

ACTA PLE EXTRAORDINARI 19. JUNY.2024

Dades identificatives:

Núm. de la sessió:	8/2024 (Legislatura 2023-2027)
Expedient	PLE/2024/7
Caràcter:	Extraordinària (Per tramitar la modificació de la plantilla i la RLT abans del proper Ple ordinari perquè la seva aprovació sigui efectiva el mes de juliol, un cop tramitada l'exposició pública.)
Convocatòria:	13 de juny de 2024
Data celebració:	19 de juny de 2024
Horari:	09:02 h. – 10:37 h.
Lloc:	Sala de Plens de la Casa de Cultura Agustí Sardà

Alcalde:	Fran Morancho López
Secretària:	Aránzazu Sorlí Pons
Interventor:	Pablo Cervera Belmar
Cap de Recursos Humans:	Patricia Serrat Barralló

Membres assistents:

Fran Morancho López	La presideix
Yolanda Pérez Díaz	regidora PSC-CP
Francisca Ortiz Sánchez	regidora PSC-CP
Miguel Antoni del Viso Romanos	regidor PSC-CP
Maria del Mar Urisel Roca	regidora PSC-CP
Jordi Alemany Ardit	regidor PSC-CP

Vicente Pérez Mula	regidor IMM
Elvira Montagud Pérez	Regidora IMM

Annabel García Echevarria	regidora CM
Serena Gispert Giménez	regidora CM
Josep Rovira Pujol	regidor CM
M. Amèlia Bargalló Castellnou	regidora CM

Irene Aragonès Gràcia	regidora ERC-AM
-----------------------	-----------------



Juan Miguel Jareño López	regidor Vox
--------------------------	-------------

Excusen l'assistència:

Cristina Llorens Pardo	regidora PSC-CP
Simo Gras Solé	regidor CM
Manel Vilajosana Ferrandiz	regidor ERC-AM

Comprovat el quòrum per a la vàlida celebració de la sessió, el president obre la sessió en el lloc, data i a l'hora indicada en l'encapçalament passant a tractar els assumptes inclosos en l'ordre del dia següent:

A) PART RESOLUTIVA

1. Recursos Humans. Expedient 1129/2024. Planificació i Ordenació de Personal. Modificació RLT 2024
2. Recursos Humans. Expedient 6264/2024. Planificació i Ordenació de Personal. Modificació Plantilla 2024

Desenvolupament de la sessió:

A) PART RESOLUTIVA

1. **Recursos Humans. Expedient 1129/2024. Planificació i Ordenació de Personal. Modificació RLT 2024**

A petició de l'Alcaldia, pren la paraula la Cap de RRHH i explica els dos punts de l'ordre del dia de manera conjunta..

La Cap de RRHH divideix l'explicació dels punts en tres blocs: 1) Modificació de places existents a la RLT i a la plantilla de la Corporació, 2) Creació de places en aplicació de les previsions de la LPGE 2023 i 3) Creació de places en plantilla, prèvia amortització d'existents. La Cap de RRHH desenvolupa en detall el contingut de cadascun dels blocs referenciats.



Identificació de l'expedient: Modificació de determinades places i llocs a la Plantilla

de Personal, a la Relació de Llocs de Treball, al Pressupost municipal (1a modificació de l'any 2024) i a l'oferta pública d'ocupació de 2023

Expedient: Serveis interns / Secretaria General / RRHH / psb / 1129 i 6264 /2024

ANTECEDENTS

1. Vist que el Ple de l'Ajuntament, en sessió de data 21/12/2016, va aprovar l'actual Relació de Llocs de Treball, incloent l'estudi justificatiu de l'estructura administrativa, organigrama que se'n deriva, el manual de valoració i la metodologia utilitzats, així com les fitxes descriptives dels diferents llocs de treball. I, tenint en compte que aquesta documentació, junt amb els informes favorables de la Intervenció i Secretari accidental al respecte d'aquesta qüestió, obren incorporats en l'expedient 396/2016 i les modificacions posteriors obrants als expedients 5257/2020, 8887/2020, 11049/2020, 5440/2021, 7138/2021, 13728/2021 i 10646/2022.
2. Vist que per Acord de la Junta de Govern Local del 15 de novembre de 2017 es va concedir al senyor EGM (titular del lloc amb codi RLT 02.01.09) un complement de productivitat per tal de retribuir la seva especial dedicació en el compliment de les tasques encomanades per a l'execució del Programa general de qualitat i modernització que es va desenvolupar en diversos programes específics, un dels quals és la creació d'una unitat de Disciplina dins l'Àrea de Territori i Obra de l'Ajuntament.
3. Vist que per Acord de la Junta de Govern Local del 29 de novembre de 2017 es va concedir al senyor JMLA (titular del lloc amb codi RLT 04.00.02) un complement de productivitat per tal de retribuir la seva especial dedicació en el compliment de les tasques encomanades i els objectius assignats a l'execució del Programa específic de desenvolupament del programa de seguiment i control del Pla d'Usos de Serveis de temporada de Mont-roig del Camp.
4. Vist que Per Acord de la Junta de Govern Local del 29 de novembre de 2017 es va concedir al senyor XAM (titular del lloc amb codi RLT 04.00.03) un complement de productivitat per tal de retribuir la seva especial dedicació en el compliment de les tasques encomanades i els objectius assignats per a l'execució del programa Generació de Fitxers GML de l'Ajuntament de Mont-roig del Camp.



5. Vist que el dia 13 de febrer del 2023 el Ple de la Corporació aprova inicialment la plantilla del personal al servei de la Corporació per l'any 2023, que comprèn tots els llocs de treball reservats a les persones funcionàries de carrera, personal eventual i personal laboral. Es publica inicialment al Butlletí Oficial de la Província de Tarragona de data 16 de febrer del 2023 i, transcorregut el termini legal sense presentació de reclamacions, es publica l'aprovació definitiva al BOPT de 23 de març del 2023, CVE 2023-02179, i al DOGC 8879, de 21 de març del 2023.
6. Vist que la Llei 3/2023, de 16 de març, de mesures fiscals, financeres, administratives i del sector públic (en endavant Llei 3/2023) modifica la Llei 16/1991, de 10 de juliol, de les policies locals de Catalunya (en endavant LPL) i posa un relleu especial en la classificació de les places d'agent i caporal al subgrup C1. En concret, l'article 361 de la Llei 3/2023 modifica l'article 24.2 i la disposició addicional setena, afegeix un apartat a la disposició addicional 8a i introdueix una nova disposició transitòria setena a l'LPL.
7. Vist el Decret d'Alcaldia número 2023-5266, de 17 de novembre de 2023, que resol una comissió al senyor José Mora Priego en comissió de serveis al Departament de Noves Tecnologies, amb efectes des del dia 13 de novembre del 2023 i fins al 12 de maig del 2024, atesa la manca d'efectius disponibles del seu cos funcional (perfil informàtic).
8. Vista la necessitat de cobrir el lloc de cap de Noves Tecnologies i Sistemes d'Informació, donat que les tres convocatòries per proveir la plaça han quedat desertes, i vista la conveniència de realitzar l'estudi tècnic pertinent del lloc de tècnic mig en Noves Tecnologies, escala d'administració especial, subescala comeses especials, subgrup de classificació A2, per tal de determinar si les funcions pròpies corresponen a un subgrup de titulació A2 o poden ésser desenvolupades per un funcionari d'un grup de titulació inferior amb titulació específica de l'especialitat.
9. Vista la provisió de l'Alcaldia, mitjançant la qual s'incoa l'expedient per per tal de modificar, si escau, la Relació de Llocs de Treball, la Plantilla de Personal, el Pressupost municipal (a l'Annex de capítol I), l'oferta pública d'ocupació de 2023 i/o aprovació de la del 2024.

Així mateix se sol·licita informes al cap de l'Àrea de Territori i Obra Pública que emeti informe sobre si els titulars dels dos llocs de Delineants continuen actualment assumint i realitzant efectivament les funcions encomanades en virtut de l'aprovació del Programa específic que van donar lloc a l'atorgament d'un complement de productivitat.

Se sol·licita a la cap de Disciplina que emeti informe sobre si el funcionari titular del lloc de d'Inspector continua actualment assumint i realitzant efectivament les



funcions encomanades en virtut de l'aprovació del Programa específic que van donar lloc a l'atorgament d'un complement de productivitat.

Igualment, se Sol·licita als cap de les unitats administratives afectades que emetin informe tècnic pronunciant-se sobre: a) Quin és el personal temporal (amb nomenaments interins per acumulació de tasques o per a l'execució de programes de caràcter temporal) que estiguin al seu càrrec i que realitzin funcions estructurals, així com que identifiquin quines són aquestes funcions. b) Si el desenvolupament de dites funcions resulta indispensable per a què la Corporació doni compliment a l'obligació de prestar nous serveis que vinguin imposats en virtut d'una norma estatal, autonòmica o local. c) Que es citi la normativa (estatal, autonòmica o local) que imposi la prestació dels esmentats serveis. d) Si és necessari la creació de places estructurals per a l'establiment de nous serveis que venen imposats per una norma estatal, autonòmica o local i que actualment no s'estan executant per cap efectiu, per manca de personal adscrit a la unitat.

10. Vist l'informe de la cap del Servei de Disciplina, de data 12 de febrer de 2024, favorable a la inclusió del complement de productivitat que percep el titular del lloc d'Inspector en l'estructura retributiva del lloc de treball que ocupa atesa la continuïtat en la realització de les funcions i tasques assignades en virtut de l'aprovació d'un Programa d'execució temporal (creació unitat Disciplina), que han esdevingut estructurals.
11. Vist que en data 15 de febrer de 2024, s'emet Informe del Departament d'Innovació favorable al canvi de la unitat administrativa d'adscripció de la plaça d'informàtic de manteniment, per considerar que en l'actualitat ja no és necessari atès que l'empresa esPublico ha integrat en el seu personal un equip amb aquest perfil que resol molts problemes de caire tècnic, i que en cas de qualsevol incidència de caire informàtic que pugui patir el Departament, sempre es podrà resoldre mitjançant el personal del Departament de Noves Tecnologies.

D'altra banda, des de la renúncia de l'últim cap de Noves Tecnologies (el 4 de setembre de 2022), ha quedat demorada l'execució de projectes i actuacions estratègics en la Secció de Noves Tecnologies, a més s'ha produït un increment significatiu de les incidències informàtiques produïdes en aquest lapse de temps, degut a la generalització del règim de teletreball en un alt percentatge de la plantilla de l'Ajuntament, resultant necessari efectuar el canvi de la unitat d'adscripció del següent lloc en els següents termes.



Plaça	Unitat administrativa d'adscripció actual	Unitat administrativa d'adscripció que es proposa
Tècnic auxiliar en Informàtica (subgrup C1)	Departament d'Innovació	Departament de Sistemes d'Informació i Noves Tecnologies

12. Vist l'informe del cap de l'Àrea de Territori i Obra Pública, de data 26 de febrer de 2024, favorable a la inclusió del complement de productivitat que percep els titulars dels 2 llocs de Delineant en l'estructura retributiva del lloc de treball que ocupa atesa la continuïtat en la realització de les funcions i tasques assignades en virtut de l'aprovació d'un Programa d'execució temporal (de seguiment i control del Pla d'Usos de Serveis de temporada i de Generació de Fitxers GML de l'Ajuntament de Mont-roig del Camp), que han esdevingut estructurals.
13. Vistos els Informes dels caps de les unitats administratives afectades en els quals fan constar el personal temporal al seu càrrec que està realitzant funcions i tasques estructurals, així com la necessitat de crear les places estructurals a la Relació de Llocs de Treball i a la Plantilla de la Corporació
14. Vistes les diligències de la Secretària de la Mesa General de Negociació, mitjançant les quals es fa constar que s'ha efectuat el tràmit de negociació col·lectiva amb els representants del personal funcionari i laboral a la reunió de l'esmentada Mesa del 18 de gener de 2024 i del 23 de maig de 2024, en relació amb les modificacions de la RLT, la plantilla i l'oferta d'ocupació pública per a l'any 2024 objecte d'aquest expedient.
15. Vist l'ofici emès en data 24 de maig de 2024 per la persona que subscriu pel qual se sol·licita a la intervenció l'emissió de certificat de crèdit adequat i suficient en les aplicacions pressupostàries indicades del pressupost municipal vigent per fer front a la despesa referenciada, objecte del present expedient.
16. Vist el certificat emès per la Intervenció en data 27 de maig de 2024 i en data 3 de juny de 2024 pel qual es fa constar l'existència de crèdit adequat i suficient en les aplicacions pressupostàries indicades del pressupost municipal vigent (exp. 6264/2024).



17. Vista la diligència de conformitat amb observacions emesa per la Secretaria general en data 3 de juny de 2024, per la qual es fa constar en relació amb la modificació del lloc de cap de serveis jurídics el següent:

“S’atribueix al lloc la nova funció de secretaria de l’EPE Nostreserveis però sense que vingui acompanyada del corresponent reconeixement retributiu. L’actual fitxa contempla, tal com assenyala l’informe tècnic de recursos humans, entre les funcions pròpies del lloc la d’«Assistir i participar en els actes públics, comissions, reunions o grups de treball als quals sigui designat/da assumint la representació de l’Ajuntament en la seva matèria competencial o qualsevol altre rol que li sigui requerit”. Així mateix, refereix que els Estatus de Nostreserveis preveuen que la secretaria de l’EPE s’exercirà pel titular del lloc de cap de serveis jurídics de l’Ajuntament.

En primer lloc, cal dir que del redactat de funcions de la fitxa actual no es pot concloure que aquesta és una funció inherent al lloc de treball perquè el contrari podria comportar una assumpció progressiva i injustificada d’altres funcions al llarg del temps sense el corresponent reconeixement retributiu, així com la vulneració del principi bàsic i elemental de delimitació de funcions dels diferents llocs de treball.

Aquesta funció inclou la funció de fe pública i l’assessorament legal dels òrgans col·legiats i unipersonals de govern d’una Entitat Pública Empresarial dependent de l’Ajuntament, amb personalitat jurídica pròpia i diferenciada. Comporta, per tant, un desplegament de tasques i assumpció de responsabilitats addicionals a les pròpies del lloc de treball, de manera que a la nova fitxa que es proposa aquesta previsió genèrica ja no es contempla.

En segon lloc, cal dir que tot i estar previst als Estatuts de l’EPE, l’atribució de la funció ha d’estar reflectida específicament a la RLT per ser aquest l’instrument regulador de les funcions pròpies dels llocs de treball, doncs els Estatuts de l’Entitat, per sí sols, no poden comportar l’executivitat en l’atribució de funcions del personal al servei de l’Ajuntament.

