

Dilluns, 11 d'abril de 2016

## ADMINISTRACIÓ LOCAL

### Ajuntament de Sitges

#### EDICTE

Es fa públic que el Ple de la corporació, reunit en sessió ordinària celebrada el dia 21/03/2016, va aprovar la resolució de les al·legacions presentades a l'aprovació inicial de l'actualització de la valoració de llocs de treball de l'ajuntament de Sitges i de les retribucions i aprovació definitiva, que es transcriu:

#### ACORD:

PRIMER.- Resoldre les al·legacions presentades a l'aprovació inicial de la RLLT presentades pel Sr. Joaquim-Antoni Vidal Puig,

### ALEGACIONS :

#### PRIMERA.-

No hi ha objecció a la numeració del lloc de treball.

#### SEGONA.-

El lloc de treball no es de Cap de servei, si no de **Cap de Departament**, concretament de **Cap de Departament de Defensa, Assessoria Jurídica i Patrimoni**.

#### TERCERA.-

Les funcions han evolucionat des del 2007, sense que això s'hagi tingut en compte, essent en aquest moment les de :

**"Assessorament jurídic, coordinació i gestió tècnica dels serveis de Defensa i Assessoria Jurídica, Responsabilitat Patrimonial, Contractació d'Assegurances i gestió de els mateixes, Comptabilitat i gestió pressupostària de Secretaria General, així com comandament del personal adscrit al departament, suport directe al Secretari General de la Corporació i aquelles funcions similars que li puguin ser assignades",**

funcions que li han anat essent atribuïdes quan altres departaments o serveis han deixat d'exercir-les.

Això sense comptar amb altres tasques que incideixen directament amb la organització de la Corporació, com son la implantació de la **signatura electrònica**, la implantació i aplicació de tot allò relacionat amb la **protecció de dades** així com la implantació i aplicació de tot allò relacionat amb la **transparència**.

Per Decret del Batlle número 1355/15, de 2 de desembre es va aprovar la organització de l'ajuntament de Sitges i entre d'altres es va decretar que dins de l'Àrea d'Alcaldia hi figurava:

#### SECRETARIA.

Servei de Defensa i Assessoria Jurídica.

A proposta del departament d'Organització i en base a l'esmentat Decret es va incorporar en la relació de llocs de treball per l'exercici 2016 el lloc de treball de Cap de Servei de defensa i assessoria jurídica, prèvia valoració per part de la Mesa de Valoració.

Dilluns, 11 d'abril de 2016

Posteriorment i per Decret del Batlle número 1391/15 de data 14 de desembre de 2015, es va esmenar el decret del batlle 1355/15 de data 2 de desembre, en el sentit de que es va modificar i es va decretar en el punt primer:

.../...

PRIMER.- REPARAR la denominació del "Servei de Defensa i Assessoria Jurídica" substituint-la per la de "Departament de Defensa, Assessoria Jurídica i Patrimoni."

.../...

Donat que per terminis aquest canvi en l'organització no es va poder esmenar en la proposta per l'aprovació inicial de la RLT, s'incorpora el canvi en el sentit de modificar la denominació i funcions del lloc de treball que serà el de Cap del Departament de Defensa, Assessoria Jurídica i Patrimoni, procedir a la confecció de la fitxa, atès el Decret del Batlle 1391/15 i procedir a la valoració del nou lloc de treball per la comissió de seguiment de la valoració de llocs de treball, la modificació del pressupost, si s'escau, i la incorporació en la Relació de llocs de Treball.

Així doncs, deixa d'haver-hi objecte en aquesta al·legació (segona i tercera).

#### **QUARTA.-**

El **Nivell de Destí** i el **Complement específic** han de ser els que corresponen a qualsevol **cap de departament**, com a mínim, **quan no superior** pel nombre de tasques, la varietat d'aquestes i la complexitat de les mateixes, així com i la importància d'aquestes per la organització, ja que en aquest lloc de treball cal una formació especialitzada i molt tecnificada jurídicament parlant, amb varietat de jurisdiccions i gran renovació del *Corpus Iuris*, així com una àmplia experiència professional relativa a les diferents matèries i en la direcció dels subordinats. Per exercir les seves tasques cal ser integrador, amb capacitat analítica, alhora que sintètica ja que es mou entre moltes variables poc repetitives, delicades, complexes i ambigües, amb possibilitat de diverses repercussions, segons siguin les solucions escollides, per la qual cosa es requereix imaginació i creativitat. La càrrega mental es molt intensa. La presa de decisions i l'assessorament afecten a òrgans decisoris de màxim nivell, i la transcendència dels afers repercuteix damunt del Consistori. Impulsa les gestions dirigides a l'assoliment dels objectius marcats pels òrgans de govern, rebent de la superioritat tant sols directrius referides a polítiques a seguir i a objectius a assolir actuant en matèria de formulació i normativa d'aplicació, amb àmplia l'autonomia.

Les decisions adoptades afecten econòmicament a grans àrees, sense comptar la gestió del propi pressupost "real" de l'Àrea gestionat, que ascendeix a uns 2.700.000,- €, podent-se derivar importants perjudicis, tant a nivell econòmic, com a nivell polític, com a nivell d'imatge, afectant a la Corporació en sí. L'equip humà el qual ha de dirigir treballa sempre sota pressió, integrant tasques d'altres departament, amb una dinàmica plurifuncional i cooperativa. A nivell relacional hi ha una altíssima freqüència de contactes a supervisar o per resoldre consultes, esmerçant això un 30% del seu temps, no havent tant sols la possibilitat de que s'hagin d'exercir les seves tasques fora del horari habitual, si no que la probabilitat de que això es doni es altament elevada, àdhuc a deshores, amb l'afegit d'una permanent localització amb els membres de la Corporació.

Pel que fa a l'al·legació quarta, fa referència a la valoració del lloc de treball, i tot i que es tindrà en compte les funcions i responsabilitats del lloc de treball en el moment de la confecció de la fitxa, no és competència de la comissió de valoració la determinació de les retribucions ni la seva distribució.

Es desestima l'al·legació.

