar a estudiar si la modificació legislativa afecta a les retribucions complementàries dels agents i caporals de la policia local.



En aquesta matèria resulta d'aplicació l'article 11 del Pacte de Condicions del personal funcionari de l'Ajuntament (en concret, la diferència per l'increment del CD que correspondria en compliment d'aquest article).

L'article 11 del Pacte de condicions de treball del personal funcionari al servei de l'Ajuntament de La Roca del Vallès (any 2006-2009), assenyala el següent:

“ART.11.- APLICACIÓ DEL COMPLEMENT DE DESTÍ

Les normes per aplicació a cada cas concret dels trams de Complement de Destí, segons el grup, respectaran els mínims actuals:

GRUP	TRAM DESTÍ	COMPLEMENT
A	24-28	
B	22-26	
C	18-22	
D	14-18	
E	10-14	

L'ajuntament modificarà la plantilla l'1 de gener de 2007 incrementant dos punts a tots els grups, tant en els trams mínim com en els màxims d'aquest complement.

Quan un treballador s'incorpori a un nou grup, li serà aplicat el nivell inferior de Complement de Destí d'aquest grup.

Cada 2 anys de permanència en un nivell de Complement de Destí, suposarà un increment de 2 punts de Complement de Destí, fins al nivell màxim que correspon al grup on es troba el treballador.

Per als canvis legals de grup s'aplicarà el criteri anyal, fins assolir el nivell màxim del nou grup.

Quan un treballador ocupa una plaça de plantilla que correspon a un grup superior al que ell pertany se li aplicarà almenys el nivell mínim de Complement de Destí que correspongui a la plaça de plantilla que ocupa.

La permanència de 2 anys o més en un nivell de Complement de Destí consolida el mateix, independentment de la plaça de plantilla que s'ocupi a partir d'aquell moment.”

Això s'ha de posar en consonància amb la normativa actual.



Així, l'article 21 de la Llei 30/1984, de 2 d'agost, de mesures de reforma de la funció pública, i supletòriament els articles 70 i 71 del Reial Decret 364/1995 de 10 de març pel que s'aprova el Reglament General d'Ingrés del Personal al servei de l'AGE i provisió de llocs de treball i promoció professional dels funcionaris civils de l'AGE, determinen que els llocs de treball es classifiquen en 30 nivells, d'acord amb la seva valoració, en funció dels criteris de titulació, especialització, responsabilitat, competències i, en el seu cas, de prefectura, exigits per al seu exercici.

La disposició transitòria sisena del Reial Decret-Llei 6/2023, de 19 de desembre pel que s'aproven les mesures urgent per l'execució del Pla de Recuperació, Transformació i Resiliència en matèria de servei públic de justícia, funció pública, regim local i mecenatge, ha modificat l'article 71 del RD 365/1995 i determina que els intervals dels nivells que corresponen a cada grup o subgrup de classificació professional són els següents:

Grup o subgrup	Nivell mínim	Nivell màxim
Grup A1.	24	30
Grup A2.	20	26
Grup B.	18	24
Grup C1.	16	22
Grup C2.	14	18

A la última relació de llocs de treball publicada al BOPC de data 8 d'agost de 2013 en els llocs de treball d'agent trobem tres tipus diferents de complements de destí, en particular, el nivell 14, el 16 i el 18.

Actualment, i per motius que no és objecte del present informe, trobem que es satisfà als agents tres graus de complements de destí diferents- És a dir als agents i caporals de la policia local del nostre Ajuntament es reconeixen diferents complements de destí, en particular, el 14, el 18 i el 22.

Per tant actualment hi ha agents als que es satisfà un complement de destí inferior al previst legalment després de la modificació operada per la disposició transitòria sisena del Reial Decret-Llei 6/2023, de 19 de desembre.

Tampoc s'estaria complint el pactat en el Pacte de condicions vigents que estableix un CD mínim pel subgrup C1 de 18.

Convé determinar si el Reial Decret-Llei 6/2023, de 19 de desembre resulta d'aplicació al personal de les entitats locals catalanes.



A continuació es transcriu la consulta de la Revista el Consultor de los Ayuntamientos:

“En fecha 20 de diciembre de 2023 se publicó en el BOE el RD-ley 6/2023, de 19 de diciembre, por el que se aprueban medidas urgentes para la ejecución del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia en materia de Servicio público de justicia, función pública, régimen local y mecenazgo.

Este RD-Ley fue convalidado por el congreso de los diputados en fecha 10 de enero 2024 y publicado en el BOE el 12 de enero.

En concreto, en el apartado de función pública, la disposición transitoria sexta modifica el intervalo de los niveles de complemento de destino del personal funcionario; esta modificación eleva el nivel mínimo de dicho complemento para los grupos A1, A2, B, C1 y C2. La disposición final novena establece la entrada en vigor al día siguiente de la publicación en el BOE.

La modificación de los intervalos de niveles de complemento de destino afecta plenamente a nuestra organización puesto que el personal funcionario tiene actualmente asignado el complemento de destino mínimo vigente hasta ahora.

Necesitamos valorar la aplicabilidad de dicho RD-ley 6/2023 y, al respecto agradecería su posicionamiento respecto las siguientes cuestiones:

- 1.- Al ser modificados los mínimos establecidos de complemento de destino, entendemos que estos son de aplicación obligatoria para aquel personal que a fecha anterior al RD-ley 6/2023 tenía asignado el complemento de destino mínimo legal. ¿Es así?*
- 2.- ¿Dicha modificación de complemento de destino debe ser objeto de negociación con los representantes de los trabajadores o en el momento de la aprobación del RD-ley 6/2023 ya fue negociado por la mesa general?*
- 3.- En el supuesto de funcionario que antes de la publicación del RD-ley 6/2023 tenga establecido un complemento de destino superior al mínimo, en el supuesto de modificación ¿sería necesaria una nueva valoración del puesto de trabajo y tramitación como una **adecuación** retributiva **singular**?*
- 4.- Entendemos que las modificaciones de los complementos de destino, aunque sean derivadas del RD-Ley 6/2023, obligan a modificar la RPT. ¿Es así?*