Així doncs, la modificació d’aquesta fitxa, amb relació a l’atribució de la funció de secretaria de l’EPE Nostreserveis, hauria d’anar acompanyada del corresponent increment retributiu. Ara bé, la resta de modificacions realitzades a la fitxa, atès que s’ha procedit a plasmar de forma enumerativa i descriptiva unes funcions efectivament realitzades no atribuïdes ex novo, no comporten variació retributiva.”



LEGISLACIÓ APLICABLE

- I. Reial Decret Legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el Text Refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic (TRLEBP).
- II. Llei 30/1984, de 2 d'agost, de mesures per a la reforma de la Funció Pública (LMRFP).
- III. Llei 7/1985, de 2 d'abril, reguladora de les Bases del Règim Local (LBRL).
- IV. Reial Decret Legislatiu 781/1986, de 18 d'abril, pel qual s'aprova el Text Refós de les disposicions legals vigents en matèria de règim local (TRRL).
- V. Decret Legislatiu 2/2003, de 28 d'abril, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei municipal i de règim local de Catalunya (TRLMRLC).
- VI. 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.
- VII. Reglament de personal al servei de las entitats locals, aprovat pel Decret 214/1990, de 30 de juliol (RPSEL).
- VIII. Llei 31/2022, de 23 de desembre, de pressupostos generals de l'Estat per a l'any 2023
- IX. Llei orgànica 2/2012, de 27 d'abril, d'Estabilitat Pressupostària i Sostenibilitat Financera (LOEPYSF).
- X. Reial Decret 1463/2007, de 2 de novembre, pel qual s'aprova el reglament de desenvolupament de la Llei 18/2001, de 12 de desembre, d'Estabilitat Pressupostària, en la seva aplicació a les entitats locals.
- XII. Llei 3/2023, de 16 de març, de mesures fiscals, financeres, administratives i del sector públic.
- X. Llei 16/1991, de 10 de juliol, de les policies locals de Catalunya (LPL).
- XI. Decret 233/2002, de 25 de setembre, pel qual s'aprova el Reglament d'accés, promoció i mobilitat de les policies locals.
- XII. Llei 26/2010, del 3 d'agost, de règim jurídic i de procediment de les administracions públiques de Catalunya

FONAMENTS DE DRET



Degut al gran nombre de places a modificar, de places a crear, i de places a convocar que s'analitzaran en el present informe-memòria justificativa, resulta imprescindible diferenciar tres grans blocs.

- Bloc I. Modificacions de places existents a la RLT i a la plantilla de la Corporació
- Bloc II. Creació de places en aplicació de les previsions de la LPGE 2023
- Bloc III. Amortitzacions de places existents i places a crear a compte de les amortitzacions

BLOC I. MODIFICACIONS DE PLACES EXISTENTS A LA RLT I A LA PLANTILLA DE LA CORPORACIÓ

Sobre la classificació dels llocs del cos d'Agents de la Policia Local en el subgrup de titulació C1.

Primer.- La Llei 3/2023, de 16 de març, de mesures fiscals, financeres, administratives i del sector públic (en endavant Llei 3/2023) modifica la Llei 16/1991, de 10 de juliol, de les policies locals de Catalunya (en endavant LPL) i posa un relleu especial en la classificació de les places d'agent i caporal al subgrup C1. En concret, l'article 361 de la Llei 3/2023 modifica l'article 24.2 i la disposició addicional setena, afegeix un apartat a la disposició addicional 8a i introdueix una nova disposició transitòria setena a l'LPL:

Redacció anterior entrada en vigor Llei 3/2023	Nova redacció donada per l'entrada en vigor Llei 3/2023
<p>Article 24 LPL</p> <p>-1 Els cossos de policia local s'estructuren en les escales i les categories següents: a) Escala superior, que comprèn les categories de superintendent,</p>	<p>Article 24 LPL</p> <p>-1 Els cossos de policia local s'estructuren en les escales i les categories següents:</p>



<p>d'intendent major i d'intendent.</p> <p>b) Escala executiva, que comprèn la categoria d'inspector.</p> <p>c) Escala intermèdia, que comprèn les categories de sots-inspector i de sergent.</p> <p>d) Escala bàsica, que comprèn les categories de caporal i d'agent.</p> <p>-2 Corresponen a les escales dels cossos de policia local els grups següents:</p> <p>a) A l'escala superior, el grup A.</p> <p>b) A l'escala executiva, el grup B.</p> <p>c) A l'escala intermèdia, el grup C.</p> <p>d) A l'escala bàsica, el grup D.</p>	<p>a) Escala superior, que comprèn les categories de superintendent, d'intendent major i d'intendent.</p> <p>b) Escala executiva, que comprèn la categoria d'inspector.</p> <p>c) Escala intermèdia, que comprèn les categories de sots-inspector i de sergent.</p> <p>d) Escala bàsica, que comprèn les categories de caporal i d'agent.</p> <p>-2. Corresponen a les escales dels cossos de policia local els grups següents:</p> <p>a) A l'escala superior, el grup A, subgrup A1.</p> <p>b) A l'escala executiva, el grup A, subgrup A2.</p> <p>c) A l'escala intermèdia, el grup C, subgrup C1.</p> <p><u>d) A l'escala bàsica, el grup C, subgrup C1.</u></p>
---	---

A partir de l'entrada en vigor de la Llei 3/2023, de 16 de març, que modifica l'LPL, és a dir, a partir del 18 de març de 2023, obligatòriament s'han de reclassificar les places vacants dels cossos de policia local en aquella data, les que sobrevinguin vacants amb posterioritat a aquella data i sempre abans que s'hagin de convocar per inclusió a l'oferta pública, i aquelles que per urgència i necessitats del servei s'hagin d'ocupar per personal interí o temporal.

Amb l'entrada en vigor d'aquestes modificacions, des del proppassat 18 de març, correspon a les corporacions locals implementar-les. Aquestes modificacions poden



afectar els instruments de recursos humans, la plantilla i la relació de llocs de treball, com també l'oferta pública d'ocupació i els processos de selecció en curs o que es prevegi aprovar per a la cobertura de places d'agents i caporals.

No obstant això, cal tenir en compte l'excepcionalitat prevista en la disposició transitòria setena, en la qual es preveu que en supòsits excepcionals es puguin mantenir places d'agent i caporal al subgrup de classificació C2. No obstant, mantenir les restants places classificades en el subgrup C2 de titulació, comportarà l'obligació de donar tràmit als eventuais expedients administratius de modificació de les esmentades places, a la RLT, plantilla i Annex de personal al pressupost municipal, cada cop que alguna d'aquestes places resultin vacants.

Per tant, atenent al principi d'eficiència, economia i agilitat previst en l'article 3 de la Llei 40/2015, d'1 d'octubre, de règim jurídic del sector públic, es proposa reclassificar en el subgrup de titulació C1, tots els llocs del cos de la policia local de l'Ajuntament en aquest mateix expedient administratiu, fet que permetrà que, a mesura que vagin quedant vacants, ja es puguin incloure en les ofertes d'ocupació pública corresponents amb aquest subgrup de titulació (C1).

Conseqüentment, si el Ple de l'Ajuntament aprova modificar la RLT, la plantilla i l'Annex, i reclassifica totes les places d'agent i caporal en la plantilla de funcionari al subgrup C1, caldrà tenir en compte que aquesta reclassificació al subgrup C1 ho serà només a efectes purament formals i de futur, sense conseqüències respecte del funcionari de carrera que ha accedit al subgrup C2, ja que en aquest supòsit la llei no preveu expressament la integració automàtica en el subgrup de titulació C1, sinó que manté en vigor i resulta d'aplicació la disposició addicional setena:

“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.”

En tot cas, en cas que el Ple aprovi reclassificar totes les places d'agent i caporal, les vacants i també les ocupades per funcionaris de carrera que hagin accedit al subgrup C2, haurà d'especificar amb una nota asterisc l'expressió que la classificació de la plaça al subgrup C1 afecta únicament a la determinació de la seva ocupació sobrevinguda a partir de l'entrada en vigor de la Llei 3/2023, de 16 de març, que modifica l'LPL, a partir de la data de 18 de març de 2023, i un cop quedin vacants sense reserva per part del titulars de les places que siguin funcionaris de carrera del subgrup C2.



Cal recordar que aquesta modificació no té cap implicació econòmica que no estigués ja prevista en l'Annex de personal al Pressupost municipal vigent actualment, ja que la disposició addicional setena de l'LPL introduïda per l'article 65 de la Llei 3/2015, d'11 de març, de mesures fiscals, financeres i administratives, ja va preveure, en els mateixos termes que es mantenen en vigor actualment, la classificació dels funcionaris dels cossos de la policia local en les categories d'agent i caporal de l'escala bàsica al subgrup C1 exclusivament a efectes administratius de caràcter econòmic. Per tant totes les retribucions dels llocs del cos de la Policia Local previstos a l'Annex de personal del Pressupost municipal 2023 ja estan previstos com del subgrup C1.

Per aquest motiu, convé emfatitzar que la proposta de modificació de la RLT, plantilla i annex de personal al Pressupost objecte d'aquest Informe **no implica l'increment de les retribucions totals dels funcionaris que ocupen els llocs del cos de la Policia Local de l'Ajuntament que es pretenen modificar.**

Sobre la reclassificació en el grup de titulació B del lloc de Cap de Noves Tecnologies i Sistemes d'Informació, i a convocar pel sistema de concurs-oposició, pel torn de promoció interna.

Primer. - Vist que en la llista d'aspirants admesos i exclosos al procés selectiu constituït de la Borsa de Treball de tècnic/a mitjà/ana en informàtica (la convocatòria i les bases específiques del qual van ésser publicades al BOPT de 21.09.2022, CVE 2020-06632 i al DOGC núm. 8233 - 25.9.2020), no constava cap altra persona admesa, a part del senyor ILG, l'empleat que va presentar renúncia voluntària al seu nomenament com a funcionari interí per vacant amb data d'efectes del dia 4 de setembre de 2022.

Immediatament després es va dictar Decret d'Alcaldia número 2022-3586, de 5 d'agost de 2022, pel qual es van aprovar les bases específiques i convocatòria pública del procés selectiu, mitjançant concurs de mèrits, per a la constitució d'una Borsa de Treball de Tècnic mig en informàtica per a cobrir les necessitats temporals de l'Ajuntament de Mont-roig del Camp.

L'únic aspirant que va ésser admès al procés (ja que la resta d'aspirants no posseïen la titulació requerida) va renunciar a l'oferta de nomenament en data 11 de novembre de 2022.

En data 7 de març de 2023, es dicta Decret d'Alcaldia número 2023-1135, pel qual s'aproven les bases específiques i convocatòria, mitjançant concurs de mèrits, d'una plaça de Tècnic mig en informàtica, grup A, subgrup A2, escala administració especial, subescala tècnica, corresponent al lloc de treball «Cap de Secció de Noves Tecnologies» de l'Ajuntament. Són admesos els 3 aspirants que es presenten al procés i, un cop finalitzada la fase de concurs de mèrits, es proposa el nomenament de l'aspirant que ha quedat en primer lloc. Aquest primer aspirant, en data 17 de juliol de 2023, renúncia al nomenament ofert. Quan es fa l'ofertament de nomenament al segon aspirant, també renuncia, en data 26 de juliol de 2023. I quan es fa l'ofertament de nomenament a la tercera aspirant, també renuncia, en data 6 de setembre de 2023.



Vist que, des de que es va produir el cessament de l'últim empleat que va ocupar el lloc de cap de Noves Tecnologies (4 de setembre de 2022), fins a data d'avui no ha estat possible seleccionar una persona que compleixi els requisits essencials per ocupar el lloc.

Vist el contingut de la fitxa del lloc que obra en la RLT, al marge dels coneixements propis en l'àmbit de la informàtica, resulta indispensable tenir un alt grau de coneixements i experiència en els sistemes de la informació vinculats a l'administració pública, com són la gestió de recursos vinculats a e-govern, e-democràcia i e-administració requereixen una especialització evident en l'àmbit de l'administració pública.

Entre altres tasques, s'estableixen les de definir les directrius operatives a seguir pel personal de l'àmbit, coordinar i col·laborar amb altres departaments de la corporació, planificar i supervisar les activitats relacionades amb els sistemes TIC, estudiar i implementar procediments, millores i bones pràctiques, desenvolupar projectes informàtics específics per al seu millor encaix en la corporació i gestionar les relacions amb l'equip de govern.

Un dels aspectes concrets a gestionar de manera més immediata és la licitació del Projecte Integral d'Administració Electrònica (PIAE), per treballar en el desplegament integral en l'ús de l'administració electrònica. La licitació d'aquest PIAE repercutirà a tots els departaments municipals i suposarà una millora en les aplicacions i el software utilitzat per la gestió administrativa del consistori.

Per altra banda, cal fer menció a l'obtenció del certificat de l'Esquema Nacional de Seguretat (ENS), per tal que l'ajuntament s'adapti als estàndards de seguretat en matèria d'administració electrònica. El tècnic especialista de sistemes d'informació i noves tecnologies ha de coordinar-se amb l'empresa externa contractada com a consultoria per fer l'adaptació a l'ENS.

També serà essencial la intervenció d'aquesta figura en el projecte de desplegament de la fibra òptica en les tres seus que té l'ajuntament.

Remarcant també la gestió del BIG DATA com a tècnica per a millorar els serveis públics. Les dades obertes i la seva relació amb el govern obert són coneixements específics que cal tenir en compte. És necessari un domini de les opcions tecnològiques per desenvolupar plataformes de dades obertes, especialment els catàlegs de dades. També s'han de conèixer els formats electrònics que poden llegir-se amb màquines com CSV, JSON o XML i aplicar bones pràctiques per a la gestió de les metadades, la qualitat de les dades, la llicència legal d'ús i l'accés a les bases de dades.

De les tasques enumerades i de la resta de tasques que configuren el lloc, se'n desprèn que sens dubte es tracta de matèries i funcions, que han d'anar precedides per una especialització acadèmica, però sobretot per una extensa experiència professional en la implantació de sistemes d'informació a les administracions públiques, concretament a entitats locals, que permeti dur-les a terme de manera eficient i emmarcar-les en el context de l'administració local, per aquest motiu resulta convenient reservar aquest lloc al torn de promoció interna, per tal de què els funcionaris de carrera de la Corporació que reuneixen els requisits de titulació i experiència puguin accedir-hi.



Paral·lelament, s'ha pogut constatar, que durant aquests períodes en què el lloc de treball ha estat vacant, hi han hagut altres efectius de la unitat administrativa o de la Corporació, amb la titulació de cicle de formació professional de grau superior en l'àmbit de la Informàtica i les Noves Tecnologies, que essent funcionaris de carrera o interins de cossos d'administració especial de l'àmbit de la Informàtica i de subgrup de titulació C1, han pogut assumir, amb resultat satisfactori, les tasques previstes pel lloc de Tècnic mig en informàtica, grup A, subgrup A2, escala administració especial, subescala tècnica, així com les tasques de direcció de la unitat. Per aquest motiu, es fa palesa la conveniència de reclassificar aquest lloc en el grup de titulació professional B (grup de titulació previst a l'article 76 del TREBEP per a l'accés al qual s'exigeix el títol de tècnic superior de Formació Professional, CFGS o FPII), a convocar pel sistema de selecció de concurs-oposició, pel torn de promoció interna.