Dilluns, 11 d'abril de 2016

### **CINQUENA.-**

Congruentment i subsidiària amb allò que es disposa en l'article 60.2 de *Real Decreto Legislativo* 5/2015, de 30 d'octubre, text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic del Empleat Públic, i l'article 11 del *Real Decreto* 364/1995, de 10 de març, pel que s'aprova el Reglament General d'ingrés del personal al servei de l'Administració General del Estado y de provisió de llocs de treball y promoció professional dels funcionaris civils de l'Administració General de l'Estat, **recuso, ad cautelam**, a tots aquells membres de la mesa de valoració que no compleixin el principi d'especialitat, siguin d'elecció o de designació política, els funcionaris interins i el personal eventual, i aquells que no posseeixin un nivell de titulació igual o superior al exigít per al lloc de treball valorat, en aquest cas el A1

Pel que fa a l'al·legació cinquena en relació a la composició de la comissió de seguiment de la valoració de llocs de treball, aquesta està determinada en l'article 5 de les Normes de funcionament per realitzar el manteniment de la valoració de llocs de treball aprovada pel Ple de la Corporació en data 06/04/2009 i en aquest sentit es determina:

Art. 5. La comissió de seguiment de la valoració.

Per tal de garantir el manteniment i actualització del procés de valoració de llocs de treball es mantindrà la comissió de seguiment de la valoració en la qual, si es creu convenient, hi podrà assistir personal tècnic de la Diputació de Barcelona.

La composició de la comissió, de caràcter paritari, estarà formada per un representant de cada sindicat amb representació a la junta de personal i/o al comitè d'empresa i pel mateix nombre de representants per part de l'ajuntament.

Les decisions de la comissió de seguiment de la valoració, que tindran caràcter reservat, es prenen per majoria simple dels membres, ponent-se delegar per escrit el vot entre els membres o en un altre representant del propi sindicat o de l'administració, o en qualsevol membre de l'equip de govern. En els supòsits de desacord, es fixarà un màxim de dues reunions més per intentar arribar al consens. En cas de no assolir-se, el Ple, com a òrgan competent, decidirà finalment.

La presidència de la comissió recaurà en el Regidor/a de Recursos Humans. La secretaria de la comissió recaurà en un empleat/da del departament de recursos humans.

Posteriorment per decret del Batlle número 1292/15 de data 13 de novembre de 2015, de modificació de la composició de la Comissió tècnica de valoració dels llocs de treball d'acord a l'establert a les Normes de funcionament per realitzar el manteniment de la valoració de llocs de treball de l'Ajuntament de Sitges on en el punt segon s'acorda:

SEGON.- APROVAR la nova composició de la COMISSIÓ DE VALORACIÓ DELS LLOCS DE TREBALL DE L'AJUNTAMENT DE SITGES següent:

Presidència	Regidor/a de Recursos Humans, Ensenyament, Joventut i Ocupació
Vocal	Coordinadora de Relacions Laborals
Vocal	Cap del Departament Organització i Atenció ciutadana
	Secretari/a General o Tècnic en qui delegui
Vocal	Interventor/a General o Tècnic en qui delegui
Vocal	Rep. Secció sindical SFP
Vocal	Rep. Secció sindical UGT
Vocal	Rep. Secció sindical CCOO
Vocal	Rep. Secció sindical USOC
Vocal	Rep. Secció sindical CSI-F
Secretari/a (Amb veu sense vot)	Un funcionari del Departament de RRHH.

Tot i que seria convenient en un futur fer una reflexió en relació a si és oportú o no que la representació sindical tingui la capacitat tècnica adequada al lloc de treball a valorar, en el marc de funcionament actual no és possible.

Dilluns, 11 d'abril de 2016

Es desestima l'al·legació.

SEGON.- Resoldre les al·legacions presentades a l'aprovació inicial de la valoració de llocs de treball presentades per la secció sindical Unió sindical obrera de Catalunya (USOC) de l'Ajuntament de Sitges.

## Al·legació 1

Sol·licitem que es modifiqui el dictamen de la comissió informativa de la valoració a l'apartat que fa referència a l'acord amb els sindicats, havent-se de fer constar que hi ha un sindicat que ha signat amb disconformitat i el vocal designat per la intervenció que ha signat amb abstenció, així com el que manifesta la Cap del Departament d'Organització i Atenció Ciutadana.

Aquesta sistemàtica de l'Ajuntament de posar acord on nosaltres hem dit desacord/disconforme manifesta, com a mínim, una profunda manca de respecte envers la nostra opinió i tergiversa la informació d'aquells que llegeixen únicament els dictàmens.

A banda de modificar el dictamen sol·licitem que a partir d'ara es faci constar el sentit de l'acord/descord del nostre sindicat específicament en cada dictamen/acta.

Pel que fa a al·legació 1 respecte a la signatura de l'acta de valoració, es comprova que l'acta de valoració de llocs de treball realitzada els dies 19, 23, 24 i 30 de novembre va ser votada per tots els membres assistents, fent constar el vocal designat per la intervenció el vot d'abstenció i el del representant de la secció sindical USOC amb disconformitat.

L'acta forma part de l'expedient i és pública.

Es desestima l'al·legació.

## Al·legació 2

Pel que fa al decret del Batlle 1.292/2015 entenem que es vulnera l'article 106.2 de l'acord de condicions motiu pel qual s'ha de procedir a modificar.

### Article 106

#### De les Meses i Comissions

1. Totes les Meses i Comissions previstes en aquest acord podran dotar-se d'un reglament intern per a la regulació del seu funcionament.
- 2. Totes seran assistides per un funcionari designat per l'Ajuntament que actuarà de secretari d'actes, sense veu ni vot.**
3. Les meses i comissions estaran constituïdes per un membre per cada sindicat legitimat per formar part de les mateixes, mes un assessor o delegat de la secció sindical sense dret a vot per cada sindicat present. Paritàriament l'Ajuntament designarà els seus representants.

La secretària d'actes actuarà sense veu i sense vot no essent així al decret en qüestió vulnerant per tant l'acord de condicions vigent.

Tanmateix venim reclamant que per tal que els actes siguin imparcials i objectives que aquestes siguin elaborades per personal aliè al procés i a la negociació.

Les normes de funcionament per realitzar el manteniment de la valoració de llocs de treball aprovades pel Ple de la corporació en data 25/02/2009, i amb el recolzament de les seccions sindicals, va aprovar en l'article 5. La Comissió de seguiment de la valoració, que la secretaria de la comissió recaurà en un empleat/da del departament de Recursos Humans.