Con carácter básico (art. 93.2 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local -LRBRL- y art. 129.1.a) del RDLeg 781/1986, de 18 de abril, por el que se aprueba el texto refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de Régimen Local -TRRL-), el art. 3 del RD 861/1986, de 25 de abril, por el que se establece el Régimen de las Retribuciones de los funcionarios de Administración Local, establece que “l os intervalos de los niveles de puestos de trabajo de los funcionarios de Administración Local serán los que en cada momento se establezcan para los funcionarios de la Administración del Estado”. Y según el art. 132 del Decreto 214/1990, de 30 de



julio, por el que se aprueba el reglamento del personal al servicio de las entidades locales -RPSEL-, normativa aplicable en el ámbito territorial de la entidad consultante, “dentro de la Administración local los grados que podrán consolidar los funcionarios serán los correspondientes a los niveles incluidos en los intervalos, según los grupos de cuerpos y de escalas a los que pertenezcan, de acuerdo con la normativa estatal de aplicación.”

La disp. trans. 6ª del RD-ley 6/2023, de 19 de diciembre, por el que se aprueban medidas urgentes para la ejecución del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia en materia de servicio público de justicia, función pública, régimen local y mecenazgo, con vigencia desde 21 de diciembre de 2023, habiendo sido convalidado por el Congreso de los Diputados el 10 de enero de 2024, establece una nueva tabla de intervalos de niveles para la administración general del estado en estos términos:

“Disposición transitoria sexta. Intervalos de niveles. Hasta tanto no se apruebe la normativa reglamentaria correspondiente, los intervalos de los niveles corresponden a cada grupo o subgrupo de clasificación, son los siguientes: Aunque el precepto legal no deroga expresamente el art. 71 del RD 364/1995, de 10 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento general de Ingreso del Personal al servicio de la Administración General del Estado y de provisión de puestos de trabajo y promoción profesional de los Funcionarios Civiles de la Administración General del Estado -RGIP-, el precepto incluye una disp. derog. que establece que quedan derogadas “todas las normas de igual o inferior rango en lo que contradigan o se opongan a lo dispuesto en el presente real decreto-ley”.

A pesar de tratarse de una norma temporal (“hasta tanto no se apruebe la normativa reglamentaria correspondiente”), esta temporalidad no evita su entrada en vigor ni los efectos derogatorios del art. 71 RGIP, por lo que, en nuestra opinión, a partir de esa fecha (21/12/2023) resultan aplicables estos niveles mínimos y máximos (el grupo B anteriormente no estaba en el RGIP).

Esta modificación mediante una norma con rango de Ley resulta directamente aplicable sin necesidad de ningún acto administrativo especial de aplicación, por lo que tan sólo será necesario adaptar los diferentes instrumentos de ordenación (RPT, plantilla presupuestaria, dotaciones presupuestarias) a estos mínimos, como ocurre por ejemplo con los incrementos del SMI.

Contestando así a las distintas preguntas que formulan, en primer lugar, efectivamente, los nuevos niveles mínimos son de aplicación obligatoria a aquel personal que tuviera asignado un grado personal correspondiente a un nivel inferior a aquellos antes de la entrada en vigor de esta norma.



La modificació a realitzar no es necessari que sea objecte de negociació con los representantes de los empleados públicos, dado que se realiza directamente por norma de rango legal, y sí obligan a modificar la RPT.

*En el supuesto de un funcionario que antes de la entrada en vigor del RD-ley 6/2023, de 19 de diciembre, tenga establecido un nivel superior al mínimo, y por tanto no se ve afectado por la modificación normativa operada (que solo afecta al nivel mínimo asignado a los subgrupos), no se impone una nueva valoración del puesto de trabajo y tramitación como una **adecuación** retributiva **singular**.*

1ª. En nuestra opinión, la disp. derogatoria del RD-ley 6/2023 supone la derogación del art. 71 RGIP, siendo de aplicación a partir de su vigencia (21/12/2023) los intervalos de niveles establecidos en la disp. trans. 6ª RD-ley 6/2023.

2ª. Esta modificación mediante una norma con rango de Ley resulta directamente aplicable sin necesidad de ningún acto administrativo especial de aplicación, por lo que tan sólo será necesario adaptar los diferentes instrumentos de ordenación (RPT, plantilla presupuestaria, dotaciones presupuestarias) a estos mínimos.

3ª. Los nuevos niveles mínimos son de aplicación obligatoria a aquel personal que tuviera asignado un grado personal correspondiente a un nivel inferior a aquellos antes de la entrada en vigor de esta norma.

4ª. La modificación de la RPT a realizar consistente en la adaptación a la nueva regulación, no es necesario que sea objeto de negociación con los representantes de los empleados públicos.

5ª. En el supuesto de un funcionario que antes de la entrada en vigor del RD-ley 6/2023, de 19 de diciembre, tenga establecido un nivel superior al mínimo, y por tanto no se ve afectado por la modificación normativa operada, no se impone una nueva valoración del puesto de trabajo y tramitación como una adecuación retributiva singular .”

Òbviament aquesta circumstància s'ha produït de resultes de la modificació legal operada per la Llei 3/2023, del 16 de març, de mesures fiscals, financeres, administratives i del sector públic per al 2023 de la Generalitat que alteren la seva categoria professional així com per les modificacions introduïdes per la disposició transitòria sisena del Reial Decret-Llei 6/2023, de 19 de desembre.

Aquestes dues modificacions legislatives tenen transcendència directa en el complement de destí a satisfer.

Aquesta limitació de nivell de complement de destí màxim i mínim implica que en cap cas els funcionaris poden obtenir llocs de treball no classificats dins de l'interval corresponent al seu grup de classificació.



D'aquesta manera existeix una garantia de nivell mínim (i un topall màxim) dels llocs de treball que exercirà el funcionari al llarg de la seva carrera que està establert per l'article 71 del RD 365/1995.

Com hem dit, aquesta matèria també es regula en el Pacte de Condicions de 2006 es va establir un nivell mínim per al grup C de 18, i un màxim de 22, no obstant en la Relació de llocs de treball publicada al BOPC de data 8 d'agost de 2013 en els llocs de treball d'agent trobem tres tipus diferents de complements de destí, en particular, el nivell 14, el 16 i el 18.