La proposta de reclassificació no afectaria a les retribucions que es mantindrien com estan actualment, però adaptades al grup B, atès els factors d'especial dificultat tècnica, responsabilitat i dedicació:

Plaça	Sou brut mensual	C. destí	C. específic	Total brut mensual
Tècnic especialista en Sistemes d'Informació i Noves Tecnologies (subgrup B)	978,52 €	(22) 595,15 €	1.593,09 €	3.166,76 €

Per aquest motiu, convé emfatitzar que aquesta proposta de modificació de la RLT, plantilla i annex de personal al Pressupost objecte d'aquest Informe **no implica l'increment de les retribucions totals del lloc que es pretenen modificar, ni increment del Capítol I del Pressupost municipal.**

Sobre la modificació de la unitat administrativa d'adscripció del lloc d'Informàtic de manteniment, règim funcional, grup C, subgrup C1 (adscribit al Departament d'Innovació), a la Secció Sistemes d'Informació i de Noves Tecnologies

En aquest cas, des del Departament d'Innovació s'ha informat que actualment ja no resulta necessari comptar amb un efectiu del perfil informàtic a la unitat. D'altra banda, com ja s'ha esmentat en el punt anterior, des de la renúncia de l'últim cap de Noves Tecnologies (el 4 de setembre de 2022), i atesa la manca d'efectius d'aquesta Secció, ha quedat demorada l'execució dels projectes i actuacions esmentats a l'apartat anterior, a més s'ha produït un



increment significatiu de les incidències informàtiques produïdes en aquest lapse de temps, degut a la generalització del règim de teletreball en un alt percentatge de la plantilla de l'Ajuntament. Per aquests motius, resulta necessari efectuar el canvi de la unitat d'adscripció del següent lloc en els següents termes:

Plaça	Unitat administrativa d'adscripció RLT actual	Unitat administrativa d'adscripció que es proposa
Tècnic auxiliar en Informàtica (subgrup C1)	Departament d'Innovació	Departament de Sistemes d'Informació i Noves Tecnologies

Sobre la modificació del lloc d'Inspector (amb codi RLT 02.01.09) i la seva adequació retributiva singular.

Primer.- En primer lloc, en relació amb la modificació d'aquest lloc reservat a personal funcionari del cos Inspector, escala d'administració especial, comeses especials, grup C, subgrup C1, la valoració integral dels llocs de treball s'ha realitzat aplicant la puntuació de factors i subfactors que deriven del Manual de Valoració actualment vigent, aprovat en sessió plenària de data 21/12/2016 (tal com consta a l'antecedent 1è d'aquest Informe).

En el cas present, cal esmentar que el titular del lloc ve percebent darrerament un complement de productivitat que té com a objectiu retribuir certes funcions que s'han anat assumint (281,92 € bruts mensuals), per retribuir la seva especial dedicació en el compliment de les tasques encomanades per a l'execució del Programa general de qualitat i modernització que es va desenvolupar en diversos programes específics, un dels quals és la creació d'una unitat de Disciplina dins l'Àrea de Territori i Obra de l'Ajuntament. Aquest increment de funcions i responsabilitats finalment s'ha consolidat i han cristal·litzat en el propi lloc, per això correspon adaptar aquest complement de productivitat, a l'estructura retributiva pròpia dels llocs de personal funcionari, d'acord amb la normativa vigent.

Segon.- Determinació del complement destinació.



El lloc d'Inspector (amb codi RLT 02.01.09) està classificat a la RLT de l'Ajuntament com a propi del subgrup de titulació C1. Els nivells de complement de destinació van de l'1 al 30, i la quantia és idèntica per a tot el personal al servei del sector públic i resta fixada legalment a través de la LPGE anual. Aquests 30 nivells es distribueixen entre els cinc subgrups de classificació, que són els intervals de nivell. Aquests intervals, pel que fa a les administracions locals, han de ser idèntics als establerts legalment per a l'Administració general de l'Estat, actualment fixats al Reglament general de provisió de l'Estat. La disposició transitòria sisena (en endavant, DT6a) del Reial decret llei 6/2023, de 19 de desembre, pel qual s'aproven mesures urgents per a l'execució del Pla de Recuperació, Transformació i Resiliència en matèria de servei públic de justícia, funció pública, règim local i mecenatge, que va entrar en vigor en data 21 de desembre de 2023 i ha estat convalidat en data 10 de gener de 2024 pel Congrés dels Diputats, ha establert que fins que no s'aprovi la normativa reglamentària corresponent, els intervals dels nivells corresponen a cada grup o subgrup de classificació, 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

Aquest precepte resulta d'aplicació a les administracions públiques locals en virtut de l'article 3.4 del Reial decret 861/1986, de 25 d'abril, pel qual s'estableix el règim de les retribucions dels funcionaris d'Administració Local, que preveu que quantia del complement de destí (del personal al servei de les entitats locals) haurà de reflectir-se anualment en el pressupost de cada Corporació, segons estableixi per a cada nivell la Llei de Pressupostos Generals de l'Estat per als funcionaris de l'Administració civil de l'Estat. En base a l'esmentat article 3.4, fins ara era d'aplicació a les entitats locals, l'article 71 del Reial decret 364/1995, de 10 de març, pel qual s'aprova el Reglament General d'Ingrés del Personal al servei de l'Administració general de l'Estat i de Provisió de Llocs de treball i Promoció Professional dels Funcionaris Civils de l'Administració general de l'Estat, que ara s'ha vist superat per la DA6a del Reial decret llei 6/2023.

El complement de destinació té caràcter objectiu, lligat al lloc de treball, i és determinat per un dels nivells que, d'acord amb els intervals legalment establerts per a cada grup de classificació, el Ple de cada Corporació assigna un nivell a cada lloc de treball atenent a criteris objectius basats en l'especialitat, la competència, la jerarquia, la responsabilitat, etc., lligats al desenvolupament de les funcions pròpies del lloc i desvinculats, per tant, del grup al qual pertany cada lloc.

A més a més, d'acord amb la fitxa descriptiva del lloc de treball, en l'expedient de



l'aprovació de la RLT del 2017, el lloc objecte d'anàlisi es va classificar amb el complement de destí 18.

El nivell del complement de destinació que té actualment el lloc d'Inspector (amb codi RLT 02.01.09) és el 16, nivell de destí que està per sota de la majoria de llocs de cossos funcionaris classificats en el subgrup de titulació C1 (per exemple, del cos d'administratius, d'escala d'administració general, la majoria dels quals tenen assignat un nivell 18). Sobretot tenint en compte les característiques objectives del lloc de treball objecte d'anàlisi (sobre la base de criteris d'especialització, responsabilitat, competència, complexitat, etc.):

- Especialització: el desenvolupament del lloc d'Inspector requereix un coneixement específic i especialitzat en la normativa reguladora dels procediments sancionadors, de responsabilitat patrimonial de l'Administració, urbanisme, etc. , superior al requerit per als llocs del cos administratiu.
- Responsabilitat: la responsabilitat d'aquest lloc també és superior a la pròpia dels llocs del cos administratiu, en tal que el personal inspector de les administracions públiques catalanes tenen la consideració d'agent de l'autoritat, en virtut de l'article 89 de la Llei 26/2010.

La resta de funcions assumides pel titular d'aquest lloc i que la cap del Servei de Disciplina ha fet constar en el seu informe, al marge de les pròpies funcions d'execució del programa temporal que s'han vist cristal·litzades, i que provenen d'altres unitats (Via pública/serveis generals, Cadastre, Secretaria, Residus i Activitats) s'han de repartir equitativament entre el lloc objecte d'anàlisi i l'altre lloc d'Inspector existent en la RLT i en la plantilla.

Consegüentment, procedeix atribuir un complement de destinació nivell 18.

Tercer.- Determinació del complement específic.

Quan s'ha vingut utilitzant el complement de productivitat de manera inadequada, és a dir, de manera fixa i periòdica, emmascarant conceptes que probablement haurien d'haver-se englobat en el complement específic, per l'acompliment d'un determinat lloc i no per la "activitat extraordinària o l'interès o iniciativa", retribuïnt condicions que no poden donar-se en períodes d'inactivitat o absència del funcionaris, siguin aquests per la causa que siguin, el complement de productivitat s'ha convertit en un complement específic desvirtuat i és en els casos en els quals la seva retirada pot arribar a ser anul·lada per l'ordre contenciós-administratiu (fet anomenat jurisprudencialment *desnaturalització del complement de productivitat*).

Sobre aquest tema, la Sentència del TS de 14 febrer de 2007 va establir que:

"...la tesi que sustenta la part dispositiva de la sentència tenia el seu suport en el fet que la Direcció General de la Policia, amb les diferents Instruccions des de 1992, ha desnaturalitzat l'essència del complement de productivitat fins al punt de convertir-lo



en una «retribució periòdica, fixa i objectiva el dret de la qual a la seva percepció neix pel mer fet d'exercir un concret lloc de treball», la qual cosa seria més propi d'establir-lo en el complement específic del lloc de treball.»

En termes similars es pronuncia la Sentència del TS de 22 de desembre de 2011, segons la qual “el complement de productivitat retribueix aspectes subjectius com l'especial rendiment, l'activitat extraordinària o l'interès o iniciativa del funcionari en l'acompliment de les seves comeses i no un altre tipus d'aspectes de caràcter objectiu lligats al lloc de treball que ho serien, en el seu cas, a través del complement específic”.

Existeix jurisprudència que, efectivament, anul·la la retirada del complement de productivitat si la mateixa es percep de manera fixa i periòdica durant un llarg període de temps, situació que podria inferir-se del cas present. No existeix, per això, un terme concret de temps a partir del transcurs del qual s'entenguin consolidats o no determinats conceptes retributius percebuts irregularment, per la qual cosa seria una eventual sentència judicial, previ estudi de les circumstàncies concurrents, la que podria determinar una hipotètica “consolidació” retributiva.

Per a la supressió del citat complement, igual que succeeix per a la seva concessió, resulta fonamental la motivació de l'acte administratiu de supressió; aquest acte ha d'estar fonamentat en la desaparició real del “rendiment o activitat no comuna” que va donar lloc al seu atorgament, com així ens diu la Sentència del TSJ Galícia Sala contenciosa administrativa, núm. 415/1999 “no és impossible la supressió, però per a això (igual que per al seu establiment) s'ha de seguir el procediment que es dedueix de l'article 5 del RD 861/1986, fonamentant-se lògicament en la desaparició o mutació de les circumstàncies objectives que van donar lloc a tal concepte retributiu,[....]”.

La supressió del complement, sense conèixer la seva motivació implica una indefensió per als interessats, ja que desconeixen els motius pels quals s'ha eliminat el citat complement, provocant una gran dificultat o, fins i tot, impossibilitat per part dels afectats, per a recórrer tal acte administratiu adoptat per l'Administració, suposant, en definitiva, “una vulneració del principi garantit en l'art. 9.3 de la Constitució relatiu a la «interdicció de l'arbitrarietat dels poders públics» .

La motivació que fonamenti la supressió de la productivitat, no pot estar basada en referències genèriques, sinó concretes que permetin la seva supressió, com disposa la Sentència del Tribunal Superior de Justícia de Castella-la Manxa, núm. 46/2014 de 3 febrer “Aquestes circumstàncies haurien d'haver estat esmentades i valorades en la resolució impugnada, però en la mateixa cap referència es fa a les circumstàncies concretes que permetin col·legir que ja no es dona aquesta actitud personal del recurrent en el desenvolupament de la seva comesa que abans sí que es donava, abstracció feta de la genèrica al·lusió al fet que “no es donen ara l'activitat extraordinària, ni l'especial rendiment, l'interès i iniciativa que van motivar l'assignació del complement de productivitat.

Per tot això, reitero que la “absorció” només seria factible, com succeeix en el present cas, si està fonamentada en una valoració del llocs de treball en els termes indicats, la qual podria suposar, si així es deriva d'aquesta, una reducció o eliminació d'aquells



conceptes retributius periòdics, sempre i quan es justifiqués la desaparició de la causa (l'especial rendiment, l'activitat extraordinària o l'interès o iniciativa del funcionari en l'acompliment de les seves comeses) que va motivar l'atorgament del complement de productivitat. En el cas present l'especial rendiment, activitat extraordinària i interès del funcionari puntual que van donar lloc a l'atribució del complement de productivitat al lloc ha esdevingut amb el transcurs del temps una exigència pròpia i permanent del lloc de treball, atès l'augment de responsabilitat que comporta el lloc.

En aquest sentit també cal apuntar, com ja s'ha acreditat en l'expedient, que la persona que ocupa el lloc, ha vingut percebent de manera sostinguda en el temps un complement de productivitat motivat per l'assumpció de funcions originades per les pròpies necessitats de l'Ajuntament i del Servei en què està adscrit que ha passat a prestar més serveis a la ciutadania, per tant, no hi ha hagut una desaparició dels motius que van donar lloc a l'atorgament del complement de productivitat que permetin la seva supressió.

Tenint en compte que el total del complement de productivitat que ve percebent el titular del lloc d'Inspector (amb codi RLT 02.01.09) és de 281,92 mensuals bruts, i que amb el canvi del complement de destinació de nivell 16 a nivell 18, ja s'absorbeixen en aquest complement 102,56 €, correspon incloure els 179,36 € bruts mensuals restants en el complement específic, ja que d'acord amb la valoració del lloc ha quedat acreditat l'increment de responsabilitat del lloc.

Per tot el que s'ha exposat, resulta ajustada a dret la proposta retributiva següent:

	Plaça	Sou brut mensual	C. destí	C. específic	C. productivitat	Total brut mensual
Situació actual	Inspector, escala d'administració especial, subescala comeses especials, grup C, subgrup C1	840,49 €	(14) 356,08 €	600,16 €	281,92 €	2.078,65 €
Modificació proposada	Inspector, escala d'administració especial, subescala comeses especials, grup C, subgrup C1	840,49 €	(18) 458,64 €	779,52 €		2.078,65 €

*Sens perjudici dels increments que correspongui aplicar per mandat de la LPGE.



S'afegiran a la fitxa descriptiva de funcions del lloc, les pròpies del Programa temporal que han esdevingut funcions permanents:

“Exercir les funcions de planificació, gestió i implementació de la plataforma GIS municipal (aplicació que permet sistematitzar la tasca d’inspecció i facilitar la gestió d’altres departaments que actuen en el territori, realitzar l’explotació de dades que facilitin la presa de decisions i millorar l’eficiència i l’eficàcia en la gestió municipal).”