Per decret del Batlle número 1292/15 de 13 de novembre de 2015, de modificació de la composició de la Comissió tècnica de valoració dels llocs de treball d'acord amb l'establert a les Normes de funcionament per realitzar el manteniment de la valoració de llocs de treball de l'Ajuntament de Sitges, es va aprovar la composició de la valoració i determinar la secretaria a RRHH, amb veu i sense vot.

Dilluns, 11 d'abril de 2016

És en aquest sentit que actua la secretaria d'actes, amb veu i sense vot, per designació de les normes de funcionament i el decret del Batlle 1292/15 i en base al principi d'especificitat aquesta designació passa pel damunt de la genèrica.

Es desestima l'al·legació.

### Al·legació 3

La composició de la mesa de valoració ha vulnerat les "NORMES DE FUNCIONAMENT PER REALITZAR EL MANTENIMENT DE LA VALORACIÓ DE LLOCS DE TREBALL", publicades al BOPB el 2/5/2009 en els següents aspectes entre d'altres:

**Art. 5 La comissió de seguiment de la valoració.**

*Per tal de garantir el manteniment i actualització del procés de valoració de llocs de treball es mantindrà la comissió de seguiment de la valoració en la qual, si es creu convenient, hi podrà assistir personal tècnic de la Diputació de Barcelona.*

*La composició de la comissió, de caràcter paritari, estarà formada per un representant de cada sindicat amb representació a la junta de personal i/o al comitè d'empresa i pel mateix número de representants per part de l'Ajuntament.*

Amb la composició de la mesa de valoració s'ha vulnerat l'article 5 en quant a la paritat i en quant a que els assessors son d'una empresa externa (Consultores de Gestió Pública) no essent tècnics de la Diputació de Barcelona, segons el decret del Batlle 1291/2015.

El precepte diu "si es creu convenient", per tant no es preceptiva l'assistència de personal tècnic de la Diputació de Barcelona. Res es diu respecte a que no puguin haver-hi assessors externs, per tant cal admetre la possibilitat de la seva assistència.

Fer constar que inicialment es va valorar comptar amb la participació i assessorament de la Diputació de Barcelona en la valoració duta a terme durant el mes de novembre, però no va ser possible, donat que el tràmit que cal fer per comptar amb el seu suport excedia els terminis en els quals l'expedient havia d'estar resolt.

Es desestima l'al·legació.

### Al·legació 4

Incompliments de les NORMES DE FUNCIONAMENT PER REALITZAR EL MANTENIMENT DE LA VALORACIÓ DE LLOCS DE TREBALL.

S'han incomplert, de manera reiterada i continuada, les normes de funcionament i en particular els següents articles:

**Article nº 6. Funcions de la comissió de seguiment de la valoració.**

A la comissió de seguiment de la valoració de llocs de treball li corresponen les funcions de valoració dels nous llocs de treball i mantenir actualitzada la valoració dels llocs de treball ja existents que experimentin canvis funcionals substancials derivats de canvis tècnics, organitzatius o d'altre tipus.

S'ha vulnerat reiteradament i conscientment per part del Departament de RRHH durant la legislatura 2011/2015 malgrat peticions fetes a la MGN.

**Article nº 7**

Manca de documentació en temps i forma com seria la graella de dades i la conversió dels punts en diners. No es disposa d'un organigrama dimensionat i justificat tècnicament.

Hi ha manca d'informes dels llocs a valorar per part dels comandaments amb el que està tot inventat.

La Comissió de seguiment de la valoració serà convocada amb caràcter ordinari semestralment (preferentment al març i al setembre). Es podran sol·licitar per part de l'ajuntament o dels sindicats, com a màxim, dues reunions extraordinàries a l'any. Per resoldre l'ordre del dia definitiu es fixarà un màxim de tres mesos des de l'inici de la primera convocatòria.

Incompliment reiterat.

Dilluns, 11 d'abril de 2016

La convocatòria s'haurà de fer com a mínim una setmana abans i haurà d'incloure l'ordre del dia amb els temes i llocs de treball a tractar ordenats en ordre de preferència d'acord amb el criteri de l'Ajuntament (prèvia consulta a l'equip directiu i als membres de la comissió). Tots els membres hauran de disposar de la documentació necessària, és a dir, al·legacions –si n'hi ha-, fitxes descriptives i organigrames com a mínim 3 dies hàbils abans de la reunió. Incompliment, ja que no s'han respectat els terminis de rebuda de la documentació ni hem rebut cap organigrama.

El secretari/ària de la comissió prendrà acta de la sessió que serà resumida en veu alta al final de la mateixa, i preferiblement signada, i enviada per mail als membres de la comissió en el termini màxim de 15 dies hàbils. Incompliment almenys a la sessió del 19/11/2015.

Al principi de cada sessió el/la secretari/ària de la comissió llegirà l'ordre del dia i preguntarà si hi ha un nou tema a tractar que no hagi estat incorporat a l'ordre del dia. El president serà qui aprovarà o no la proposta del nou punt de l'ordre del dia.

A veure que fan el dilluns 23/11/2015 a l'inici de la sessió.

### Article nº 8

#### *A petició de l'Ajuntament:*

*Per raons tècniques - organitzatives o per altres motius, el servei de RRHH aportarà a la comissió de seguiment de la valoració de llocs de treball la nova fitxa descriptiva, l'organigrama i la proposta de valoració provisional relacionada amb els canvis substancials en les funcions del lloc que puguin implicar un major o igual nivell retributiu. La proposta haurà d'estar informada pel servei de RRHH i acompanyada, si s'escau, de les propostes i informes justificatius dels regidors i comandaments de l'àmbit del lloc de treball proposat.*

*Aquells llocs de treball que degut a la modificació substancial de les seves funcions pugui implicar un menor nivell retributiu, es traslladaran igualment a la comissió de forma motivada (conjuntament amb la nova fitxa descriptiva i l'organigrama) per a la seva nova valoració i posterior aprovació per l'òrgan competent.*

Per il·lustrar la manca de compliment del procediment, forma i temps de la convocatòria de la Comissió de Valoració fem esment als següents documents:

- 1- Informe de la Intervenció General núm ext 4/2014, "Informe de fiscalització prèvia limitada ampliada que emet la intervenció general a la proposta de Ple d'aprovació de la relació de llocs de treball de l'Ajuntament de Sitges i de l'Agència de promoció turisme de Sitges, per l'any 2015" pàg. 40 a 47 i pàg. 51-52, de 27 d'octubre de 2014, emès per la Interventora General de l'Ajuntament de Sitges, Sra Criseida Ramírez Domínguez.
- 2- Informe, en relació a l'aprovació de la Plantilla per l'any 2015, emès per la Coordinadora de Relacions Laborals, Sra. Isabel Martí Serrano, de 16 d'octubre de 2014 on diu: **"Cal fer una valoració dels llocs de treball temporals existents i que prèviament a la seva aprovació pel Ple de la plantilla sigui negociada amb els sindicats"**.
- 3- Informe, en relació a l'aprovació de la Relació de Llocs de Treball per l'exercici 2015, emès per la Coordinadora de Relacions Laborals, Sra. Isabel Martí Serrano, de 16 d'octubre de 2014 on diu: **"Que cal prèviament a la seva aprovació pel Ple sigui negociada amb els sindicats i que els llocs de treball marcats amb un asterisc siguin aprovats per la mesa de valoració"**.

Com s'ha informat en reiterades ocasions i com a conseqüència de que no es va convocar la comissió de valoració, es va fer necessari que els nous llocs de treball fossin valorats de manera provisional i per assimilació, d'acord amb l'article 9 de les Normes de funcionament, i que aquesta provisionalitat es prolongués en temps mantenint l'asterisc i pendent de validar per la comissió de Valoració.

Dilluns, 11 d'abril de 2016

Pel que fa a les normes de funcionament, si bé és cert que, tal i com es va posar de manifest, la realització de la revisió de la valoració de llocs de treball requereix d'un temps per la execució tècnica, del qual no es va disposar, donat que les indicacions de l'equip de govern eren d'aprovar el pressupost en el mes de desembre, és evident que aquesta premura no ha permès realitzar la tramitació de la forma més estricta. Es va treballar per l'aprovació inicial amb fitxes tipus confeccionades conjuntament per RRHH i Organització, no obstant, s'està treballant, d'acord amb l'observació no suspensiva de la intervenció número 589/2015 de data 17/12/2015, per subsanar-ho en l'aprovació definitiva, fet que no seria invalidant.

A la propera comissió de valoració està previst que s'aportaran les fitxes descriptives signades pels caps, i amb el vist i plau dels regidors i l'Organigrama, que malgrat no sigui en un arbre que contempli la totalitat de la Corporació, es troba en el decret d'Alcaldia núm.1355/15 de 2 de desembre i 1391/15 de data 14 de desembre, si bé no de forma gràfica, si de forma descriptiva.

La funció de la comissió de valoració, és una comissió tècnica qui no té atribuïda la competència per la determinació de les retribucions dels llocs de treball.

Es desestima l'al·legació.

## **Al·legació 5**

Incompliment de l' "ACORD DE CLASSIFICACIÓ I RETRIBUCIONS DELS LLOCS DE TREBALL DE L'AJUNTAMENT DE SITGES", signat el 28 de març de 2007 per la representació de l'Ajuntament de Sitges i les organitzacions sindicals, i aprovat definitivament pel Ple de 17 de desembre de 2007. En concret a l'Annex 1 punt segon.

Aquest acord s'ha de donar compliment i no s'ha donat, la qual cosa és greu i no està justificat de cap manera.

Es comprova que es va treballar tècnicament en la incorporació dels canvis necessaris en la plantilla i relació de llocs de treball dels anys posteriors a l'aprovació pel Ple per fer possible els acords establerts esmentats en l'al·legació cinquena i que aquests, tot i tenir les eines per fer-los possibles, no es varen dur a terme en el seu moment i que des del 2012 no ha estat possible per les restriccions de la normativa.

Es desestima l'al·legació.

## **Al·legació 6**

La valoració realitzada no compleix amb els requisits establerts a l'article 60 de l'acord de condicions ja que, havent vist l'expedient, no consta la documentació que hauria de constar motiu pel qual s'ha de procedir a la nova valoració dels llocs un cop es disposi de tota la documentació preceptiva.

### *Article 60*

#### *Creació, modificació i supressió de llocs de treball*

1. La creació de llocs de treball nous, susceptibles de catalogació, s'ajustarà al següent procediment:

a) El/La responsable de la dependència corresponent al nou lloc, remetre una proposta justificada a el/la Cap de Recursos Humans, assenyalant les determinacions especificades en l'article 58.4 d'aquest capítol, lletres a, b i c, llevat que el lloc que es pretén crear es consideri homogeni a algun altre dels compresos en la Relació, i en aquest cas s'indicarà aquesta circumstància.

b) S'informarà a la Junta de Personal o al Comitè d'Empresa, segons correspongui. Aquests podran presentar, si ho estimen oportú, un informe no vinculant mostrant el seu parer en un termini màxim de 5 dies.

c) El/la cap de Recursos Humans emetre informe raonat i proposta d'acceptació o desestimació de la creació del nou lloc, d'acord amb les polítiques de personal existents i, fixant, en aquest cas, les determinacions en referència a les lletres d i e, de l'article 58.4 del present capítol, amb els informes preceptius, si s'escau.

d) A la vista de les actuacions anteriors, el/la alcalde/alcaldessa o regidor/a en qui delegui, resoldrà.

e) Cas de decidir-se la creació del lloc nou, s'inclourà aquest en la Relació de Llocs de treball, amb els tremitis corresponents contemplats a l'article 32.1. del Decret 214/1990, de 30 de juliol, pel qual s'aprova el reglament del personal al servei de les entitats locals de Catalunya.

2. En tot moment, per necessitats organitzatives, podran realitzar-se modificacions en els Llocs, referides a qualsevol de les determinacions previstes en la Relació de Llocs de Treball.

3. El procediment que s'haurà de seguir en les modificacions de llocs es el següent:

a) El/La responsable de la dependència corresponent al lloc que es pretengui modificar, remetrà una proposta justificada a el/la Cap de Recursos Humans assenyalant les determinacions previstes en la Relació que, en concret, han de ser objecte de modificació.