Cal tenir present que en cas d'incongruències correspon a la Relació de Llocs de treball establir el complement de destí dels llocs de treball i en cap cas resulta d'aplicació directa el Pacte.

Per tant, per donat compliment a l'article 71 del RD 365/1995 com per la coherència interna que ha de tenir la relació de llocs de treball, de tal manera que un mateix llocs de treball, en aquest cas, agent de policia, tingui reconegut un mateix complement de destí, s'ha proposat per part del Govern que el Ple aprovi l'adaptació de la categoria professional per tal que la categoria professional passi a ser la corresponent al subgrup C1, matèria que implica modificar la plantilla i la relació de llocs de treball, així com que s'aprovi per part del Ple un mateix complement de destí 18 per a tots als agents de la policia local, que és una matèria que afecta a la relació de llocs de treball.

Per tant la modificació legal operada implica reconèixer el nivell de complement de destí mínim de la categoria professional que ocupen C1, que segons el Pacte de condicions és el nivell de Destí 18, i que segons la modificació de l'article 71 del RD 365/1995 hauria de ser almenys el complement de destí 16.

Es planteja la possibilitat d'aplicar aquest augment del complement de destí des de la data en que va entrar en vigor la disposició transitòria sisena del Reial Decret-Llei 6/2023, de 19 de desembre pel que s'aproven les mesures urgent per l'execució del Pla de Recuperació, Transformació i Resiliència en matèria de servei públic de justícia, funció pública, regim local i mecenatge, és a dir, el passat 21 de desembre de 2023.

Cal tenir present l'article 19. Dos.2.a) de la Llei 31/2022 de 23 de desembre, de Pressupostos Generals de l'Estat per a l'any 2023
(...)

Cuatro. 1. La masa salarial del personal laboral, que podrá incrementarse en el porcentaje máximo previsto en el apartado dos de este artículo, en términos de homogeneidad para los dos períodos objeto de comparación, está integrada por el conjunto de las retribuciones salariales y extrasalariales devengadas por dicho personal en el año anterior.

Se exceptúan, en todo caso:



- a) Las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social.
- b) Las cotizaciones al sistema de la Seguridad Social a cargo del empleador.
- c) Las indemnizaciones correspondientes a traslados, suspensiones o despidos.
- d) Las indemnizaciones o suplidos por gastos que hubiera realizado el trabajador.

2. Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado Dos de este artículo, los gastos de acción social y la productividad o retribución variable del personal laboral se determinarán en términos de homogeneidad respecto al número de efectivos.

(...)

Siete. Lo dispuesto en los apartados anteriores debe entenderse sin perjuicio de las adecuaciones retributivas que, con carácter singular y excepcional, resulten imprescindibles por el contenido de los puestos de trabajo, por la variación del número de efectivos asignados a cada programa o por el grado de consecución de los objetivos fijados al mismo.”

En aquest cas s'incrementa el complement de destí més enllà del previst al Reial Decret-Llei 6/2023, de 19 de desembre pel que s'aproven les mesures urgent per l'execució del Pla de Recuperació, Transformació i Resiliència en matèria de servei públic de justícia, funció pública, regim local i mecenatge que únicament obliga a que el complement de destí sigui el complement de destí 16, si bé podria considerar-se que augmentar aquest complement fins al complement de destí 18 suposa una adaptació retributiva que quedaria justificada per la incongruència que suposa que un mateix lloc de treball (agent) tinguin complement de destí diferents i per la necessitat d'unificar el complement de destí d'un mateix lloc de treball.

Dins de la Mesa de Negociació Ordinària de l'Ajuntament s'ha negociat aquesta adaptació del complement de destí 18 i la categoria professional tal i com consta a l'Acord subscrit en data 14 de febrer de 2024.

Tercer.- De l'adaptació de la Relació de Llocs de treball i de la Plantilla

Actualment la plantilla municipal després de les diferents modificacions operades durant l'any 2023 seria la següent:



PLANTILLA ORGÀNICA DE LA CORPORACIÓ

Estructura professional/denominació	Grup titulació	Places	Situació		
			Ocupades	Vacants	A amortitzar

FUNCIONARIS DE CARRERA					
1. COSSOS D'HABILITACIÓ NACIONAL					
Secretari/a General	A1	1	1	0	0
Interventor/a de Fons	A1	1	1	0	0
Tresorer/a	A1	1	0	1	0
2. ESCALA D'ADMINISTRACIÓ GENERAL					
Sot escala tècnica					
Tècnic/a administració general	A1	8	2	6	0
Tècnic/a administració econòmica	A1	2	1	1	0
Tècnic/a RRHH	A2	1	0	1	0
Sot escala administrativa					
Administratiu/va	C1	15	4	11	0
Sot escala auxiliar					
Auxiliar administratiu/va	C2	13	7	6	0
Auxiliar Administratiu/va 2na Activitat	C2	1	1	0	0
3. ESCALA ADMINISTRACIÓ ESPECIAL					
Sot escala tècnica					
Tècnics superiors					
Arquitecte/a	A1	2	1	1	0
Enginyer/a	A1	2	1	1	0
Tècnic/a de serveis	A1	1	1	0	0
Tècnic/a de disciplina urbanística	A1	1	1	0	0
Tècnics diplomats					
Arquitecte/a tècnic/a	A2	1	1	0	0
Enginyer/a tècnic/a	A2	1	1	0	0
Tècnic/a medi Ambient	A2	1	0	1	0
Tècnic/a Habitatge	A2	1	0	1	0
Sot escala de serveis especials					
Places comeses especials					
Tècnic/a superior de serveis personals	A1	1	1	0	0
Policia local					
Inspector/a	A2	1	0	1	0



Sot-inspector	C1	1	0	1	0
Sergent/a	C1	1	1	0	0
Caporal	C2	3	3	0	0
Agents	C2	17	12	5	0
Inspector/a Via Pública segona activitat	C2	1	0	1	0
Segona activitat	C2	1	0	1	0