Sobre la modificació del lloc personal funcionari del cos de Delineants (amb codi RLT 04.00.02) i la seva adequació retributiva singular.

Primer.- En primer lloc, en relació amb la modificació d’aquest lloc reservat a personal funcionari del cos de Delineants, escala d’administració especial, subescala comeses especials, grup C, subgrup C1, la valoració integral dels llocs de treball s’ha realitzat aplicant la puntuació de factors i subfactors que deriven del Manual de Valoració actualment vigent, aprovat en sessió plenària de data 21/12/2016 (tal com consta a l’antecedent 1è d’aquest Informe).

En el cas present, cal esmentar que el titular del lloc ve percebent darrerament un complement de productivitat que té com a objectiu retribuir certes funcions que s’han anat assumint (234,93 € bruts mensuals), per retribuir la seva especial dedicació en el compliment de les tasques encomanades per a l’execució del Programa específic de desenvolupament del programa de seguiment i control del Pla d’Usos de Serveis de temporada de Mont-roig del Camp. Aquest increment de funcions i responsabilitats finalment s’ha consolidat i han cristal·litzat en el propi lloc, per això correspon adaptar aquest complement de productivitat, a l’estructura retributiva pròpia dels llocs de personal funcionari, d’acord amb la normativa vigent.

Segon.- Determinació del complement destinació.

El lloc de Delineant (amb codi RLT 04.00.02) està classificat a la RLT de l’Ajuntament com a propi del subgrup de titulació C1. Els nivells de complement de destinació van de l’1 al 30, i la quantia és idèntica per a tot el personal al servei del sector públic i resta fixada legalment a través de la LPGE anual. Aquests 30 nivells es distribueixen entre els cinc subgrups de classificació, que són els intervals de nivell. Aquests intervals, pel que fa a les administracions locals, han de ser idèntics als establerts legalment per a l’Administració general de l’Estat, actualment fixats al Reglament general de provisió de l’Estat. La disposició transitòria sisena (en endavant, DT6a) del Reial decret llei 6/2023, de 19 de desembre, pel qual s’aproven mesures urgents per a l’execució del Pla de Recuperació, Transformació i Resiliència en matèria de servei públic de justícia, funció pública, règim local i mecenatge, que va entrar en vigor en data 21 de desembre de 2023 i ha estat convalidat en data 10 de gener de 2024 pel Congrés dels Diputats, ha establert que fins que no s’aprovi la normativa reglamentària corresponent, els intervals dels nivells corresponen a cada grup o subgrup de classificació, 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

Aquest precepte resulta d'aplicació a les administracions públiques locals en virtut de l'article 3.4 del Reial decret 861/1986, de 25 d'abril, pel qual s'estableix el règim de les retribucions dels funcionaris d'Administració Local, que preveu que quantia del complement de destí (del personal al servei de les entitats locals) haurà de reflectir-se anualment en el pressupost de cada Corporació, segons estableixi per a cada nivell la Llei de Pressupostos Generals de l'Estat per als funcionaris de l'Administració civil de l'Estat. En base a l'esmentat article 3.4, fins ara era d'aplicació a les entitats locals, l'article 71 del Reial decret 364/1995, de 10 de març, pel qual s'aprova el Reglament General d'Ingrés del Personal al servei de l'Administració general de l'Estat i de Provisió de Llocs de treball i Promoció Professional dels Funcionaris Civils de l'Administració general de l'Estat, que ara s'ha vist superat per la DA6a del Reial decret-Llei 6/2023.

El complement de destinació té caràcter objectiu, lligat al lloc de treball, i és determinat per un dels nivells que, d'acord amb els intervals legalment establerts per a cada grup de classificació, el Ple de cada Corporació assigna un nivell a cada lloc de treball atenent a criteris objectius basats en l'especialitat, la competència, la jerarquia, la responsabilitat, etc., lligats al desenvolupament de les funcions pròpies del lloc i desvinculats, per tant, del grup al qual pertany cada lloc.

A més a més, d'acord amb la fitxa descriptiva del lloc de treball, en l'expedient de l'aprovació de la RLT del 2017, el lloc objecte d'anàlisi es va classificar amb el complement de destí 18.

El nivell del complement de destinació que té actualment el lloc de Delinat (amb codi RLT 04.00.02) és el 16, nivell de destí que està per sota de la majoria de llocs de cossos funcionaris classificats en el subgrup de titulació C1 (per exemple, del cos d'administratius, d'escala d'administració general, la majoria dels quals tenen assignat un nivell 18). Sobretot tenint en compte les característiques objectives del lloc de treball objecte d'anàlisi (sobre la base de criteris d'especialització, responsabilitat, competència, complexitat, etc.):

- Especialització: el desenvolupament del lloc Delineant requereix un coneixement específic i especialitzat en els següents àmbits, superior al requerit per als llocs del cos administratiu:
 - o Urbanisme: coneixements elevats en representació gràfica de projectes d'obra i construcció, elements d'obra i solucions constructives, càlcul



d'estructures, instal·lacions urbanes i d'edificis, amidament i valoracions, plans d'obra, sistemes d'informació geogràfica (SIG), topografia, aixecament d'edificis i terrenys, edificació, xarxes de serveis urbans.

- Aplicació a la gestió: coneixements intermedis de sistemes de gestió de la qualitat, de gestió de projectes i programes i de redacció i presentació d'informes.
- Informàtica: coneixements elevats en programari CAD: conversor de gràfics, edició d'imatges digitals, disseny gràfic, formats vectorials, modelació 3D, etc.

Consegüentment, procedeix atribuir un complement de destinació nivell 18.

Tercer.- Determinació del complement específic.

Quan s'ha vingut utilitzant el complement de productivitat de manera inadequada, és a dir, de manera fixa i periòdica, emmascarant conceptes que probablement haurien d'haver-se englobat en el complement específic, per l'acompliment d'un determinat lloc i no per la "activitat extraordinària o l'interès o iniciativa", retribuïnt condicions que no poden donar-se en períodes d'inactivitat o absència del funcionaris, siguin aquests per la causa que siguin, el complement de productivitat s'ha convertit en un complement específic desvirtuat i és en els casos en els quals la seva retirada pot arribar a ser anul·lada per l'ordre contenciós-administratiu (fet anomenat jurisprudencialment *desnaturalització del complement de productivitat*).

Sobre aquest tema, la Sentència del TS de 14 febrer de 2007 va establir que:

"...la tesi que sustenta la part dispositiva de la sentència tenia el seu suport en el fet que la Direcció General de la Policia, amb les diferents Instruccions des de 1992, ha desnaturalitzat l'essència del complement de productivitat fins al punt de convertir-lo en una «retribució periòdica, fixa i objectiva el dret de la qual a la seva percepció neix pel mer fet d'exercir un concret lloc de treball», la qual cosa seria més propi d'establir-lo en el complement específic del lloc de treball."

En termes similars es pronuncia la Sentència del TS de 22 de desembre de 2011, segons la qual "el complement de productivitat retribueix aspectes subjectius com l'especial rendiment, l'activitat extraordinària o l'interès o iniciativa del funcionari en l'acompliment de les seves comeses i no un altre tipus d'aspectes de caràcter objectiu lligats al lloc de treball que ho serien, en el seu cas, a través del complement específic".

Existeix jurisprudència que, efectivament, anul·la la retirada del complement de productivitat si la mateixa es percep de manera fixa i periòdica durant un llarg període de temps, situació que podria inferir-se del cas present. No existeix, per això, un terme concret de temps a partir del transcurs del qual s'entenguin consolidats o no determinats conceptes retributius percebuts irregularment, per la qual cosa seria una eventual



sentència judicial, previ estudi de les circumstàncies concurrents, la que podria determinar una hipotètica “consolidació” retributiva.

Per a la supressió del citat complement, igual que succeeix per a la seva concessió, resulta fonamental la motivació de l'acte administratiu de supressió; aquest acte ha d'estar fonamentat en la desaparició real del “rendiment o activitat no comuna” que va donar lloc al seu atorgament, com així ens diu la Sentència del TSJ Galícia Sala contenciosa administrativa, núm. 415/1999 “no és impossible la supressió, però per a això (igual que per al seu establiment) s'ha de seguir el procediment que es dedueix de l'article 5 del RD 861/1986, fonamentant-se lògicament en la desaparició o mutació de les circumstàncies objectives que van donar lloc a tal concepte retributiu,[...]”.

La supressió del complement, sense conèixer la seva motivació implica una indefensió per als interessats, ja que desconeixen els motius pels quals s'ha eliminat el citat complement, provocant una gran dificultat o, fins i tot, impossibilitat per part dels afectats, per a recórrer tal acte administratiu adoptat per l'Administració, suposant, en definitiva, “una vulneració del principi garantit en l'art. 9.3 de la Constitució relatiu a la «interdicció de l'arbitrarietat dels poders públics» .

La motivació que fonamenti la supressió de la productivitat, no pot estar basada en referències genèriques, sinó concretes que permetin la seva supressió, com disposa la Sentència del Tribunal Superior de Justícia de Castella-La Manxa, núm. 46/2014 de 3 febrer “Aquestes circumstàncies haurien d'haver estat esmentades i valorades en la resolució impugnada, però en la mateixa cap referència es fa a les circumstàncies concretes que permetin col·legir que ja no es dona aquesta actitud personal del recurrent en el desenvolupament de la seva comesa que abans sí que es donava, abstracció feta de la genèrica al·lusió al fet que “no es donen ara l'activitat extraordinària, ni l'especial rendiment, l'interès i iniciativa que van motivar l'assignació del complement de productivitat.

Per tot això, reitero que la “absorció” només seria factible, com succeeix en el present cas, si està fonamentada en una valoració del llocs de treball en els termes indicats, la qual podria suposar, si així es deriva d'aquesta, una reducció o eliminació d'aquells conceptes retributius periòdics, sempre i quan es justifiqués la desaparició de la causa (l'especial rendiment, l'activitat extraordinària o l'interès o iniciativa del funcionari en l'acompliment de les seves comeses) que va motivar l'atorgament del complement de productivitat. En el cas present l'especial rendiment, activitat extraordinària i interès del funcionari puntual que van donar lloc a l'atribució del complement de productivitat al lloc ha esdevingut amb el transcurs del temps una exigència pròpia i permanent del lloc de treball, atès l'augment de responsabilitat que comporta el lloc.

En aquest sentit també cal apuntar, com ja s'ha acreditat en l'expedient, que la persona que ocupa el lloc, ha vingut percebent de manera sostinguda en el temps un complement de productivitat motivat per l'assumpció de funcions originades per les pròpies necessitats de l'Ajuntament i del Servei en què està adscrit que ha passat a prestar més serveis a la ciutadania, per tant, no hi ha hagut una desaparició dels motius que van donar lloc a l'atorgament del complement de productivitat que permetin la seva supressió.

Tenint en compte que el total del complement de productivitat que ve percebent el titular del lloc d'Inspector (amb codi RLT 04.00.02) és de 234,93 mensuals bruts, i que amb el



canvi del complement de destinació de nivell 16 a nivell 18, ja s'absorbeixen en aquest complement 50,14 €, correspon incloure els 184,79 € bruts mensuals restants en el complement específic, ja que d'acord amb la valoració del lloc ha quedat acreditat l'increment de responsabilitat del lloc.

Per tot el que s'ha exposat, resulta ajustada a dret la proposta retributiva següent:

	Plaça	Sou brut mensual	C. destí	C. específic	C. productivitat	Total brut mensual
Situació actual	Delineant, escala d'administració especial, subescala comeses especials, grup C, subgrup C1	840,49 €	(16) 408,50€	655,12€	234,93 €	2.139,04 €
Modificació proposada	Delineant, escala d'administració especial, subescala comeses especials, grup C, subgrup C1	840,49 €	(18) 458,64 €	839,91 €		2.139,04 €

*Sens perjudici dels increments que correspongui aplicar per mandat de la LPGE.

S'afegiran a la fitxa descriptiva de funcions del lloc, les pròpies del Programa temporal que han esdevingut funcions permanents:

“Exercir les funcions de seguiment i control de l'acompliment del Pla d'usos per tal de garantir que els usuaris de les platges del municipi rebin els serveis en les màximes garanties de seguretat, legalitat i higiene, assegurar la optimització dels recursos materials i personals i garantir la comunicació entre l'Ajuntament i els concessionaris del servei.”

Sobre la modificació del lloc personal funcionari del cos de Delineants (amb codi RLT 04.00.03) i la seva adequació retributiva singular.

Primer.- En primer lloc, en relació amb la modificació d'aquest lloc reservat a personal funcionari del cos de Delineants, escala d'administració especial, subescala comeses especials, grup C, subgrup C1, la valoració integral del llocs de treball s'ha realitzat aplicant la puntuació de factors i subfactors que deriven del Manual de Valoració actualment vigent, aprovat en sessió plenària de data 21/12/2016 (tal com consta a l'antecedent 1è d'aquest Informe).

En el cas present, cal esmentar que el titular del lloc ve percebent darrerament un complement de productivitat que té com a objectiu retribuir certes funcions que s'han anat assumint (234,93 € bruts mensuals), per retribuir la seva especial dedicació en el



compliment de les tasques encomanades per a l'execució del Programa de Generació de Fixers GML de l'Ajuntament de Mont-roig del Camp. Aquest increment de funcions i responsabilitats finalment s'ha consolidat i han cristal·litzat en el propi lloc, per això correspon adaptar aquest complement de productivitat, a l'estructura retributiva pròpia dels llocs de personal funcionari, d'acord amb la normativa vigent.

Segon.- Determinació del complement destinació.

El lloc de Delineant (amb codi RLT 04.00.03) està classificat a la RLT de l'Ajuntament com a propi del subgrup de titulació C1. Els nivells de complement de destinació van de l'1 al 30, i la quantia és idèntica per a tot el personal al servei del sector públic i resta fixada legalment a través de la LPGE anual. Aquests 30 nivells es distribueixen entre els cinc subgrups de classificació, que són els intervals de nivell. Aquests intervals, pel que fa a les administracions locals, han de ser idèntics als establerts legalment per a l'Administració general de l'Estat, actualment fixats al Reglament general de provisió de l'Estat. La disposició transitòria sisena (en endavant, DT6a) del Reial decret llei 6/2023, de 19 de desembre, pel qual s'aproven mesures urgents per a l'execució del Pla de Recuperació, Transformació i Resiliència en matèria de servei públic de justícia, funció pública, règim local i mecenatge, que va entrar en vigor en data 21 de desembre de 2023 i ha estat convalidat en data 10 de gener de 2024 pel Congrés dels Diputats, ha establert que fins que no s'aprovi la normativa reglamentària corresponent, els intervals dels nivells corresponen a cada grup o subgrup de classificació, 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

Aquest precepte resulta d'aplicació a les administracions públiques locals en virtut de l'article 3.4 del Reial decret 861/1986, de 25 d'abril, pel qual s'estableix el règim de les retribucions dels funcionaris d'Administració Local, que preveu que quantia del complement de destí (del personal al servei de les entitats locals) haurà de reflectir-se anualment en el pressupost de cada Corporació, segons estableixi per a cada nivell la Llei de Pressupostos Generals de l'Estat per als funcionaris de l'Administració civil de l'Estat. En base a l'esmentat article 3.4, fins ara era d'aplicació a les entitats locals, l'article 71 del Reial decret 364/1995, de 10 de març, pel qual s'aprova el Reglament General d'Ingrés del Personal al servei de l'Administració general de l'Estat i de Provisió de Llocs de treball i Promoció Professional dels Funcionaris Civils de l'Administració general de l'Estat, que ara s'ha vist superat per la DA6a del Reial decret llei 6/2023.