Dilluns, 11 d'abril de 2016

b) S'informarà a la Junta de Personal o al Comitè d'empresa, segons correspongui. Aquests podran presentar, si ho estimen oportú, un informe no vinculant mostrant el seu parer en un termini màxim de 5 dies.

c) El/la cap de Recursos Humans emetrà informe raonat i proposta d'acceptació o desestimació de la modificació de lloc plantejada, d'acord amb les polítiques de personal existents.

d) A la vista de les actuacions anteriors, el/la alcalde/alcaldessa regidor/a en qui delegui, resoldrà.

e) Si el lloc resultes modificat, es realitzaran en la Relació les correccions pertinents.

4. Hauran de ser suprimits els llocs de treball que deixin de ser necessaris a l'organització dels serveis municipals, seguint per a això el següent procediment i sense perjudici de l'establert sobre modificació d'estructures organitzatives i

llocs de treball i sobre la reassignació d'efectius de personal, a la normativa vigent de funció pública:

a) El/la responsable de la dependència corresponent al lloc que es pretengui suprimir, remetrà proposta argumentada al/la cap de Recursos Humans.

b) S'informarà a la Junta de Personal o al Comitè d'empresa, segons correspongui. Aquests podran presentar, si ho estimen oportú, un informe no vinculant mostrant el seu parer en un termini màxim de 5 dies.

c) El/la cap de Recursos Humans emetrà informe raonat i proposta definida sobre la supressió del lloc plantejada.

d) A la vista de les actuacions anteriors, l'alcalde/alcaldessa o regidor/a en qui hagi delegat, resoldrà.

e) Cas que es decidís la supressió del lloc en qüestió, s'eliminarà aquest de la Relació de Llocs de treball

És cert que no s'ha pogut donar compliment amb el formalisme establert en l'article 60, donada la imposició en el termini d'execució del procediment, els representants sindicals han estat informats de la nova organització, se'ls va facilitar prèviament a les reunions de la Comissió de Valoració l'informe d'organització, el qual després es va formalitzar en el decret del Batlle número 1355/15.

Les valoracions dels llocs de treball es van realitzar en els reunions de la Comissió de Valoració els dies 19, 23, 24 i 30 de novembre.

En dates 3 i 11 de desembre es va negociar a la Mesa General de Negociació de Matèries Comuns la plantilla i la relació de llocs de treball, on es va tractar amb detall les places i llocs de treball d'ambdós documents, on els representants sindicals van manifestar la seva disconformitat.

Es desestima l'al·legació.

## **Al·legació 7**

Valoració de 7 llocs, habilitats estatals i directius públics.

Ens sembla del tot immoral que l'Ajuntament hagi d'encarregar a una empresa externa amb un cost d'uns 13.000€ per tal que faci la valoració d'aquests llocs de treball pels següent motius:

- 1- Els funcionaris amb habilitació estatal s'han de valorar amb el mateix mètode que a la resta d'empleats i han de passar per la mesa de valoració amb els sindicats tal i com preveu l'EBEP (article 37 b).

*Artículo 37. Materias objeto de negociación.*

*1. 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:*

*a) La aplicación del incremento de las retribuciones del personal al servicio de las Administraciones Públicas que se establezca en la Ley de Presupuestos Generales del Estado y de las Comunidades Autónomas.*

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

- 2- Els directius públics s'han de poder valorar amb el mateix mètode que els empleats de l'Ajuntament i, a més, en aquest Ajuntament anteriorment ja havia disposat de directius amb el que, els llocs de directius, per l'analogia que fa sempre la corporació, ja estarien valorats i no calia tornar-los a valorar.

Pel que fa als habilitats estatals s'ha d'emprar el mateix mètode, el mètode HAY, que a la resta d'empleats ja que no són directius tal i com queda recollit a l'EBEP. En aquest punt voler fer veure que són directius és un frau excepcional. A banda la determinació dels complements d'aquest personal correspon als representants dels empleats, o sigui als



Dilluns, 11 d'abril de 2016

sindicats, i això no s'ha tractat amb nosaltres amb el que la valoració dels habilitats és nul·la de ple dret.

Us adjuntem allò que estableix l'EBEP pel que fa als directius públics per tal que veieu que els habilitats estatals no encaixen en la definició de personal directiu ni assimilable:

### **Personal directivo**

#### **Artículo 13. Personal directivo profesional.**

*El Gobierno y los Órganos de Gobierno de las Comunidades Autónomas podrán establecer, en desarrollo de este Estatuto, el régimen jurídico específico del personal directivo así como los criterios para determinar su condición, de acuerdo, entre otros, con los siguientes principios:*

- 1. Es personal directivo el que desarrolla **funciones directivas profesionales** en las Administraciones Públicas, definidas como tales en las normas específicas de cada Administración.*
- 2. Su designación atenderá a principios de mérito y capacidad y a criterios de idoneidad, y se llevará a cabo mediante procedimientos que garanticen la publicidad y concurrencia.*
- 3. El personal directivo estará sujeto a evaluación con arreglo a los criterios de eficacia y eficiencia, responsabilidad por su gestión y control de resultados en relación con los objetivos que les hayan sido fijados.*
- 4. La determinación de las condiciones de empleo del personal directivo no tendrá la consideración de materia objeto de negociación colectiva a los efectos de esta Ley. Cuando el personal directivo reúna la condición de personal laboral estará sometido a la relación laboral de carácter especial de alta dirección.*

El mètode emprat per valorar als funcionaris d'habilitació estatal i als directius té en compte un ítem que fa referència a la dedicació i disponibilitat.

Aquest ítem no s'ha utilitzat per cap altre lloc de treball de l'Ajuntament.

El sindicat de la USOC ha preguntat a la cap de RRHH en reiterades ocasions que ens digués quins llocs de treball tenien dedicació i/o disponibilitat responent sempre que cap lloc de treball. Amb això no entenem que es valori aquest ítem als esmentats llocs de treball.

Aquest Ajuntament acaba de demostrar que el que vol és posar els sous arbitràriament a qui li interessa segons convingui aplicant el mètode que li donin el valor que necessita amb la qual cosa es perd qualsevol argument d'equitat, igualtat, imparcialitat, etc., i això sí, sempre mal utilitzant als sindicats.