PLANTILLA DE PERSONAL LABORAL

1. D'ACTIVITAT PERMANENT I DEDICACIÓ COMPLETA

Tècnic/a d'arxiu	A1	1	1	0	0
Tècnic/a d'esports	A1	1	0	1	0
Tècnic/a de gestió informàtica	A2	1	1	0	0
Tècnic/a informàtica	B	1	0	1	0
Insertor/a laboral	A2	1	1	0	0
Tècnic/a de cultura	A2	1	1	0	0
Bibliotecari/a	A2	1	1	0	0
Tècnic/a mig de serveis personals	A2	1	1	0	0
Auxiliar tècnic de cartografia	C1	1	1	0	0
Auxiliar tècnic/a d'esports	C1	1	1	0	0
Auxiliar tècnic de biblioteca	C1	3	2	1	0
Auxiliar tècnic de cultura	C1	1	0	1	0
Auxiliar tècnic d'equipaments	C2	1	0	1	0
Tècnic auxiliar d'Informàtica	C1	1	0	1	0
Paleta	C2	1	0	1	0
Oficial de primera d'obres	C2	4	0	4	0
Oficial de manteniment	C2	1	0	1	0
Conserge	C2	1	1	0	0
Conserge	AP	4	1	3	0
Servei de neteja	AP	1	0	1	0
Peó	AP	4	3	1	0
Repartidor/a - Zelador/a	AP	1	0	1	0

2. PERSONAL DEL CENTRE ESPORTIU

Responsable de direcció d'instal·lacions		1	0	1	0
Coordinador tècnic		1	0	1	0
Responsable de manteniment		1	1	0	0
Tècnic esportiu		10	0	10	0
Administratiu/a		4	0	4	0
Operari/a de manteniment		5	0	5	0
Operari/a de neteja		4	0	4	0



PLANTILLA DE PERSONAL DIRECTIU

Gerent	A1	1	0	1	0
--------	----	---	---	---	---

TOTAL FUNCIONARIS	80	44	39	0
TOTAL LABORALS	58	15	43	0
TOTAL PERSONAL DIRECTIU	1	0	1	0

Per tant en mèrits de la Llei 3/2023, del 16 de març, de mesures fiscals, financeres, administratives i del sector públic per al 2023 de la Generalitat, la plantilla de la corporació s'hauria de modificar exclusivament en relació al grup de titulació de les places d'agent i caporal, quedant redactat com s'indica a continuació:

PLANTILLA ORGÀNICA DE LA CORPORACIÓ 2024

Estructura professional/denominació	Grup titulació	Places	Situació		
			Ocupades	Vacants	A amortitzar

FUNCIONARIS DE CARRERA

1. COSSOS D'HABILITACIÓ NACIONAL

Secretari/a General	A1	1	1	0	0
Interventor/a de Fons	A1	1	1	0	0
Tresorer/a	A1	1	0	1	0

2. ESCALA D'ADMINISTRACIÓ GENERAL

Sot escala tècnica

Tècnic/a administració general	A1	8	2	6	0
Tècnic/a administració econòmica	A1	2	1	1	0
Tècnic/a RRHH	A2	1	0	1	0

Sot escala administrativa

Administratiu/va	C1	15	4	11	0
------------------	----	----	---	----	---

Sot escala auxiliar

Auxiliar administratiu/va	C2	13	7	6	0
Auxiliar Administratiu/va 2na Activitat	C2	1	1	0	0



3. ESCALA ADMINISTRACIÓ ESPECIAL					
Sot escala tècnica					
Tècnics superiors					
Arquitecte/a	A1	2	1	1	0
Enginyer/a	A1	2	1	1	0
Tècnic/a de serveis	A1	1	1	0	0
Tècnic/a de disciplina urbanística	A1	1	1	0	0
Tècnics diplomats					
Arquitecte/a tècnic/a	A2	1	1	0	0
Enginyer/a tècnic/a	A2	1	1	0	0
Tècnic/a medi Ambient	A2	1	0	1	0
Tècnic/a Habitatge	A2	1	0	1	0
Sot escala de serveis especials					
Places comeses especials					
Tècnic/a superior de serveis personals	A1	1	1	0	0
Policia local					
Inspector/a	A2	1	0	1	0
Sot-inspector	C1	1	0	1	0
Sergent/a	C1	1	1	0	0
Caporal	C1	3	3	0	0
Agents	C1	17	12	5	0
Inspector/a Via Pública segona activitat	C2	1	0	1	0
Segona activitat	C2	1	0	1	0

PLANTILLA DE PERSONAL LABORAL					
1. D'ACTIVITAT PERMANENT I DEDICACIÓ COMPLETA					
Tècnic/a d'arxiu	A1	1	1	0	0
Tècnic/a d'esports	A1	1	0	1	0
Tècnic/a de gestió informàtica	A2	1	1	0	0
Tècnic/a informàtica	B	1	0	1	0
Insertor/a laboral	A2	1	1	0	0
Tècnic/a de cultura	A2	1	1	0	0
Bibliotecari/a	A2	1	1	0	0
Tècnic/a mig de serveis personals	A2	1	1	0	0
Auxiliar tècnic de cartografia	C1	1	1	0	0
Auxiliar tècnic/a d'esports	C1	1	1	0	0
Auxiliar tècnic de biblioteca	C1	3	2	1	0
Auxiliar tècnic de cultura	C1	1	0	1	0
Auxiliar tècnic d'equipaments	C2	1	0	1	0
Tècnic auxiliar d'Informàtica	C1	1	0	1	0



Paleta	C2	1	0	1	0
Oficial de primera d'obres	C2	4	0	4	0
Oficial de manteniment	C2	1	0	1	0
Conserge	C2	1	1	0	0
Conserge	AP	4	1	3	0
Servei de neteja	AP	1	0	1	0
Peó	AP	4	3	1	0
Repartidor/a - Zelador/a	AP	1	0	1	0

2. PERSONAL DEL CENTRE ESPORTIU

Responsable de direcció d'instal·lacions		1	0	1	0
Coordinador tècnic		1	0	1	0
Responsable de manteniment		1	1	0	0
Tècnic esportiu		10	0	10	0
Administratiu/va		4	0	4	0
Operari/a de manteniment		5	0	5	0
Operari/a de neteja		4	0	4	0

PLANTILLA DE PERSONAL DIRECTIU

Gerent	A1	1	0	1	0
--------	----	---	---	---	---

TOTAL FUNCIONARIS	80	44	39	0
TOTAL LABORALS	58	15	43	0
TOTAL PERSONAL DIRECTIU	1	0	1	0

L'aprovació de la plantilla incorporant aquesta modificació es proposa que s'acordi juntament a l'expedient administratiu corresponent a l'aprovació del pressupost 2024.