El complement de destinació té caràcter objectiu, lligat al lloc de treball, i és determinat per un dels nivells que, d'acord amb els intervals legalment establerts per a cada grup de classificació, el Ple de cada Corporació assigna un nivell a cada lloc de treball atenent a criteris objectius basats en l'especialitat, la competència, la jerarquia, la responsabilitat, etc., lligats al desenvolupament de les funcions pròpies del lloc i desvinculats, per tant, del grup al qual pertany cada lloc.

A més a més, d'acord amb la fitxa descriptiva del lloc de treball, en l'expedient de l'aprovació de la RLT del 2017, el lloc objecte d'anàlisi es va classificar amb el complement de destí 18.

El nivell del complement de destinació que té actualment el lloc de Delineant (amb codi RLT 04.00.02) és el 16, nivell de destí que està per sota de la majoria de llocs de cossos funcionaris classificats en el subgrup de titulació C1 (per exemple, del cos d'administratius, d'escala d'administració general, la majoria dels quals tenen assignat un nivell 18). Sobretot tenint en compte les característiques objectives del lloc de treball objecte d'anàlisi (sobre la base de criteris d'especialització, responsabilitat, competència, complexitat, etc.):

- Especialització: el desenvolupament del lloc Delineant requereix un coneixement específic i especialitzat en els següents àmbits, superior al requerit per als llocs del cos administratiu:
 - o Urbanisme: coneixements elevats en representació gràfica de projectes d'obra i construcció, elements d'obra i solucions constructives, càlcul d'estructures, instal·lacions urbanes i d'edificis, amidament i valoracions, plans d'obra, sistemes d'informació geogràfica (SIG), topografia, aixecament d'edificis i terrenys, edificació, xarxes de serveis urbans.
 - o Aplicació a la gestió: coneixements intermedis de sistemes de gestió de la qualitat, de gestió de projectes i programes i de redacció i presentació d'informes.
 - o Informàtica: coneixements elevats en programari CAD: conversor de gràfics, edició d'imatges digitals, disseny gràfic, formats vectorials, modelació 3D, etc.

Conseqüentment, procedeix atribuir un complement de destinació nivell 18.

Tercer.- Determinació del complement específic.

Quan s'ha vingut utilitzant el complement de productivitat de manera inadequada, és a dir, de manera fixa i periòdica, emascarant conceptes que probablement haurien d'haver-se englobat en el complement específic, per l'acompliment d'un determinat lloc i no per la "activitat extraordinària o l'interès o iniciativa", retribuïnt condicions que no poden donar-se en períodes d'inactivitat o absència del funcionaris, siguin aquests per



la causa que siguin, el complement de productivitat s'ha convertit en un complement específic desvirtuat i és en els casos en els quals la seva retirada pot arribar a ser anul·lada per l'ordre contenciós-administratiu (fet anomenat jurisprudencialment *desnaturalització del complement de productivitat*).

Sobre aquest tema, la Sentència del TS de 14 febrer de 2007 va establir que:

“...la tesi que sustenta la part dispositiva de la sentència tenia el seu suport en el fet que la Direcció General de la Policia, amb les diferents Instruccions des de 1992, ha desnaturalitzat l'essència del complement de productivitat fins al punt de convertir-lo en una «retribució periòdica, fixa i objectiva el dret de la qual a la seva percepció neix pel mer fet d'exercir un concret lloc de treball», la qual cosa seria més propi d'establir-lo en el complement específic del lloc de treball.”

En termes similars es pronuncia la Sentència del TS de 22 de desembre de 2011, segons la qual “el complement de productivitat retribueix aspectes subjectius com l'especial rendiment, l'activitat extraordinària o l'interès o iniciativa del funcionari en l'acompliment de les seves comeses i no un altre tipus d'aspectes de caràcter objectiu lligats al lloc de treball que ho serien, en el seu cas, a través del complement específic”.

Existeix jurisprudència que, efectivament, anul·la la retirada del complement de productivitat si la mateixa es percep de manera fixa i periòdica durant un llarg període de temps, situació que podria inferir-se del cas present. No existeix, per això, un terme concret de temps a partir del transcurs del qual s'entenguin consolidats o no determinats conceptes retributius percebuts irregularment, per la qual cosa seria una eventual sentència judicial, previ estudi de les circumstàncies concurrents, la que podria determinar una hipotètica “consolidació” retributiva.

Per a la supressió del citat complement, igual que succeeix per a la seva concessió, resulta fonamental la motivació de l'acte administratiu de supressió; aquest acte ha d'estar fonamentat en la desaparició real del “rendiment o activitat no comuna” que va donar lloc al seu atorgament, com així ens diu la Sentència del TSJ Galícia Sala contenciosa administrativa, núm. 415/1999 “no és impossible la supressió, però per a això (igual que per al seu establiment) s'ha de seguir el procediment que es dedueix de l'article 5 del RD 861/1986, fonamentant-se lògicament en la desaparició o mutació de les circumstàncies objectives que van donar lloc a tal concepte retributiu,[...]”.

La supressió del complement, sense conèixer la seva motivació implica una indefensió per als interessats, ja que desconeixen els motius pels quals s'ha eliminat el citat complement, provocant una gran dificultat o, fins i tot, impossibilitat per part dels afectats, per a recórrer tal acte administratiu adoptat per l'Administració, suposant, en definitiva, “una vulneració del principi garantit en l'art. 9.3 de la Constitució relatiu a la «interdicció de l'arbitrarietat dels poders públics» .

La motivació que fonamenti la supressió de la productivitat, no pot estar basada en referències genèriques, sinó concretes que permetin la seva supressió, com disposa la Sentència del Tribunal Superior de Justícia de Castella-la Manxa, núm. 46/2014 de 3 febrer “Aquestes circumstàncies haurien d'haver estat esmentades i valorades en la resolució impugnada, però en la mateixa cap referència es fa a les circumstàncies concretes que permetin col·legir que ja no es dona aquesta actitud personal del recurrent



en el desenvolupament de la seva comesa que abans sí que es donava, abstracció feta de la genèrica al·lusió al fet que “no es donen ara l'activitat extraordinària, ni l'especial rendiment, l'interès i iniciativa que van motivar l'assignació del complement de productivitat.

Per tot això, reitero que la “absorció” només seria factible, com succeeix en el present cas, si està fonamentada en una valoració del lloc de treball en els termes indicats, la qual podria suposar, si així es deriva d'aquesta, una reducció o eliminació d'aquells conceptes retributius periòdics, sempre i quan es justifiqués la desaparició de la causa (l'especial rendiment, l'activitat extraordinària o l'interès o iniciativa del funcionari en l'acompliment de les seves comeses) que va motivar l'atorgament del complement de productivitat. En el cas present l'especial rendiment, activitat extraordinària i interès del funcionari puntual que van donar lloc a l'atribució del complement de productivitat al lloc ha esdevingut amb el transcurs del temps una exigència pròpia i permanent del lloc de treball, atès l'augment de responsabilitat que comporta el lloc.

En aquest sentit també cal apuntar, com ja s'ha acreditat en l'expedient, que la persona que ocupa el lloc, ha vingut percebent de manera sostinguda en el temps un complement de productivitat motivat per l'assumpció de funcions originades per les pròpies necessitats de l'Ajuntament i del Servei en què està adscrit que ha passat a prestar més serveis a la ciutadania, per tant, no hi ha hagut una desaparició dels motius que van donar lloc a l'atorgament del complement de productivitat que permetin la seva supressió.

Tenint en compte que el total del complement de productivitat que ve percebent el titular del lloc d'Inspector (amb codi RLT 04.00.03) és de 234,93 mensuals bruts, i que amb el canvi del complement de destinació de nivell 16 a nivell 18, ja s'absorbeixen en aquest complement 50,14 €, correspon incloure els 184,79 € bruts mensuals restants en el complement específic, ja que d'acord amb la valoració del lloc ha quedat acreditat l'increment de responsabilitat del lloc.

Per tot el que s'ha exposat, resulta ajustada a dret la proposta retributiva següent:

	Plaça	Sou brut mensual	C. destí	C. específic	C. productivitat	Total brut mensual
Situació actual	Delineant, escala d'administració especial, subescala comeses especials, grup C, subgrup C1	840,49 €	(16) 408,50€	655,12€	234,93 €	2.139,04 €
Modificació proposada	Delineant, escala d'administració especial, subescala comeses especials, grup C, subgrup C1	840,49 €	(18) 458,64 €	839,91 €		2.139,04 €



*Sens perjudici dels increments que correspongui aplicar per mandat de la LPGE.

S'afegiran a la fitxa descriptiva de funcions del lloc, les pròpies del Programa temporal que han esdevingut funcions permanents:

“Exercir les funcions d’elaboració de la representació gràfica georreferenciada de les finques de titularitat municipal tant destinades a sistemes com amb aprofitament urbanístic, així com elaborar la representació gràfica georreferenciada de les finques objecte d’inscripció que resultin dels diferents procediments i tràmits administratius que es realitzen en aquesta administració.”

Sobre la fusió dels dos llocs de comandament en un de sol de cap de la Unitat d’Innovació i de l’Oficina Municipal d’Atenció a la Ciutadania (OMAC) i la seva adequació retributiva singular

Primer.- Antecedents

En data 15 de novembre de 2023, la funcionària que ocupava el lloc de cap de l’OMAC va cessar, per motius personals.

Aquest lloc de treball de cap de la unitat administrativa de l’OMAC està reservat, segons la RLT, a un funcionari/ària de carrera del grup C, subgrup C1, escala d’administració general, i té a càrrec un total de 8 efectius (5 administratius/ves i 3 conserges), però únicament estava retribuït amb un complement de productivitat de 156,23 euros, fet que deriva d’una deficient valoració de les responsabilitats del lloc i que per tant, no s’ajusta a dret.

Per Decret d’Alcaldia 2023-5881, es declara provisionalment a la funcionària que ocupa el lloc de responsable d’Innovació (motiu pel qual resulta idònia per raó de la matèria) en acumulació de tasques dels llocs de cap d’Innovació i el de cap de la unitat administrativa de l’OMAC, amb efectes des del dia 1 de desembre del 2023 i fins a la cobertura definitiva del llocs de treball, prèvia modificació de la RLT per passar a ser un sol lloc de comandament, pel sistema legals de provisió.

Aquesta assignació temporal de llocs de treball es fa amb caràcter provisional, subjecta a qüestions organitzatives i a necessitats del servei. I se li reconeix el dret de la senyora funcionària en qüestió a percebre les retribucions previstes per al lloc d’administratiu/va adscrit al Departament d’Innovació, més el 50% del sou base de C1 previst per al lloc de cap de la unitat administrativa de l’OMAC, més el 50% del complement de destí previst pel lloc de cap de l’OMAC (nivell 18), de conformitat amb el que preveu l’article 107 del Decret 123/1997, de 13 de maig, pel qual s’aprova el Reglament general de provisió de llocs de treball i promoció professional dels funcionaris de l’Administració de la Generalitat de Catalunya, que resulta d’aplicació per l’article 2 del Decret 214/1990, de 30 de juliol, pel qual s’aprova el Reglament del personal al servei de les entitats locals.



Aquests imports s'han unificat en un complement de productivitat per import de 590,20 euros mensuals, per impossibilitat tècnica de realitzar una distribució en aplicacions pressupostàries repartides al 50% atenent a la dedicació a cada unitat.

Segon.- Determinació del complement destinació.

Els lloc de cap de la unitat administrativa de l'OMAC i el de responsable d'Innovació estan classificats a la RLT de l'Ajuntament com a propis del subgrup de titulació C1. Els nivells de complement de destinació van de l'1 al 30, i la quantia és idèntica per a tot el personal al servei del sector públic. Resta fixada legalment a través de la LPGE anual. Aquests 30 nivells es distribueixen entre els cinc subgrups de classificació, que són els intervals de nivell. La disposició transitòria sisena (en endavant, DT6a) del Reial decret llei 6/2023, de 19 de desembre, pel qual s'aproven mesures urgents per a l'execució del Pla de Recuperació, Transformació i Resiliència en matèria de servei públic de justícia, funció pública, règim local i mecenatge, que va entrar en vigor en data 21 de desembre de 2023 i ha estat convalidat en data 10 de gener de 2024 pel Congrés dels Diputats, estableix que fins que no s'aprovi la normativa autonòmica reglamentària corresponent, els intervals dels nivells corresponen a cada grup o subgrup de classificació, 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

Aquest precepte resulta d'aplicació a les administracions públiques locals en virtut de l'article 3.4 del Reial decret 861/1986, de 25 d'abril, pel qual s'estableix el règim de les retribucions dels funcionaris d'Administració Local, que preveu que quantia del complement de destí (del personal al servei de les entitats locals) haurà de reflectir-se anualment en el pressupost de cada Corporació, segons estableixi per a cada nivell la Llei de Pressupostos Generals de l'Estat per als funcionaris de l'Administració civil de l'Estat. En base a l'esmentat article 3.4, fins ara era d'aplicació a les entitats locals, l'article 71 del Reial decret 364/1995, de 10 de març, pel qual s'aprova el Reglament



General d'Ingrés del Personal al servei de l'Administració general de l'Estat i de Provisió de Llocs de treball i Promoció Professional dels Funcionaris Civils de l'Administració general de l'Estat, que ara s'ha vist superat per la DA6a del Reial decret-llei 6/2023.

El complement de destinació té caràcter objectiu, lligat al lloc de treball, i és determinat per un dels nivells que, d'acord amb els intervals legalment establerts per a cada grup de classificació, el Ple de cada Corporació assigna un nivell a cada lloc de treball atenent a criteris objectius basats en l'especialitat, la competència, la jerarquia, la responsabilitat, etc., lligats al desenvolupament de les funcions pròpies del lloc i desvinculats, per tant, del grup al qual pertany cada lloc.

A més a més, d'acord amb el Manual de Valoració de llocs de treball, actualment vigent, aprovat en sessió plenària de 21/12/2016 i amb l'Informe de la cap de la unitat de Recursos Humans contingut en l'expedient 8887/2020, de modificació de la RLT i la plantilla, establint els diferents tipus d'unitats orgàniques, d'entre el quals l'únic lloc de comandament que pot ocupar un funcionari del subgrup C1 és el de cap d'Unitat.