Pel que fa a l'informe extern no sabem si el signant té la titulació adient per informar a aquest Ajuntament en la matèria objecte de l'informe. Qualsevol pot signar aquest informe? O és que s'ha buscat algú que faci l'informe que interessa a l'Ajuntament? Amb la qual cosa la objectivitat i la imparcialitat on queda?

Pel que fa a al·legació setena es fa referència a la consultora externa, es comprova que per Decret del Batlle número 1291/2015 de 13 de novembre es va resoldre aprovar l'expedient de contracte menor, per la contractació d'assistència tècnica en l'actualització de la valoració dels llocs de treball de l'Ajuntament de Sitges i que l'import de la despesa que s'esmenta respon a 49 llocs de treball, assistint a les sessions de la mesa de negociació dels 42 llocs del total pel sistema Hay, tal i com en son coneixedors i així ho han posat de manifest la secció sindical d'USOC en l'al·legació 3.

La professionalitat, titulació i experiència del consultor extern, aquesta va quedar acreditada i incorporada en la documentació aportada en la formalització del contracte menor. Consultores de Gestió Pública ha col·laborat amb l'Ajuntament de Sitges amb diferents projectes.

Pel que fa al sistema de valoració utilitzat, si bé es cert que no son personal directiu, l'article 189 de l'actual Reglament Orgànic Municipal. Els secretari general, L'interventor i el Tresorer Municipal en el punt segon determina que: " els titular d'aquests òrgans ostentaran el màxim nivell jeràrquic dins de l'organització, depenents orgànicament de l'Alcalde".

Es comprova que a la valoració efectuada en el 2007, no es va incloure la valoració dels habilitats estatals.

Dilluns, 11 d'abril de 2016

La valoració pel sistema Hay es realitzada pels membres designats per la Comissió on és una composició paritària pels representants de la Corporació i els representants sindicals, als quals no se'ls requereix titulació, fet que sembla no ésser acceptat per les al·legacions presentades pels habilitats els qui consideren que els seus llocs de treball no han d'estar valorats per membres que no disposin de la mateixa titulació que la del lloc de treball a valorar.

El sistema de valoració realitzar per la Consultora, Consultores de Gestió Pública, pels directius i habilitats estatals, tot i que és posada en dubte pel cos d'habilitats, en les seves al·legacions és considera com a una de les opcions subsidiàries i per tant de manera subsidiària que s'apliqui a la valoració proposada per la consultora CGP la revisió de punts.

Pel que fa a l'opinió personal que es fa les al·legacions, tot i ser molt respectable, és una opinió personal.

Es desestima l'al·legació.

### Al·legació 8

El mètode emprat és incorrecte ja que s'assignen sous quan en realitat el que s'han d'assignar són complements específics impedint de retruc la carrera professional que està garantida com a dret a l'EBEP.

En aquest punt també cal afegir que els complements de destí no s'han negociat mai quan són matèria de negociació amb els sindicats tal i com estableix l'EBEP

Fins a la data el mètode és l'aprovat i aplicat fins a l'actualitat pel Ple de la Corporació del mes de maig del 2007 i amb el consens dels representants sindicals i utilitzat per ells mateixos. Així mateix, no s'assignen sous, si no que s'assignen una sèrie de punts, que tenen un reflex dinerari de conformitat amb una fórmula aprovada en el seu moment i sempre tenint en compte que la Llei de pressupostos determina les retribucions bàsiques i els imports pel complement de destinació.

Els complements de destinació formen part de la Relació de llocs de treball, la qual ha estat negociada anualment a la Mesa general de Negociació i en cap moment s'ha plantejat el tractament dels complements de destinació actuals.

Es desestima l'al·legació.

### Al·legació 9

Manca de documentació

No hem pogut disposar de documentació bàsica per fer feina prèviament a les reunions com és la graella amb totes les puntuacions i la correlació de punts a diners. El mètode i la puntuació i l'assignació de diners és totalment opac per aquest motiu no es pot aprovar la valoració.

Adjuntem la següent cronologia per tal que es vegi que la documentació no s'ha aportat ni de manera completa, ni en temps, ni en forma:

13/11/2015 (Dimecres)

1- Decret del Batlle 1.292 revocant els Decrets 37/2009 de 2 de febrer (*De modificació de la composició de la Comissió de valoració de llocs de treball*) i 387/2009 (*De data 11 d'agost de 2009. modificació de la composició de les Comissions constituïdes en compliment del que disposen l'Acord sobre les condicions de treball dels funcionaris de l'Ajuntament de Sitges, el Conveni col·lectiu del personal laboral de l'Ajuntament i les Normes de funcionament per realitzar el manteniment de la valoració de llocs de treball de l'Ajuntament de Sitges*), i modificant la composició de la Comissió de valoració dels llocs de treball de l'Ajuntament de Sitges, d'ara en endavant CVLTAS.

Per part de l'Ajuntament:

- 5 membres+secretaria (amb veu sense vot).
- 2 assessors externs.

Per la part sindical:

- 5 membres (1 representant per sindicat).

2- Comunicació mitjançant e-mail de RRHH a les 14:19 posant en coneixement el següent:

- Decret del Batlle 1.292/15 (pendent de notificació).
- Previsió de convocatòria de la CVLTAS pel 19/11/2015.(Dijous)
- Petició de RRHH de designació de vocals per part dels sindicats.

17/11/2015 (Dimarts)

- 1- Comunicació mitjançant e-mail de RRHH a les 12:33 confirmant la convocatòria pel 19/11/2015.(Dijous)
- 2- S'adjunta documentació:
  - BOPB número 105 (pàg. 99-100) del 2/5/2009.