Igualment procedeix adaptar la **relació de llocs de treball** actualment vigent modificant la categoria professional dels agents i caporals per la categoria C1, en lloc de la categoria C2 que tenien reconeguda fins ara.

Quart.- Concepte de plantilla i relació de llocs de treball

1.- L'article 90 LRBRL estableix que la plantilla ha de comprendre tots els llocs de treball reservats a funcionaris, personal laboral i eventual, i han de respondre als principis de racionalitat, economia i eficiència, així com s'ha d'establir segons l'ordenació general de l'economia, sense que les despeses de personal puguin ultrapassar els límits fixats amb caràcter general.



A tot això, afegeix l'article 28 del Decret Legislatiu 1/1997, de 31 d'octubre, pel qual s'aprova la refosa en un text únic del preceptes de determinats textos legals vigents a Catalunya en matèria de funció pública, que la plantilla és formada per les places que figuren dotades en els pressupostos, classificades en grups de cossos i, dins els grups, d'acord amb les escales de cada cos.

És evident que la plantilla té un efecte pressupostari, però no queda limitada a aquest efecte, atès que es tracta, per damunt de tot, d'un instrument d'organització del personal. En relació als efectes pressupostaris de la plantilla, la Sentència del Tribunal Suprem (Sala Contenciosa Administrativa, secció 7) de 28 de novembre de 2007, afirma en el seu fonament jurídic 4 que:

*«La conexión entre plantilla y Presupuesto, dispuesta por la LRBRL (art. 90) y el TRRL (arts. 126 y 127), responde a la finalidad de que **todos los puestos de trabajo de la Entidad local cuenten con la correspondiente dotación presupuestaria que permita la viabilidad económica de los mismos**»*

A partir d'aquí, la plantilla, des del punt de vista pressupostari, incideix en el fet que les places (més que els llocs de treball, segons ja s'ha vist que diferenciava una altra sentència) ha de tenir la dotació pressupostària necessària que permeti la seva viabilitat econòmica. Això implica que la dotació, a priori, ha de ser per tot l'exercici pressupostari. Però també ha donat cobertura a determinades pràctiques de dotar pressupostàriament només la despesa real que es preveia efectuar durant l'exercici pressupostari corresponent.

Tenint present tot això, es pot dir que la plantilla és un document enumeratiu del conjunt de les places de l'organització/Administració, amb especificació de les seves característiques singulars, condicions d'exercici i nivell jeràrquic, que té una relació molt directa amb el pressupost, encara que no es tracta d'un instrument pressupostari, sinó d'organització del personal de l'ajuntament.

Així mateix, la plantilla no pot ser confosa amb la relació de llocs de treball. En aquest sentit, no es pot oblidar que, com defensa la sentència del Tribunal Suprem (Sala Contenciosa Administrativa secció 7, de 25 de juny de 2012) la RLLT i la plantilla no coincideixen, atès que el seu objecte és diferent i la RLLT pot contemplar llocs de treball que no surtin en la plantilla per no haver estat dotats.

Efectivament, en concordança amb tot l'exposat, la relació de llocs de treball és un instrument d'ordenació dels recursos humans de l'entitat local, pel que es poden crear nous llocs de treball i modificar els existents sense que això tingui necessàriament reflex en el pressupost, cas que no es prevegi la cobertura d'aquests llocs dins d'aquell exercici pressupostari.



La plantilla, per una altra banda, ha de recollir les places que han d'existir, estiguin o no cobertes, i que, es relacionen amb els respectius llocs de treball, de forma que l'ocupació d'una plaça dóna dret a ocupar un lloc de treball, ja sigui per la singularitat de la plaça i el lloc de treball (només existeix un lloc que respon a aquella plaça) ja sigui per la tramitació dels corresponents processos de provisió de llocs de treball (que exigiran la prèvia ocupació de la plaça corresponent).

2.- La relació de llocs de treball és l'instrument a través del qual es realitza l'ordenació del personal, segons les necessitats dels serveis, i es precisen els requisits per a l'exercici dels diferents llocs de treball.

En conseqüència, la relació de llocs de treball és l'instrument tècnic jurídic que ha d'organitzar els recursos humans. En aquest sentit, l'article 29 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, determina el contingut que ha de tenir la relació de llocs de treball:

"La relació de llocs de treball és pública i ha d'incloure tots els llocs de funcionaris, laborals i eventuais existents en l'Administració de la Generalitat. El contingut de les relacions de llocs de treball ha de ser almenys el següent:

- a) La denominació i les característiques essencials dels llocs.*
- b) Els requisits essencials per ocupar-los.*
- c) El complement de destinació i, si s'escau, l'específic, si són llocs de personal funcionari.***
- d) El grup, la categoria professional i el règim jurídic aplicable per als llocs de caràcter laboral.*
- e) La forma de provisió dels llocs i, per als casos determinats per l'article 50, els sistemes d'accés.*
- f) Els requisits que han de complir els funcionaris d'altres administracions per poder accedir als llocs de treball mitjançant la corresponent convocatòria de provisió."*

Aquesta normativa es concreta, per a l'àmbit local, als articles 29 -32 del Decret 214/1990, de 30 de juliol, pel qual s'aprova el reglament del Personal al servei de les entitats locals, els quals es transcriuen a continuació:

Article 29

- 1 La relació de llocs de treball, com a expressió ordenada del conjunt de llocs de treball que pertanyen a una entitat local, inclou la totalitat dels existents a l'organització i correspon tant a funcionaris com al personal eventual i al laboral.*
- 2 Mitjançant les relacions de llocs de treball s'assignen les funcions, atribucions i comeses que ha de realitzar el personal que ocupa els respectius*



llocs de treball, i es determinen, en el cas de personal funcionari, l'escala, la subescala, la classe i la categoria a què ha de pertànyer la persona que ocupa cada lloc de treball.