D'acord amb la RLT aprovada el 2017, així com les modificacions articulades posteriorment, el conjunt de llocs de comandament existents a l'Ajuntament de Mont-roig del Camp es classifiquen amb els complements de destinació següents:

Llocs de comandament	Nivell de complement de destinació
Llocs reservats a FLHM (Secretaria, Intervenció i Tresoreria)	28
Llocs cap d'Àrea (de Territori)	28
Llocs cap de Servei (d'Urbanisme, Contractació, RRHH, etc.)	26
Llocs de cap d'Unitat o Secció	20-24

El nivell del complement de destinació que tenen actualment els llocs de cap de la unitat administrativa de l'OMAC i el de responsable d'Innovació estan classificats a la RLT amb el nivell de complement de destí 20, que és el que s'atribueix a tots els llocs base corresponents al subgrup de titulació C1 de l'Ajuntament, però no és propi d'un lloc de comandament com el que s'analitza. Sobretot tenint en compte la seva especial particularitat, atès que es tracta d'un lloc de comandament que té als seu càrrec un alt nombre d'empleats dependents (8) que realitzen tasques de diversa tipologia (6 administratius/ves – 5 adscrites a l'OMAC, i 1 a Innovació-, i 3 conserges/zeladors de dependències municipals), denotant un alt nivell de responsabilitat.



Consegüentment, procedeix atribuir un complement de destinació nivell 20, de manera que s'equipari als intervals (entre 20-24) dels complement de destinació d'altres llocs de cap d'Unitat.

Tercer.- Determinació del complement específic.

De conformitat amb l'article 103 del Decret legislatiu 1/1997, de 31 d'octubre, pel qual s'aprova la refosa en un Text únic dels preceptes de determinats textos legals vigents a Catalunya en matèria de funció pública, el complement específic destinat a retribuir les condicions particulars d'alguns llocs de treball en atenció a l'especial dificultat tècnica, al grau de dedicació, a la responsabilitat, a la incompatibilitat, a la perillositat i a la penositat. Aquest complement figurarà en la relació de llocs de treball; només es podrà atribuir un complement específic a cada lloc de treball, però la quantitat corresponent podrà variar en funció dels esmentats factors.

Tal com ja s'ha dit en la consideració tercera, en el punt 1 del Manual de valoració de la Diputació de Tarragona es concreta que s'ha realitzat una classificació dels llocs de treball de l'ens local d'acord amb els components retributius per a la configuració del complement específic que es contempen en la funció pública (l'especial dificultat tècnica, al grau de dedicació, responsabilitat, incompatibilitat, perillositat i penositat) i que per això en el Manual s'han dissenyat 4 factors específics i 18 subfactors de valoració que enumeren seguidament, i que queden reflectits a la fitxa de valoració de cada lloc de treball.

Atès que quan es va valorar inicialment aquest lloc de treball (2016), no tenia atribuïdes la totalitat de funcions i responsabilitat que es preveuen actualment per al lloc fusionat, correspon efectuar una nova valoració en base als factors i subfactors previstos al Manual, i efectuar, si escau, una adequació retributiva singular:

- Factors objectius que s'han utilitzat en la VLT:



Factors	Subfactors
Responsabilitat	Tipus de treball realitzat
	Responsabilitat Patrimonial
	Gestió de fons públics i material
	Responsabilitat relacional
	Nombre de persones
	Tipus de treball supervisat
Habilitats	Formació bàsica
	Actualització de coneixements
	Experiència
Competències	Competències personals
	Competències Interpersonals
	Competències Gerencials
	Competències Organitzacionals
Condicions de treball	Esforç físic
	Esforç mental
	Perillositat
	Condicions ambientals

Els resultats de la valoració del lloc de treball són els següents:

FACTORS DE VALORACIÓ		Grau	Punts	
1.1	Tipus de treball realitzat	2	16	Funcions similars, amb certa tècnica
1.2	Responsabilitat Patrimonial	2	17	Mitja
1.3	Gestió de fons públics i material	1	8	Baixa
1.4	Responsabilitat relacional	3	22	Mitja
1.5	Nombre de persones	2	27	Entre 6-10 persones
1.6	Tipus de treball supervisat	1	13	Funcions similars, amb certa tècnica
2.1	Formació bàsica	3	76	C1
2.2	Formació addicional	5	35	Formació Graduat escolar o Batxillerat : Cursos de 90 a 220 hores
2.3	Actualització de coneixements	2	20	Cursos de 21 a 40 hores anuals
2.4	Experiència	3	43	Entre 1 i 2 anys
3.1	Competències personals	2	10	Mitja
3.2	Competències Interpersonals	3	12	Alta
3.3	Competències Gerencials	2	5	Mitja



3.4	Competències Organitzacionals	1	4	Baixa
4.1	Esforç físic	0	0	Escàs
4.2	Esforç mental	1	9	Lleu
4.3	Perillositat	1	4	Baixa
4.4	Condicions ambientals	0	0	Confortables
	TOTAL		231	

Tot i l'existència d'un Manual de valoració de llocs de treball aprovat pel Ple, mai s'ha aprovat l'import en euros que s'assigna a cada punt obtingut, que permeti traslladar la puntuació resultat de la valoració del lloc, en una valoració econòmica del complement específic. Aquesta mancança, se suma al fet que habitualment s'insta la realització d'avaluacions individualitzades de llocs de treball, quan la tècnica correcta i acurada exigeix avaluar la totalitat de llocs de treball existents per tal d'analitzar comparativament els llocs de treball que presentin factors i puntuacions equiparables, i així garantir l'equitat interna en l'avaluació econòmica de llocs homologables.

No obstant això, la inexistència de regulació al respecte de l'import econòmic de la valoració dels llocs no ha de constituir obstacle per tal de compensar aquests superiors requeriments i responsabilitats quan s'acrediten que són inherents al lloc avaluat, doncs el contrari suposaria vulnerar un dret retributiu individual previst normativament. Per aquest motiu s'atorga una valoració econòmica provisional d'aquest lloc de treball, que no pot superar l'import de les retribucions brutes a les que ha tingut dret normativament en virtut de l'acumulació dels dos llocs de treball (responsable d'Innovació i cap de l'Oficina Municipal d'Atenció a la Ciutadania):

SITUACIÓ ACTUAL	
Sou base	844,57
CD 18	463,11
CE	697,13
Productivitat	590,2
Total	2.595,01

PROPOSTA MODIFICACIÓ	
Sou base	844,57
CD 20	515,77
CE	1.234,67
Total	2.595,01

Ara bé, es fa la següent observació: es recomana l'aprovació per part de l'òrgan competent (Ple) de l'import concret que s'atorga a cada punt obtingut com a resultat de la valoració dels llocs de treball de la Corporació per tal que la seva quantificació es realitzi sobre la base de criteris objectius i indicadors mesurables, pressupost indispensable perquè l'exercici d'aquesta potestat discrecional no resulti arbitrària.

Sobre l'adequació retributiva singular de les places de Cuidador/a, Empleat/da, o Treballador/a familiar del Servei d'Atenció Domiciliària

Primer.- Antecedents



El Servei d'Atenció Domiciliària és una prestació que proveeix l'Ajuntament de Mont-roig del Camp a les persones o unitats de convivència del municipi de Mont-roig del Camp que, per motius físics, psíquics o socials necessitin un suport a l'autonomia dins la pròpia llar i/o acompanyament en el desenvolupament de les seves activitats de la vida diària, i que havent sol·licitat les prestacions previstes a la Llei de la dependència, encara no s'ha resolt la seva concessió. Per tant és un servei municipal que es presta fins que a la persona se li resolgui favorablement la concessió de les prestacions previstes a la Llei de la dependència, la gestió de les quals correspon al Consell Comarcal del Baix Camp.

El SAD es porta a terme gràcies a l'articulació del treball dels diferents professionals dels Serveis Socials Bàsics, tot i que es reflecteix majoritàriament en les tasques que realitza el professional que va al domicili a prestar l'assistència directa.

Tot i que la denominació de la categoria o perfil professional del personal que realitza aquestes funcions és la de treballador/a familiar, a l'Ajuntament de Mont-roig del Camp hi conflueixen professionals de diferents categories laborals (Auxiliar de la llar, Cuidador/a, Empleat/da del SAD) en la prestació d'aquest servei, situació que deriva del fet que fins al gener de 2017, part de la unitat funcional dels Serveis Socials de l'Ajuntament, es gestionava indirectament a través de les seves entitats públiques empresarials, que tenien un Conveni laboral propi amb la seva classificació professional.

En data d'efectes d'1 de gener de 2017, i per Acord de la Junta de Govern Local de la Corporació de data 14 de desembre de 2016, es va aprovar l'assumpció per part de l'Ajuntament de Mont-roig del Camp de la prestació directa dels determinats serveis (Turisme, Promoció Econòmica, Joventut i Organització de Festes, Cultura, Serveis Socials i Educació) de les seves societats mercantils dependents (EMSA i EMOMSA), subrogant-se el personal laboral indefinit fix d'aquestes entitats, en la plantilla de l'Ajuntament (exp.495/2016).

En la relació de personal que actualment es troba adscrit al SAD, consten:

1 Auxiliar de la Llar	Grup EMSA	2	Conveni	Vacant per renúncia voluntària
1 Cuidador/a (SAD)	Grup EMSA	2	Conveni	Personal laboral fix subrogat
1 Empleada SAD	C2 C. Destí 11			Personal laboral temporal durant procés selecció plaça

Segon.- Determinació del complement destinació.

La disposició transitòria sisena (en endavant, DT6a) del Reial decret llei 6/2023, de 19 de desembre, pel qual s'aproven mesures urgents per a l'execució del Pla de Recuperació, Transformació i Resiliència en matèria de servei públic de justícia, funció



pública, règim local i mecenatge, que va entrar en vigor en data 21 de desembre de 2023 i ha estat convalidat en data 10 de gener de 2024 pel Congrés dels Diputats, que estableix que fins que no s'aprovi la normativa reglamentària corresponent, els intervals dels nivells corresponen a cada grup o subgrup de classificació, 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

Aquest precepte resulta d'aplicació a les administracions públiques locals en virtut de l'article 3.4 del Reial decret 861/1986, de 25 d'abril, pel qual s'estableix el règim de les retribucions dels funcionaris d'Administració Local, que preveu que la quantia del complement de destí (del personal al servei de les entitats locals) haurà de reflectir-se anualment en el pressupost de cada Corporació, segons estableixi per a cada nivell la Llei de Pressupostos Generals de l'Estat per als funcionaris de l'Administració civil de l'Estat. En base a l'esmentat article 3.4, fins ara era d'aplicació a les entitats locals, l'article 71 del Reial decret 364/1995, de 10 de març, pel qual s'aprova el Reglament General d'Ingrés del Personal al servei de l'Administració general de l'Estat i de Provisió de Llocs de treball i Promoció Professional dels Funcionaris Civils de l'Administració general de l'Estat, que ara s'ha vist superat per la DA6a del Reial decret-Llei 6/2023.

El lloc d'Empleat/da del SAD, és un dels llocs respecte els quals l'Ajuntament de Mont-roig del Camp es va subrogar en la "condició d'empresari" en virtut de l'Acord de la Junta de Govern Local de la Corporació de data 14 de desembre de 2016, amb efectes de l'1 de gener de 2017. En aquell moment, el lloc es va incorporar a la plantilla i a la Relació de Llocs de Treball de l'Ajuntament amb les següents característiques perquè estava ocupat per una persona que tenia la condició d'indefinit fix respecte l'Empresa Municipal de Serveis de Mont-roig del Camp, SA (EMMSA):



Cuidador/a, del grup 2 del Conveni col·lectiu d'EMMSA

Quan va quedar vacant per part de l'empleat/da fix subrogat que l'ocupava (expedient 6798/2018), es va convocar un procés selectiu per a la constitució d'una Borsa de Treball d'empleats/des del Servei d'Atenció Domiciliària, de personal laboral temporal, emmarcat dins del grup de titulació C2, i a la persona que el va ocupar, atès que era personal laboral ja propi de l'Ajuntament (no subrogat) se li va assignar l'estructura retributiva funcional i un nivell de complement de destí 11.

L'article 27 del TREBEP estableix que les retribucions del personal laboral es determinaran d'acord amb la legislació laboral, el conveni col·lectiu que sigui aplicable i el contracte de treball, respectant en tot cas el que s'estableix en l'article 21 del TREBEP, en relació amb la prohibició d'increments retributius que globalment suposin un increment de la massa salarial superior als límits fixats anualment en la Llei de Pressupostos Generals de l'Estat per al personal. L'article 19. Set de la Llei 31/2022, de 23 de desembre, de Pressupostos Generals de l'Estat per a l'any 2023, estableix que les limitacions a l'aplicació d'increments en les retribucions del personal al servei del sector públic que es disposa en els apartats anteriors ha d'entendre's sense perjudici de les adequacions retributives que, amb caràcter singular i excepcional, resultin imprescindibles pel contingut dels llocs de treball

L'article 28 de l'Acord de condicions comunes per al personal funcionari i per al personal laboral de la Corporació, que té força de Conveni col·lectiu en relació amb el personal laboral, estableix, pel que fa a l'estructura salarial, que les retribucions salarials del personal laboral, s'assimila a la vigent en l'àmbit de la funció pública, ajustant-se als següents conceptes: sou base, complement de destinació i complement específic.

Per aquest motiu i en virtut del principi d'igualtat de tracte respecte a dos tipus de personal respecte els quals la Corporació ha decidit equiparar l'estructura retributiva, resulta ajustat a dret aplicar el nivell mínim de complement de destí per al subgrup de titulació C2 (14) a les empleades al servei del SAD.

Per aplicació de la DT6a del Reial decret llei 6/2023, de 19 de desembre, a aquest lloc li correspon un nivell de destí, com a mínim, 14. No obstant això, el nivell de destí 14 és l'assignat als llocs de Conserges i Agents notificadors, corresponents les Agrupacions professionals per a l'accés als quals no s'exigeix cap tipus de titulació (DA 6a TREBEP), i en canvi per a ocupar el lloc de Treballador/a familiar del SAD es requereix el Títol de Formació Professional de Grau Mig (antic FP I) de Tècnic/a en Cures Auxiliars d'Infermeria o de Tècnic/a d'Atenció a la Dependència.