Dilluns, 11 d'abril de 2016

- Manual de valoració de llocs de treball.
  - Composició de la Comissió tècnica de valoració dels llocs de treball.
  - Informe referent a l'Organització Municipal.
  - 3- Comunicació mitjançant e-mail de RRHH a les **13:15** adjuntant les 3 primeres fitxes i se'ns informa que properament el Batlle signarà un nou Decret d'Organització.
- 18/11/2015 (Dimecres)
- 1- Comunicació mitjançant e-mail de RRHH a les **14:27** adjuntant 15 fitxes més.
- 22/11/2015 (Diumenge)
- 1- Comunicació mitjançant e-mail de RRHH a les **17:35** adjuntant 17 fitxes més.
- 27/11/2015 (Divendres)
- 1- Comunicació mitjançant e-mail de RRHH a les **13:55** convocant pel dia 30/11/2015.(Dilluns)
  - 2- Comunicació mitjançant e-mail de RRHH a les **17:11** adjuntant 3 fitxes més.
- 28/11/2015 (Dissabte)
- 1- Comunicació mitjançant e-mail de RRHH a les **17:41** adjuntant 4 fitxes més.

El temps marcats per l'organització a RRHH, impossibles de complir, no han fet possible complir de manera estricta l'enviament de la documentació, tot i així es va buscar sistemes per facilitar la informació al membres de la mesa. Pel que fa a les prevaloracions i les actes anteriors de valoració, aquestes varen ser projectades a la Sala on es varen realitzar les valoracions per tal de que tots els membres disposessin de la informació.

La funció de la Comissió és la valoració dels llocs de treball, tenint en compte la coherència respecte a la resta de llocs, sense entrar en les retribucions.

Es desestima l'al·legació.

### **Al·legació 10**

Ens consten peticions de revisions de llocs de treball que l'Ajuntament no s'han dut a terme i llocs de treball que no estan valorats com el lloc de treball d'agent OAC, pendent de valoració des de la creació de l'OAC, la qual cosa és immoral.

La comissió de valoració i la Mesa General de negociació, de la qual en forma part la secció sindical d'Usoc, en son coneixedors de les dificultats actuals amb el sistema Hay per valorar els ítems que fa referència a la jornada, disponibilitat, etc. El lloc de treball d'agent d'Oac és un d'ells i està previst que properaments es tracti aquestes situacions i en aquest sentit es va fer constar en les actes de la Comitè de Valoració dels dies 19, 23, 24 i 30 de novembre, en el sentit següent:

#### **\* Annex a l'acta de valoració**

Després de fer la valoració dels llocs de treball a la comissió de seguiment hem arribat a la conclusió que el sistema de valoració actual no té en compte les característiques que fan referència al tipus de jornada, distribució horària i a la disponibilitat, és a dir, al grau de necessitat de treballar fora de la jornada laboral establerta que requereix el lloc de treball, així com d'altres requeriments del lloc de treball, com per exemple, requeriments relacionats amb la formació, etc.

Això vol dir que en la puntuació final dels llocs, i en conseqüència en la proposta de retribució del seu complement específic, aquests factors no hi surten reflectits. En aquest sentit, l'Ajuntament de Sitges haurà de trobar els mecanismes per valorar els factors esmentats en el paràgraf anterior.

Amb les darreres convocatòries de la Comissió de valoració s'estan donant passos endavant comparativament amb el què s'ha fet fins ara, i es evident que hi ha mancances, però hi ha compromís de millora per part de la regidoria.

La qualificació de Inmoral es un judici de valor que no pot ser admès com a al·legació.

Dilluns, 11 d'abril de 2016

Per concloure i en relació a les al·legacions posades de manifest per la secció sindical d'USOC i donat que afecten a la interpretació de les Normes de funcionament aprovades i consensuades per la Comissió de Valoració, aquestes varen ser tractades amb la resta de membres de la Comissió en les sessions realitzades els dies 9 i 11 de febrer i segons l'acta dels esmentats dies, els membres de la comissió tot i considerar que la documentació no ser aportada amb l'antelació determinada, eren coneixedors de la premura, valoren positivament que s'hagin iniciat l'activitat després de tant de temps de la Comissió de valoració i consideren que han disposat de la documentació necessària per dur a terme les seves funcions.

Es desestima l'al·legació.

TERCER.- Resoldre les al·legacions presentades a l'aprovació inicial de l'actualització de la valoració de llocs de treball presentades per la Sra. Clara Las Heras Oliete, per la Sra. M<sup>a</sup> Criseida Ramírez Domínguez, amb núm. de registre d'entrada 1319 i 1321 d'acord amb l'informe de data 07/03/2016, núm. 12/16:

Estimar parcialment la pretensió tercera de l'al·legació presentada per la Interventora General de l'Ajuntament de Sitges en data 28 de gener de 2016, registre general d'entrada número 1319, i procedir a regularitzar les retribucions complementàries del lloc de treball de Intervenció General com a màxim en l'aprovació de la relació de llocs de treball de 2017.

Estimar parcialment l'al·legació presentada per la Tresorera Municipal en el sentit i abast expressat a l'informe del consultor Consultor de Gestión Pública de data 19 de febrer de 2016.

Desestimar l'al·legació presentada per la Sra. Criseida Ramírez Domínguez, Interventora General de l'Ajuntament de Sitges en data 28 de gener de 2016, registre general d'entrada número 1321.

QUART.- Resoldre les al·legacions presentades a l'aprovació inicial de l'actualització de la valoració de llocs de treball presentades per el Sr. Carlos Fuentes Arroyo.

### Exposa

En escrits presentats l'any 2015 vaig demanar valoració de lloc de treball que ocupo entenenent que no es correspon la fitxa que rrhh em va facilitar amb les funcions i tasques que realment desenvolupo. En no rebre resposta vaig entendre que la meva petició va ser desestimada.

Atès que entenc que la fitxa de lloc de treball que es correspon amb les funcions/tasques que estic desenvolupant s'assimilen més a els contingudes a la n<sup>o</sup> 8101.

### Demana

Per tot el que he exposat sol·licito que es modifiquin les retribucions que estic percebent a les de la fitxa 8101 amb caràcter retroactiu des de l'any 2012 i en endavant.

Es comprova que el Sr. Carles Fuentes Arroyo ocupa una plaça de funcionari, grup d'administració especial, serveis tècnics, tècnic mitjà (enginyer) i està adscrit al lloc de treball d'enginyer tècnic control de serveis.

Que la fitxa 8101 la qual el treballador demana ésser adscrit i percebre les retribucions respon un lloc de treball, definit per a un grup A1 i per tant no és possible i es considera que es procedeixi a demanar a la cap del departament un informe que detalli les funcions que realitza el Sr. Fuentes per procedir, si s'escau, a revisar les funcions del lloc de treball que ocupa actualment, d'acord amb el que es disposa a les normes de funcionament de la comissió de valoració:

"...