- 3 Fins que cada entitat local no hagi aprovat la relació de llocs de treball en la forma que conté aquest Reglament, l'assignació d'atribucions als llocs de treball, si manca l'organigrama, pot fer-se per decret de l'alcalde o president de l'entitat local.

- 4 En tot moment correspon al president de l'entitat local assignar, per decret, les funcions específiques de les contingudes amb caràcter genèric en la relació de llocs de treball quan raons de servei així ho requereixin.

Article 30

- 1 El lloc de treball constitueix la unitat mínima operativa que amb caràcter objectiu s'identifica en una estructura administrativa.

- 2 Per a cada lloc de treball s'han d'indicar, almenys:

a) La denominació del lloc i el seu enquadrament orgànic.

b) Les característiques essencials del lloc, incloent, si s'escau, les funcions específiques atribuïdes.

c) Els requisits exigits per ocupar el lloc de treball.

d) El complement de destinació que tingui assignat i el seu nivell orgànic, com també, si s'escau, el complement específic corresponent.

e) La forma de provisió del lloc.

Article 31

- 1 L'elaboració de la relació de llocs de treball s'ha d'ajustar a criteris de racionalitat, economia i eficàcia. Per a la seva justificació s'han d'incorporar en aquestes relacions els documents següents:

a) L'estudi justificatiu de l'estructura administrativa o el seu organigrama funcional.

b) La definició de cada lloc o grup de llocs de treball atenent, en tot cas, els criteris de titulació, especialització, responsabilitat, comandament, esforç, dificultat, dedicació, incompatibilitat, perillositat i penositat.

- 2 La definició dels llocs de treball requereix l'anàlisi prèvia i la descripció de cada lloc i la seva posterior classificació, a l'efecte de determinar, en el cas de llocs reservats a funcionaris de carrera, un dels trenta nivells que quantifiquen el complement de destinació assignat i, si s'escau, el complement específic.

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

Article 32

- 1 La relació de llocs de treball documentada en la forma que s'expressa a l'article 29 d'aquest Reglament l'ha d'aprovar el ple de la corporació o l'òrgan



corporatiu superior de l'entitat local. Igualment, el mateix òrgan ha d'aprovar les modificacions que es produeixin.

- 2 Les relacions de llocs de treball són públiques i poden ser consultades en períodes d'exposició pública del pressupost anual o de les seves modificacions, en la forma que cada entitat local tingui establerta.

Per una altra banda, l'article 35 del Decret 214/1990, de 30 de juliol, pel qual s'aprova el Reglament del Personal al servei de les entitats locals, estableix que correspon a cada entitat local determinar els llocs de treball que es reservin per al seu exercici al personal funcionari de l'escala d'administració general, de l'escala d'administració especial i dels cossos especials i al personal subjecte a la legislació laboral.

Cinquè.- Tramitació de la modificació de la plantilla i de la Relació de Llocs de treball

- 1. En relació a la modificació de la relació de llocs de treball, en primer lloc cal que per part del govern municipal es faci una proposta de modificació de la relació de llocs de treball. De fet, aquest informe pot servir de fonament de la proposta de modificació de la relació de llocs de treball, des d'un punt de vista tècnic i jurídic. Aquesta proposta del govern municipal ha de ser objecte de negociació col·lectiva, citant tant als representants dels treballadors i funcionaris de l'ajuntament perquè adoptin un acord sobre aquesta proposta.*

L'article 37.1 del Reial Decret Legislatiu 5/2015 de 30 d'octubre pel que s'aprova el TREBEP "Serán objeto de negociación, en su ámbito respectivo y en relación con las competencias de cada Administración Pública y con el alcance que legalmente proceda en cada caso, las materias siguientes

b) La determinación y aplicación de las retribuciones complementarias de los funcionarios."

Aquesta negociació prèvia és un tràmit obligatori, segons disposa l'article 37.1 b), c) i m) del Reial Decret Legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, Text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic. Ara bé, negociació no implica obligatorietat d'arribar a un acord, encara que sí que implica fer l'esforç necessari per intentar-ho (i que aquest esforç tingui el reflex documental corresponent)

Un cop efectuada la negociació, la proposta de modificació de la relació de llocs de treball ha de ser sotmesa a la fiscalització de la intervenció municipal. Si la proposta que finalment es vol sotmetre a la consideració del Ple és coincident amb la prevista en aquest informe, el tràmit d'informe jurídic de secretaria ja en quedaria complert. Cas que fos diferent, caldria igualment un informe jurídic de secretaria.



Amb posterioritat, la proposta ha de ser sotmesa a la consideració de la comissió informativa general de la Corporació, a efectes de dictaminar sobre els termes de la proposta d'acord que sigui plantejada al Ple de la Corporació.

Previ Dictamen de la Comissió Informativa corresponent, competeix al Ple de la Corporació l'aprovació de la modificació de la relació de llocs de treball, per majoria simple d'acord amb l'article 54.1 c) del Decret 214/1990, de 30 de juliol, pel qual s'aprova el reglament del personal al servei de les entitats locals en relació amb l'article 22.2 i) de la Llei 7/1985, de 2 d'abril, Reguladora de les Bases de Règim Local.

Cal tenir present que la relació de llocs de treball és una acte administratiu i no una disposició general, amb la qual cosa no escau l'exposició pública d'aquest acord plenari per procedir, posteriorment, a una aprovació definitiva.

Una vegada aprovada la Relació de Llocs de treball, segons disposa l'article 28 del Reglament del Personal al Servei de les Entitats Locals aprovat per Decret 214/1990, de 30 de juliol, en el termini de trenta dies, es remetrà còpia a l'Administració de l'Estat i al Departament de Governació de la Generalitat. La relació de llocs de treball es publicarà íntegrament en el Butlletí Oficial de la Província i se'n farà una ressenya al Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya.