A més a més, el complement específic dels llocs de Conserges i Agents notificadors, corresponents les Agrupacions professionals, ascendeix a 510,10 euros mensuals, mentre



que la de la empleada del SAD és de 306,58 euros. Per a la configuració del complement específic que es contemplen en la funció pública l'especial dificultat tècnica, al grau de dedicació, responsabilitat, incompatibilitat, perillositat i penositat. Analitzant els ítems de dificultat tècnica, responsabilitat, perillositat i penositat el lloc de Treballador/a del SAD ja obtindria una valoració superior fruit, la major dificultat tècnica per a l'exercici de les funcions per al qual s'exigeix una titulació específica, major perillositat i penositat en estar exposat/da a majors riscos laborals: agressions verbals i físiques per part dels usuaris que són majoritàriament persones grans i sovint amb problemes de salut mental, probabilitat de patir lesions físiques pròpies de la mobilització de persones amb un alt grau de dependència per a la realització dels actes més elementals de la vida diària.

Per aquest motiu, i per equiparació de lloc que com a mínim són equiparables, el nivell de destí que es proposa atribuir al lloc de Treballador/a familiar del SAD és el de nivell 14, però assignant també el mateix complement específic previst per als llocs de Conserges i Agents notificadors:

SITUACIÓ ACTUAL		PROPOSTA MODIFICACIÓ	
Sou base	702,92	Sou base	702,92
CD 11	278,74	CD 14	357,81
CE	306,58	CE	510,1
Total	1.288,24	Total	1.570,83

L'aplicació de la disposició legal que modifica els intervals dels nivells dels complements de destinació aplicables als personal de l'administració local obliga a efectuar adaptacions retributives de caràcter imprescindible en aquells llocs de treball el nivell dels quals de complement de destinació assignat hagi quedat fora d'aquest interval. Aquestes modificacions dels nivells de complement de destinació han d'efectuar-se a través d'una modificació dels llocs de treball en la Relació de Llocs de treball i seguint el procediment establert per a fer-ho:

1. Proposta motivada del Servei de RRHH, que en aquest cas estarà justificada per la modificació legislativa dels nivells de complement de destinació dels diferents grups i subgrups de classificació.
2. Negociació col·lectiva. El criteri mantingut per la jurisprudència és que la modificació de la RPT és una matèria subjecta a negociació col·lectiva, sempre que



es refereixi a la modificació de les retribucions del lloc de treball o les condicions de treball, no obstant com la modificació ve determinada ex lege, no hi ha marge per negociar en contra de la modificació proposada.

3. Informada per la Intervenció Municipal, en el cas de què suposi un increment de la despesa o doni lloc a la modificació de crèdits del pressupost.

4. Preceptiu l'informe de Secretaria, d'acord amb l'article 3.3, apartat 6º, del Reial decret 128/2018, de 16 de març, pel qual es regula el règim jurídic dels funcionaris d'Administració Local amb habilitació de caràcter nacional.

5. Aprovació pel Ple de la modificació, d'acord amb l'article 22.2.i) de la LRBRL.

6. Aprovada la modificació, remissió de còpia a l'Administració de l'Estat i, en el seu cas, a la de la Comunitat Autònoma respectiva i íntegra publicació en el Butlletí Oficial de la Província.

Sobre l'adequació retributiva singular de la plaça de personal funcionari de tècnic superior en Arxiu

La disposició transitòria sisena (en endavant, DT6a) del Reial decret llei 6/2023, de 19 de desembre, pel qual s'aproven mesures urgents per a l'execució del Pla de Recuperació, Transformació i Resiliència en matèria de servei públic de justícia, funció pública, règim local i mecenatge, que va entrar en vigor en data 21 de desembre de 2023 i ha estat convalidat en data 10 de gener de 2024 pel Congrés dels Diputats, que estableix que fins que no s'aprovi la normativa reglamentària corresponent, els intervals dels nivells corresponen a cada grup o subgrup de classificació, 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



Aquest precepte resulta d'aplicació a les administracions públiques locals en virtut de l'article 3.4 del Reial decret 861/1986, de 25 d'abril, pel qual s'estableix el règim de les retribucions dels funcionaris d'Administració Local, que preveu que la quantia del complement de destí (del personal al servei de les entitats locals) haurà de reflectir-se anualment en el pressupost de cada Corporació, segons estableixi per a cada nivell la Llei de Pressupostos Generals de l'Estat per als funcionaris de l'Administració civil de l'Estat. En base a l'esmentat article 3.4, fins ara era d'aplicació a les entitats locals, l'article 71 del Reial decret 364/1995, de 10 de març, pel qual s'aprova el Reglament General d'Ingrés del Personal al servei de l'Administració general de l'Estat i de Provisió de Llocs de treball i Promoció Professional dels Funcionaris Civils de l'Administració general de l'Estat, que ara s'ha vist superat per la DA6a del Reial decret-Llei 6/2023.

El lloc de Tècnic/a superior en Arxiu, està previst a la Relació de Llocs de Treball de la Corporació amb un nivell de complement de destí 20.

L'aplicació de la disposició legal que modifica els intervals dels nivells dels complements de destinació aplicables als funcionaris locals obliga a efectuar adaptacions retributives de caràcter imprescindible en aquells llocs de treball el nivell dels quals de complement de destinació assignada hagi quedat fora d'aquest interval. Aquestes modificacions dels nivells de complement de destinació han d'efectuar-se a través d'una modificació dels llocs de treball en la Relació de Llocs de treball.

Per aplicació de la DT6a del Reial decret Llei 6/2023, de 19 de desembre, a aquest lloc li correspon un nivell de destí, com a mínim, 14, que és el que es proposa atribuir:

SITUACIÓ ACTUAL	
Sou base	1.300,88
CD 20	515,77
CE	574,78
Total	2.391,43

PROPOSTA MODIFICACIÓ	
Sou base	1.300,88
CD 24	640,94
CE	574,78
Total	2.516,60

Sobre l'adequació retributiva singular de les places de personal funcionari de tècnics/ques auxiliars en Informàtica

Segon.- Determinació del complement destinació.

Els 2 llocs de Tècnic/a auxiliar en Informàtica existents estructuralment a la RLT i la plantilla es van avaluar i classificar a la RLT publicada en el 2017 i 2018 com a propi del subgrup de titulació C1 i amb un nivell de complement de destí 20. Els nivells de complement de destinació van de l'1 al 30, i la quantia és idèntica per a tot el personal



al servei del sector públic i resta fixada legalment a través de la LPGE anual. Aquests 30 nivells es distribueixen entre els cinc subgrups de classificació, que són els intervals de nivell. Aquests intervals, pel que fa a les administracions locals, han de ser idèntics als establerts legalment per a l'Administració general de l'Estat, actualment fixats al Reglament general de provisió de l'Estat. La disposició transitòria sisena (en endavant, DT6a) del Reial decret llei 6/2023, de 19 de desembre, pel qual s'aproven mesures urgents per a l'execució del Pla de Recuperació, Transformació i Resiliència en matèria de servei públic de justícia, funció pública, règim local i mecenatge, que va entrar en vigor en data 21 de desembre de 2023 i ha estat convalidat en data 10 de gener de 2024 pel Congrés dels Diputats, ha establert que fins que no s'aprovi la normativa reglamentària corresponent, els intervals dels nivells corresponen a cada grup o subgrup de classificació, 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

Aquest precepte resulta d'aplicació a les administracions públiques locals en virtut de l'article 3.4 del Reial decret 861/1986, de 25 d'abril, pel qual s'estableix el règim de les retribucions dels funcionaris d'Administració Local, que preveu que quantia del complement de destí (del personal al servei de les entitats locals) haurà de reflectir-se anualment en el pressupost de cada Corporació, segons estableixi per a cada nivell la Llei de Pressupostos Generals de l'Estat per als funcionaris de l'Administració civil de l'Estat. En base a l'esmentat article 3.4, fins ara era d'aplicació a les entitats locals, l'article 71 del Reial decret 364/1995, de 10 de març, pel qual s'aprova el Reglament General d'Ingrés del Personal al servei de l'Administració general de l'Estat i de Provisió de Llocs de treball i Promoció Professional dels Funcionaris Civils de l'Administració general de l'Estat, que ara s'ha vist superat per la DA6a del Reial decret llei 6/2023.

El complement de destinació té caràcter objectiu, lligat al lloc de treball, i és determinat per un dels nivells que, d'acord amb els intervals legalment establerts per a cada grup de classificació, el Ple de cada Corporació assigna un nivell a cada lloc de treball atenent a criteris objectius basats en l'especialitat, la competència, la jerarquia, la responsabilitat, etc., lligats al desenvolupament de les funcions pròpies del lloc i desvinculats, per tant, del grup al qual pertany cada lloc.

No obstant, això el nivell del complement de destinació que tenen actualment els 2 llocs de Tècnic auxiliar en Informàtica és un el 14 i l'altre el 16, nivell de destí que està per sota de la majoria de llocs de cossos funcionaris classificats en el subgrup de titulació C1 (per exemple, del cos d'administratius, d'escala d'administració general, la majoria



dels quals tenen assignat un nivell 18). Sobretot tenint en compte les característiques objectives del lloc de treball objecte d'anàlisi (sobre la base de criteris d'especialització, responsabilitat, competència, complexitat, etc.):

- Especialització: el desenvolupament dels llocs de Tècnic auxiliar en Informàtica requereixen un coneixement específic i especialitzat en els següents àmbits, superior al requerit per als llocs del cos administratiu:
 - o Noves tecnologies i sistemes d'informació: coneixements elevats en eines d'administració electrònica, desenvolupament, gestió i avaluació basades en la implantació de les TIC, planificació local per a la societat de la informació i el coneixement, disseny, programació i actualització de continguts web, interoperabilitat i disseny de serveis integrats, disseny i construcció de bases de dades relacionals, sistemes operatius, anàlisi orgànica i llenguatges de programació i xarxes informàtiques i telemàtiques.
 - o ACTIC: cultura, participació i civisme digital, tecnologia digital i ús de l'ordinador i del sistema operatiu, navegació i comunicació en el món digital, tractament de la informació escrita, tractament de la informació gràfica, sonora i de la imatge en moviment, tractament de la informació numèrica, tractament de les dades i presentació de continguts (nivell elevat).
 - o Normatius: coneixements intermedis de llenguatge administratiu, dret administratiu i d'organització administrativa.
 - o Aplicació a la gestió: coneixements intermedis de sistemes de gestió de la qualitat, de gestió de projectes i programes i de redacció i presentació d'informes.

Consegüentment, procedeix atribuir un complement de destinació nivell 18:

SITUACIÓ ACTUAL	
Sou base	844,57
CD 16	410,48
CE	694,67
Total	1.949,72

PROPOSTA MODIFICACIÓ	
Sou base	844,57
CD 18	463,11
CE	694,67
Total	2.002,35

Sobre l'assignació al lloc de cap de Serveis Jurídics de la funció de secretaria del Consell d'Administració de l'EPE Nostreserveis



L'article 85.1 apartat d) la Llei 7/1985, de 2 d'abril, reguladora de les Bases del Règim Local preveu que el secretari del Consell d'Administració de les entitat públiques empresarials, ha de ser un funcionari públic (entenen dins d'aquest concepte, *funcionaris de carrera*) al qual s'exigeixi per al seu ingrés titulació superior, i que exercirà les funcions de fe pública i assessorament legal dels òrgans unipersonals i col·legiats d'aquestes entitats. Aquestes són funcions que corresponen exclusivament a funcionaris públics, de conformitat amb l'article 9.2 del TREBEP atès que impliquen la participació directa o indirecta en l'exercici de les potestats públiques o en la salvaguarda dels interessos generals de l'Estat i de les Administracions Públiques

En aquest sentit, els Estatuts aprovats per l'Entitat Pública Empresarial depenent de l'Ajuntament de Mont-roig del Camp –Nostreserveis-, disposa que la Secretaria del Consell d'Administració correspondrà al titular del lloc de treball «Cap dels Serveis Jurídics» de l'Ajuntament de Mont-roig del Camp, el qual tindrà la condició de funcionari de carrera, motiu pel qual correspon assignar aquesta funció a la persona funcionària titular del lloc de treball en qüestió.

En els expedients núm. 10645/2022 i 10646/2022, de modificació de la relació de llocs de treball i la plantilla 2022, en relació amb tres llocs de treball, es va aprovar l'assignació de la funció de secretaria de l'Entitat Pública Empresarial Nostreserveis, atès la persona que ocupava el lloc de cap de Serveis Jurídics de l'Ajuntament era funcionària interina per vacant, i no hi havia cap altre funcionari de carrera del subgrup A1 amb l'experiència i el perfil idoni per assumir la funció.

Vist que actualment la persona que ocupa el lloc de cap de Serveis Jurídics ostenta la condició de funcionària de carrera i que una de les funcions específiques previstes en la fitxa del lloc de cap de Serveis Jurídics és "*Assistir i participar en els actes públics, comissions, reunions o grups de treball als quals sigui designat/da assumint la representació de l'Ajuntament en la seva matèria competencial o qualsevol altre rol que li sigui requerit*", resulta ajustat a dret l'assignació de l'exercici de les funcions de secretaria de l'Entitat Pública Empresarial Nostreserveis, per entendre's dins l'àmbit material i competencial del lloc, en els termes que proposa l'Alcaldia-Presidència.

Així mateix, resulta imprescindible fer una revisió general de la fitxa descriptiva del lloc de cap de Serveis Jurídics perquè la que es va aprovar en el moment de la creació de la plaça no s'ajusta als requeriments del lloc per ésser massa genèrica.

En conseqüència, correspon treure de la fitxa descriptiva del lloc de treball de cap d'Urbanisme la funció d'exercir les tasques de secretaria del Consell d'Administració de



l'EPE Nostraigua i afegir-la a la fitxa descriptiva del lloc de treball de cap de Serveis Jurídics.

Per aquest motiu, es proposa treure de l'import que es va afegir al complement específic del lloc de cap d'Urbanisme per tal de retribuir l'exercici d'aquesta funció (exp. 10645/2022 i 10646/2022) atès que se suprimeix de la seva la fitxa descriptiva, de conformitat amb la proposta següent:

SITUACIÓ ACTUAL	
Sou base	1.300,88
CD 26	819
CE	1.802,75
Total	3.922,63

PROPOSTA MODIFICACIÓ	
Sou base	1.300,88
CD 26	819
CE	1.373,53
Total	3.493,41

Assumint el criteri manifestat per la titular de la Secretaria General en la seva diligència de 3 de juny de 2024, es proposa un increment del complement específic del lloc de cap de Serveis Jurídics pel mateix import que es va incrementar el de cap d'Urbanisme per assumir les funcions de secretaria de l'EPE Nostreserveis, l'import anual del complement específic de cap de Serveis Jurídics es concretaria en:

La part proporcional a 6 mesos de 25.238,5 euros bruts anuals (és a dir, 12.619,25 €) que han d'imputar-se a l'aplicació pressupostària

2022/100/92000/12101	12.619,25 €
2022/100/92000/16000	3.407,19 €

I s'han de donar de baixa els mateixos crèdits en les següents aplicacions pressupostàries:

2022/100/15000/12101	12.619,25 €
2022/100/15000/16000	3.407,19 €



Reclassificació de la plaça de personal laboral de Coordinadora de Joventut de doble subgrup C1/A2, amb la denominació de cap de Joventut i Participació Ciutadana i convocar el procés selectiu per a la seva cobertura definitiva pel torn de promoció interna

Primer.- Antecedents

Amb data d'efectes d'1 de gener de 2017, i per Acord de la Junta de Govern Local de la Corporació de data 14 de desembre de 2016, es va aprovar l'assumpció per part de l'Ajuntament de Mont-roig del Camp de la prestació directa dels determinats serveis (Turisme, Promoció Econòmica, Joventut i Organització de Festes, Cultura, Serveis Socials i Educació) de les seves societats mercantils dependents (EMSA i EMOMSA), subrogant-se el personal laboral indefinit fix d'aquestes entitats, en la plantilla de l'Ajuntament (exp.495/2016).