B. El servei de RRHH posarà en coneixement de la representació sindical la sol·licitud rebuda i la traslladarà posteriorment al comandament corresponent perquè informi de l'exactitud o inexactitud de les tasques descrites pel sol·licitant.

## Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dilluns, 11 d'abril de 2016

C. Un cop s'hagi rebut l'informe del comandament corresponent, el servei de RRHH traslladarà l'expedient de la sol·licitud i el seu contingut, podent emetre un informe tècnic al respecte, al secretari/ària de la comissió per a la seva presentació en la propera reunió ordinària de la comissió de seguiment de la valoració de llocs, d'acord amb l'article 7 d'aquest reglament.

D. La comissió de seguiment de la valoració de llocs procedirà a l'examen de la proposta de valoració d'aquest lloc de treball en el termini establert en aquest reglament.

E. Si de l'acord de la comissió de seguiment de la valoració sobre la revisió sol·licitada per l'interessat se'n deriven canvis es procedirà a la confecció de la nova fitxa descriptiva, al canvi d'organigrama i a la proposta de modificació per part de l'òrgan competent. En cas contrari, el servei de RRHH comunicarà a l'interessat l'acord de la comissió sobre la inexistència de canvis substancials que alterin el nivell retributiu assignat al seu lloc de treball.

F. Quan es deliberi o resolgui sobre el lloc de treball d'algun membre de la comissió, aquest haurà de deixar la sessió podent delegar el vot d'acord amb allò establert en aquest reglament.

..."

Que el departament de RRHH no ha rebut informe del comandament i que per tant la revisió del lloc de treball no s'ha pogut tractar a la comissió de seguiment de la valoració.

Es desestima l'al·legació fins que sigui possible, tenir les conclusions de la comissió de seguiment de la valoració d'acord amb l'informe de comandament.

CINQUÈ.- Aprovar definitivament, d'acord amb la documentació que s'acompanya, l'actualització de la valoració de llocs de Treball de l'Ajuntament de Sitges i nivells retributius assignats, amb la puntuació i classificació a cadascun dels diferents llocs de treball i que es relacionen:

Lloc de treball	RETRIBUCIÓ anual 2016
Operari d'infraestructures i muntatges	19.079,53
Oficial lampista instal·lador elèctric	22.538,88
Oficial jardiner	22.538,88
Oficial manteniment esports	22.530,96
Secretari/a d'alcaldia	25.026,23
Tècnic/a auxiliar promoció turística	24.670,54
Tècnic/a auxiliar promoció turística - promoció exterior	24.670,54
Dinamitzador/a juvenil	24.670,54
Tècnic/a auxiliar d'esports	24.670,54
Cap d'unitat d'infraestructures i muntatges	25.095,00
Tècnic/a de cultura	30.515,39
Tècnic/a de participació	30.515,39
Cap d'Unitat de televisió	28.899,18
Tècnic/a d'organització i administració electrònica	33.278,76
Tècnic/a de programació pressupostària	33.278,76
Tècnic/a d'intervenció/tresoreria	33.278,76
Coordinador/a de servei de les brigades	36.014,87
Tècnic/a de benestar i família	35.815,69
Tècnic/a de Turisme	35.815,69
Tècnic/a de RRHH	37.128,29
Cap de servei de inclusió i igualtat social	37.700,16
Cap de servei de Cultura i Cooperació	37.700,16
Cap de servei d'Ocupació	37.700,16
Cap de servei de Serveis Socials	37.700,16
Cap de servei de tradicions i festes	37.700,16
Cap de servei d'organització i govern obert	37.700,16
Cap de servei d'informàtica i telecomunicacions	40.789,76
Cap de servei de gestió de personal i relacions laborals	40.789,76
Cap de servei de platges	40.789,76
Cap de servei de comptabilitat	40.789,76
Cap de servei de disciplina i sancions	40.789,76

## Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dilluns, 11 d'abril de 2016

Lloc de treball	RETRIBUCIÓ anual 2016
Cap de servei de gestió i planificació urbanística	40.789,76
Cap de servei de llicències i disciplina urbanística	40.789,76
Cap de departament de fiscalització i control financer	45.072,99
Cap de departament d'esports	45.072,99
Cap de departament d'hisenda i gestió pressupostària	45.072,99
Cap de departament d'Organització i Govern Obert	45.072,99
Cap de departament de contractació	45.072,99
Cap de departament de formació i joventut	45.072,99
Cap de departament de benestar i família	45.072,99
Cap de departament de promoció econòmica	45.072,99
Cap de departament de turisme i platges	45.072,99
Cap de departament de territori, sostenibilitat i habitatge	45.072,99
Cap de departament de defensa, assessoria jurídica i Patrimoni	45.072,99
Cap de departament de serveis urbans	49.632,56
Gerent	74.404,02
Secretari/a General	76.630,00
Interventor/a	76.630,00
Tresorer/a	61.537,74
Director/a de l'Àrea d'Alcaldia	58.343,36
Director/a de l'Àrea de Promoció i territori	58.343,36
Director/a de l'Àrea de Presidència i serveis a les persones	58.343,36

NOVÈ.- Fer pública l'actualització de la valoració de llocs de treball abans esmentada en el tauler d'anuncis de la Corporació, en el *Butlletí Oficial de la Província de Barcelona* i l'anunci corresponent en el Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya.

DESÈ.- Trametre còpies certificades de l'actualització de la valoració de llocs de treball abans esmentada a l'Administració de l'Estat i al Departament de Governació i Relacions Institucionals de la Generalitat, en el termini de trenta dies des de la seva aprovació.

ONZÈ.- Declarar que:

Aquest acord aprova una disposició administrativa general, posa fi a la via administrativa i pot ser impugnat per mitjà de recurs contenciós administratiu davant de la sala contenciosa administrativa del Tribunal Superior de Justícia de Catalunya en el termini de dos mesos.

El que es fa públic per a general coneixement i als efectes procedents.

Sitges, 22 de març de 2016

El batlle, Miquel Fornés i Fusté

Davant meu, el secretari accidental, Joaquim-Antoni Vidal i Puig