- 2. En relació a la modificació de la plantilla, aquesta modificació s'acordarà dins de la plantilla que correspon aprovar juntament amb el pressupost per a l'any 2024. Aquesta aprovació requereix de l'aprovació inicial per l'Ajuntament en Ple, es sotmetrà a informació pública pel termini de 15 dies mitjançant anuncia al BOPB i s'entendrà aprovat si durant dit termini no es presenten al·legacions. I si es presenten el Ple haurà de resoldre-les en el termini màxim d'un mes.*

Finalment el Ple un cop informades les reclamacions, aprovarà definitivament la plantilla 2024, que haurà de publicar-se al BOPB i simultàniament s'haurà de dotar dels crèdits pressupostaris oportuns per assumir els costos derivats de la plaça.

En relació a aquesta aprovació inicial, es planteja la qüestió sobre la necessitat de negociació prèvia de la modificació de la plantilla de personal. En aquest sentit, cal fer referència a la consideració de la plantilla com la dimensió pressupostàries de la relació de llocs de treball. Atenent a aquesta finalitat predominantment pressupostària, sense establir els elements essencials del lloc ni dels requisits per a la seva ocupació, l'aprovació de la plantilla i la seva modificació no està sotmesa a negociació prèvia, segons ja estableix la STS de 9 d'abril de 2014



Val a dir que aquest caràcter pressupostari de la plantilla, no impedeix que també sigui considerada instrument d'ordenació de personal (ATS de 12 de juny de 2015) sense que la plantilla pugui suprimir a la relació de llocs de treball.

Aprovada inicialment la plantilla, s'exposarà al públic, previ anunci en el Butlletí Oficial de la Província, i al tauler d'anuncis, per 15 dies, durant els quals els interessats podran examinar-los i presentar reclamacions davant el Ple.

La plantilla es considerarà definitivament aprovada si durant el citat termini no s'haguessin presentat reclamacions; en cas contrari, el Ple disposarà d'un termini d'un mes per resoldre-les.

A la vista de les reclamacions presentades i informades aquestes, si escau, el Ple de la Corporació aprovarà definitivament la modificació de la plantilla, d'acord amb l'article 22.2.i) de la Llei 7/1985, de 2 d'abril, Reguladora de les Bases del Règim Local.

Una vegada aprovada pel Ple de la Corporació o òrgan corporatiu màxim de l'entitat local, es publicarà íntegrament, dins del termini de trenta dies següents al d'aquesta aprovació, en el Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya i en el Butlletí Oficial de la Província i s'enviaran alhora còpies a l'Administració de l'Estat i al Departament de Governació de la Generalitat, conforme a l'article 28 del Decret 214/1990, de 30 de juliol, pel qual s'aprova el Reglament del Personal al Servei de les Entitats Locals.

Sisè.- De la afectació de la reclassificació en els processos selectius en curs

En relació al requisit de titulació dels processos selectius, l'apartat 4 de l'article 36 de la Llei 3/2023, del 16 de març, de mesures fiscals, financeres, administratives i del sector públic per al 2023 de la Generalitat afegeix una Disposició Transitòria Setena a la Llei 16/1991 amb la finalitat de modificar les titulacions exigides per accedir a la categoria d'agent i caporal:

«Disposició transitòria setena

» 1. Els funcionaris de la policia local amb categoria d'agent que en la data de l'entrada en vigor d'aquesta llei no tinguin la titulació requerida o la titulació acadèmica equivalent de tècnic segons la normativa vigent poden participar durant els tres anys següents en les convocatòries per a accedir a la categoria de caporal de l'escala bàsica i són eximits de tenir la titulació acadèmica requerida.

2. Els funcionaris interins de la categoria d'agent que en la data d'entrada en vigor d'aquesta llei ocupin un lloc de treball de la categoria d'agent i no disposin



de la titulació requerida poden continuar ocupant el lloc de treball fins que no es cobreixi definitivament o fins que no sigui ocupat pel funcionari que el tingui reservat, d'acord amb la normativa vigent.

Els municipis que abans de l'entrada en vigor d'aquesta llei tinguin policies amb nomenament interí poden fer ús durant els dos anys posteriors a l'entrada en vigor de la llei del procediment de concurs oposició i són eximits de tenir la titulació acadèmica requerida per al subgrup C2.

3. Els municipis que abans de l'entrada en vigor d'aquesta llei tinguin borses de personal interí creades seguint els processos que estableix la normativa específica per a les policies locals poden continuar nomenant personal de la borsa sempre que aquest personal disposi de la titulació requerida.

4. La reclassificació de grups de titulació resultant de l'aplicació d'aquesta llei i de les normes de desenvolupament corresponents no impliquen l'increment de les retribucions totals dels funcionaris.

5. La titulació exigida per a les categories d'agent i caporal, a excepció del que estableixen els apartats 1 i 2, és la següent: títol de batxillerat, tècnic o una altra d'equivalent o superior»

Per part de la Direcció General de Coordinació de les policies Locals es va emetre una nota en relació amb l'aplicació de les modificacions de la Llei 16/1991, de 10 de juliol, de les policies locals, efectuades per la Llei 3/2023, de 16 de març, de mesures fiscals, financeres, administratives i del sector públic per al 2023

En l'apartat tercer es planteja el següent: "Cal tornar a iniciar els processos selectius quan ja existeix un acord de Ple o Junta de Govern que aprova les bases de la convocatòria per a la selecció d'agents o caporals on s'exigeixi com a requisit la titulació corresponent al subgrup C2?"

La resposta es: "Sí, és necessari. Cal deixar sense efecte tot el que s'hagi realitzat, revisar i adaptar els actes anteriors que siguin contraris al que estableix la modificació legislativa i tornar a iniciar el procés selectiu."

Per tant entenem si els processos ja han estat convocats (publicats) abans de l'entrada en vigor, no cal que es tornin a fer, tot i que a la nota de la Direcció General no ho posa expressament.

Si els processos han estat aprovats per l'òrgan competent, però no publicats, llavors cal que es torni a fer l'acord.



De tota manera, com en el nostre cas, si la convocatòria està en una fase molt incipient (per exemple, encara no s'ha fet llista admesos/exclosos), potser el més raonable seria tornar a començar el procés, perquè pot ser que llavors passin a ser agents de categoria C1 personal que no té la titulació per a ser-ho (perquè han entrat com a C2).

La nota en el seu apartat cinquè planteja si són vàlides les ofertes d'ocupació pública aprovades amb anterioritat a l'entrada en vigor de la modificació de la Llei, que estableixen com a requisit de titulació les corresponents al subgrup C2, i es poden executar?

I la consulta respon: "Les ofertes d'ocupació pública aprovades amb anterioritat s'han de modificar i adaptar a la nova regulació."

Consta a l'expedient l'acord subscrit en data 14 de febrer de 2024 pels membres de la Junta de Personal i del Comitè d'Empresa de l'Ajuntament de la Roca del Vallès. En aquesta matèria l'acord subscrit disposa el següent:

Sisè.- Que es modificarà la Relació de Llocs de Treball per incloure els termes següents:

- 1. La incorporació de la totalitat de llocs de treball del personal del CEM a la RLLT seguint els preceptes de la Llei 30/1984, de 2 d'agost, de mesures per a la reforma de la Funció Pública, entre altres.*
- 2. La modificació de la categoria professional dels llocs de treball d'agent i caporal de l'Ajuntament de la Roca del Vallès els quals passen a formar part del subgrup C1 a tots els efectes des de la data d'entrada en vigor de la Llei 3/2023, del 16 de març, de mesures fiscals, financeres, administratives i del sector públic per al 2023 de la Generalitat, vigent des de data 18 de març de 2023, per la qual s'ha modificat la Llei 16/1991, de 10 de juliol de les policies locals.*

(...)

Vuitè. (...) S'acorda que els efectes econòmics derivats de les modificacions de la RLLT incloses en els punt 2 de l'acord SISE es tindran en compte a partir de l'entrada en vigor de la Llei 3/2023, del 16 de març, de mesures fiscals, financeres, administratives i del sector públic per al 2023 de la Generalitat, vigent des de data 18 de març de 2023 per la qual s'ha modificat la Llei 16/1991, de 10 de juliol de les policies locals, i es pagaran al personal impactat per aquesta modificació, els endarreriments que corresponguin.

Novè- Les parts acorden modificar el complement de destí dels llocs de treball d'agent i caporal de la policia local l'Ajuntament de la Roca del Vallès per tal que el complement de destí reconegut per aquests llocs de treball sigui el complement de destí 18, amb efectes retroactius des de la data 21 de desembre de 2023, data d'entrada en vigor de la disposició



transitòria sisena del Reial Decret-Llei 6/2023, de 19 de desembre pel que s'aproven les mesures urgent per l'execució del Pla de Recuperació, Transformació i Resiliència en matèria de servei públic de justícia, funció pública, regim local i mecenatge.

L'Interventor municipal efectua fiscalització prèvia en conformitat de la present Resolució mitjançant la validació de la mateixa a l'empara del que es disposa en l'article 11 del Reial Decret 424/2017, de 28 d'abril, pel qual es regula el règim jurídic del control intern dels ens del sector públic local i sens perjudici de reservar-se la possibilitat d'efectuar un control financer, modalitat control permanent, sobre el mateix.

Vist l'informe favorable de la Comissió Informativa es proposa al Ple l'adopció dels següents:

ACORDS:

PRIMER. APROVAR la modificació de la categoria professional dels llocs de treball d'agent i caporal de l'Ajuntament de la Roca del Vallès els quals passen a formar part del subgrup C1 a tots els efectes des de la data d'entrada en vigor de la Llei 3/2023, del 16 de març, de mesures fiscals, financeres, administratives i del sector públic per al 2023 de la Generalitat, vigent des de data 18 de març de 2023, per la qual s'ha modificat la Llei 16/1991, de 10 de juliol de les policies locals.

SEGON. APROVAR que els efectes econòmics derivats de les modificacions de la RLLT incloses en els punt 2 de l'acord SISE es tindran en compte a partir de l'entrada en vigor de la Llei 3/2023, del 16 de març, de mesures fiscals, financeres, administratives i del sector públic per al 2023 de la Generalitat, vigent des de data 18 de març de 2023 per la qual s'ha modificat la Llei 16/1991, de 10 de juliol de les policies locals, i es pagaran al personal impactat per aquesta modificació, els endarreriments que corresponguin.

TERCER.- APROVAR la modificació de la relació de llocs de treball pel que fa al complement de destí dels llocs de treball d'agent i caporal de la policia local l'Ajuntament de la Roca del Vallès per tal que el complement de destí reconegut per aquests llocs de treball sigui el complement de destí 18, amb efectes retroactius des de la data 21 de desembre de 2023, data d'entrada en vigor de la disposició transitòria sisena del Reial Decret-Llei 6/2023, de 19 de desembre pel que s'aproven les mesures urgent per l'execució del Pla de Recuperació, Transformació i Resiliència en matèria de servei públic de justícia, funció pública, regim local i mecenatge.



QUART. PUBLICAR íntegrament en el Butlletí Oficial de la Província la modificació de llocs de treball acordada publicar una ressenya de dita aprovació al Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya.

CINQUÈ. NOTIFICAR aquest acord als representants dels treballadors laborals i funcionaris de l'Ajuntament.

SISÈ.- DONAR compliment als tràmits procedimentals que en dret procedeixin en ordre al bon fi i execució del precedent acord.

Contra aquesta resolució, que posa fi a la via administrativa, podeu interposar:

--Recurs de reposició potestatiu davant el mateix òrgan que ha dictat l'acte administratiu en el termini d'un mes a comptar des de l'endemà de la recepció d'aquesta notificació, tal com estableix l'article 124 de la Llei 39/2015, d'1 d'octubre, del procediment administratiu comú de les administracions públiques.

--Alternativament, podeu interposar directament recurs davant el Jutjat Contenciós administratiu de Barcelona, en el termini de dos mesos comptats des del dia següent a la recepció d'aquesta notificació, d'acord els articles 8.1, 25.1 i 46.1 de la Llei 29/1998, reguladora de la jurisdicció contenciosa administrativa.

La Roca del Vallès, 5 de març de 2024

Marta Pujol Armengol
Alcaldeessa