En la relació de personal que se subroga consta, com personal laboral fix d'EMMSA, la plaça amb la categoria professional de Coordinador/a de Joventut, del grup professional 6 del Conveni col·lectiu d'EMMSA, adscrita al Departament de Joventut.

Per Resolució de la Direcció de Serveis Territorials a Tarragona del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies, de 13 de març de 2019, per la qual es disposa la inscripció i la publicació de les modificacions del Pacte de condicions de treball del personal funcionari i laboral de l'Ajuntament de Mont-roig del Camp per l'any 2019 (codi de conveni núm. 43003322142010). En l'article 1.6 d'aquesta modificació s'estableix la inclusió en l'àmbit d'aplicació de l'Acord/Conveni de l'Ajuntament, del personal subrogat per l'article 44 de l'Estatut dels Treballadors de les empreses municipals (EMMSA), excepte la classificació de grups professionals". La persona que subscriu assumeix que aquesta situació ve provocada per la manca de correlació entre el nivell de les funcions exigides a alguns dels llocs que es van subrogar, amb el grup/subgrup de titulació que seria exigible segons la normativa vigent, però que a causa del criteri jurisprudencial imperant pel que fa als drets adquirits, feia impossible assimilar l'estructura classificativa professional del personal subrogat, a l'estructura classificativa del personal laboral propi prevista a l'article 20.3 de l'Acord/Conveni de l'Ajuntament. Conseqüentment, a dia d'avui, en la plantilla de personal laboral fix subrogat existeixen llocs d'Administratiu/va amb sous base propis de Tècnics mitjos o superiors (o de caps d'Unitats) per als quals no s'exigeix, ni s'ha exigit cap titulació i llocs de caps d'Unitats per als quals si que s'ha exigit titulació específica, amb sous d'Administratius, situacions que per raó d'igualtat s'han d'anar regularitzant en la mesura del possible.

Per aquest motiu, les places de personal laboral subrogat no han tingut mai la classificació en grups/subgrups professionals que estableix l'article 20.3 de l'Acord/Conveni de l'Ajuntament i que és d'aplicació al personal laboral de la Corporació per remissió de l'article 77 del TREBEP i del 3.1.b) de l'ET.



Segon.- Subrogació de l'Administració en tots els drets i obligacions respecte el personal assumit

L'article 44 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors (en endavant, ET), l'article 130.3 de la Llei 9/2017, de 8 de novembre, de Contractes del Sector Públic (en endavant LCSP); DA 26a de la Llei 3/2017, de 27 juny i la Directiva 2001/23/CE, del Consell, de 12 de març de 2001, sobre aproximació de les legislacions dels Estats membres relatives al manteniment dels drets dels treballadors en cas de traspàsos d'empreses, de centres d'activitat o de parts d'empreses o de centres d'activitat, que de manera integrada estableixen que les situacions de reversió per part dels diferents nivells de l'Administració de les polítiques d'externalització i/o descentralització, dels serveis i activitats la gestió dels quals s'havia encomanat a empreses privades (contractistes) o a empreses i organismes dependents de la pròpia Administració (ens instrumentals creats en gran manera per a fugir de la cotilla del dret administratiu i aconseguir una gestió més flexible), comporta l'obligació de Administració pública de subrogar-se, per transmissió d'empresa, en els contractes de treball fix, del personal que passa a formar part de la seva plantilla.

Amb aquest pressupòsit (existència de transmissió d'empresa), la jurisprudència en cassació per a la unificació de doctrina de la Sala Quarta del Tribunal Suprem (STS 85/2022, de 28 de gener de 2022), ha vingut a aclarir que els treballadors de la contractista que passen a ser emprats de l'Administració amb motiu de la reversió, conserven la condició de fixos que tenien amb la seva anterior ocupadora, de manera que la subrogació per un ens públic no serà motiu per a degradar el seu estatus laboral al de personal indefinit no fix ni, per consegüent, se'ls podrà obligar a passar per un procés selectiu basat en els principis d'igualtat, mèrit i capacitat per a consolidar la plaça.

La tensió entre l'ordre normatiu intern que imposa determinats requisits per a optar a una ocupació estable en el sector públic (art. 103.3 CE, EBEP) i el Dret de la UE que exigeix que es mantinguin les condicions d'origen en els supòsits de transmissió d'empreses o part d'aquestes (Directiva 2001/23/CE), es resol mitjançant l'aplicació preferent del segon bloc normatiu.

Matisa la sala Quarta que no estem davant un supòsit d'accés a l'ocupació pública, sinó d'assumpció de relacions laborals ja constituïdes. En totes les transmissions d'empreses el nou ocupador adquireix la unitat productiva i/o la plantilla, amb els seus drets i obligacions pel que en aquest assumpte en el qual es municipalitza un servei abans externalitzat, l'Ajuntament ha d'assumir que els treballadors que eren fixos continuïn sent-ho a aquest efecte.

Ara bé, encara que en la sentència comentada la Sala Quarta es mou en la direcció de conservar les condicions i els drets preexistents a la transmissió, invocant la primacia del Dret comunitari, tampoc desconeix que l'ordenament intern imposa determinades exigències per a aconseguir una plaça fixa en el sector públic. D'aquí ve que hagi introduït importants matisos al reconeixement de la condició de fix al personal subrogat per l'Administració, vinculant aquesta fixesa a l'estricta àmbit de la unitat productiva objecte de traspàs, amb el que no s'està tancant la possibilitat que la dinàmica de la relació laboral reobri el debat sobre l'abast de la fixesa respectada. La mateixa posseeix tot el seu sentit en tant el desenvolupament de les funcions romangui adscrit o relacionat amb la unitat productiva que es va transmetre, però perd el seu fonament i finalitat en el moment en què ja no succeeixi així. Per tant, s'està reconeixent que el personal subrogat



no és un empleat públic fix com els altres, podent perdre aquesta condició de sobrevenir determinades “vicissituds” (sense explicitar quines) que ho desvinculin de l'objecte productiu traspassat i de les funcions que fins a aquest moment vingués exercint.

En el cas present, tal i com s'ha fet constar en els antecedents, des de la data d'efectes de la subrogació del personal provinent d'EMSA, i fins a la data de signatura d'aquest informe, l'empleada que ocupava el lloc en el moment de la subrogació, s'ha mantingut en la unitat productiva en què es va subrogar (Departament de Joventut) fins a l'actualitat.

Partint, aleshores, d'una situació de fixesa igual a la del personal laboral “originari” de l'Ajuntament, el personal laboral fix respecte el qual la Corporació es va subrogar, ha de tenir els mateixos drets previstos normativament. Entre aquests es troba el dret a la promoció interna del personal laboral, dret subjectiu positivitzat a l'article 19 del TREBEP que estableix que el personal laboral té dret a la promoció professional i a la carrera professional que es fan efectives a través dels procediments que preveuen l'Estatut dels treballadors (en endavant, ET) o els convenis col·lectius. Al seu torn, a l'article 23.2 de l'ET es determina que, a través la negociació col·lectiva, es pactaran els termes de l'exercici d'aquests drets, que s'acomodaran a criteris i sistemes que garanteixin l'absència de discriminació, tant directa com indirecta, entre treballadors.

Més concretament, en l'article 24 de l'Acord de condicions comunes al personal funcionari i laboral de l'Ajuntament de Mont-roig del Camp (instrument que té la naturalesa de Conveni col·lectiu pel que fa al personal laboral de la Corporació) s'estableix que l'Ajuntament prioritzarà d'acord amb la normativa vigent la provisió de les places vacants mitjançant la promoció interna, així com que la forma d'accés per a aquestes places es produirà d'acord amb els sistemes d'accés a l'Administració pública, és a dir, per concurs-oposició o oposició, depenent del tipus de lloc a cobrir i d'acord amb les bases aprovades per l'òrgan competent.

La plaça de personal laboral fix que es va subrogar (Coordinador/a de Joventut) és una de les places de caps d'Unitats que té assignades funcions de caràcter tècnic, per a l'execució de les quals resulta exigible estar en possessió de titulacions universitàries específiques, però que es va subrogar amb un grup de cotització a la Seguretat Social i unes retribucions pròpies d'una plaça d'Administratiu/va.

Per tot el que s'ha exposat resulta ajustat a dret reclassificar la plaça de personal laboral Coordinador/a de Joventut, per la plaça de personal laboral de Tècnic de Joventut i Participació Ciutadana, grup A, subgrup A2, (en adscripció al lloc de cap de Joventut i Participació Ciutadana), i convocar-lo pel torn de promoció interna. L'estructura retributiva que es proposa assignar a aquest lloc és la mateixa prevista ja per llocs de tècnics mitjos de subgrup A2 que són caps d'Unitat, com és el cas del lloc de Tècnic Mig en Comunicació (en adscripció al lloc de cap de la Unitat de Comunicació), atès que són llocs equiparables pel nivell de titulació exigible, l'especialitat tècnica i la responsabilitat assumida.



De conformitat amb l'article 20.Tres.4 apartat b) de la LPGE 2023, les places que es convoquin per promoció interna, no computaran per a la taxa de reposició i, per tant, no es tindran en compte per al seu càlcul, així doncs, no opera limitació en aquest sentit per afegir aquesta plaça a la oferta d'ocupació pública de l'Ajuntament per al 2024.

Per tot el que s'ha exposat, la proposta de modificació comporta la modificació de l'estructura retributiva en els termes següents:

SITUACIÓ ACTUAL		PROPOSTA MODIFICACIÓ	
Sou base	2.049,47	Sou base	1.124,85
		CD 20	515,77
		CE	886,63
Total	2.049,47	Total	2.527,25

La despesa generada per aquesta reclassificació ja està prevista en l'Annex de personal que acompanya el Capítol I de despeses que es preveu que s'aprovi pel Ple el dia 13 de maig de 2024.

Sobre l'aprovació de les fitxes descriptives de funcions del personal subrogat en data 1 de gener de 2017 procedent d'EMSA

Primer.- Antecedents

El Ple de l'Ajuntament, en sessió de data 21/12/2016, va aprovar l'actual Relació de Llocs de Treball, incloent l'estudi justificatiu de l'estructura administrativa, organigrama que se'n deriva, el manual de valoració i la metodologia utilitzats, així com les fitxes descriptives dels diferents llocs de treball, i que, posteriorment, amb data d'efectes d'1 de gener de 2017, i per Acord de la Junta de Govern Local de la Corporació de data 14 de desembre de 2016, es va aprovar l'assumpció per part de l'Ajuntament de Mont-roig del Camp de la prestació directa dels determinats serveis (Turisme, Promoció Econòmica, Joventut i Organització de Festes, Cultura, Serveis Socials i Educació) de les seves societats mercantils dependents (EMSA i EMOMSA), subrogant-se el personal laboral indefinit fix d'aquestes entitats, en la plantilla de l'Ajuntament (exp.495/2016).

Per aquest motiu, en l'expedient d'aprovació de la Relació de Llocs de Treball de la Corporació referenciada al Fet primer, no consten les fitxes descriptives de funcions del personal subrogat en data 1 de gener de 2017.

Segon.- Fonamentació

L'article 29 del Decret 214/1990, de 30 de juliol, pel qual s'aprova el Reglament del personal al servei de les entitats locals, estableix que 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.

Així mateix, s'estableix que 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.

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.

Per aquest motiu, tot i que fins ara s'han anat establint per part d'Alcaldia les funcions a realitzar pel personal laboral subrogat, per no trobar-se inclosos en les anteriors relacions de llocs de treball aprovades per la Corporació, correspon aprovar les fitxes descriptives de funcions que consten com Annex a la present memòria justificativa.

Reclassificació d'una plaça de personal funcionari del cos administratiu (C1), de doble subgrup C1/A2, amb la denominació de Tècnic/a de gestió, escala d'administració general, i convocar el procés selectiu per a la seva cobertura definitiva pel torn de promoció interna

En el present expedient es proposarà la creació de diverses places de personal funcionari, del cos tècnic de gestió, d'escala d'administració general, subgrup A, subgrup A2, subescala de gestió, que dins l'exercici de funcions comunes a l'exercici de l'activitat administrativa, facin tasques de suport a les funcions de nivell superior (art.169 TRRL).

La justificació de la necessitat de la creació de places d'aquest perfil, tal i com es justificarà en l'apartat corresponent d'aquesta memòria justificativa-informe, radica en la vessant tècnica i especialització que la Llei 9/2017 CSP imposa en aquesta matèria, tant a les unitats administratives competents en la matèria (al Servei de Contractació al nostre Ajuntament) com a les unitats promotores de la contractació.

En els expedients de contractació, correspon a un tècnic (del Servei de Contractació) la redacció de Plecs de Clàusules Administratives Particulars, l'emissió dels informes pertinents, tant en fase de preparació dels expedients com en les fases posteriors d'adjudicació, execució i compliment o resolució. A més, cal ressenyar que la LCSP, en congruència amb les Directives Europees, concep i regula la contractació pública de forma que sigui un instrument de caràcter estratègic al servei de diferents polítiques públiques relacionades amb el foment de l'ocupació, la sostenibilitat mediambiental o la protecció de sectors socials desfavorits. Així mateix, la norma té una dificultat tècnica elevada, la qual cosa exigeix, d'acord amb la Recomanació (UE) 2017/1805 de la Comissió, de 3 d'octubre de 2017, de l'oportuna professionalització dels empleats públics que siguin responsables de la contractació dins la seva organització.

Atès el volum d'expedients de contractació que es gestionen des del Servei de Contractació, resulta convenient disposar d'un tècnic de gestió, d'escala d'administració general, subgrup A, subgrup A2, subescala de gestió, que dins l'exercici de funcions comunes a l'exercici de



l'activitat administrativa, facin tasques de suport a les funcions de nivell superior, és a dir, al TAG A1 que està adscrit al lloc de cap del Servei de Contractació, per poder atendre i reforçar les funcions d'emissió d'informes o assessorament en la matèria que permeti descongestionar una unitat que atén un alt volum d'obligacions sotmeses a termini.

Per tot el que s'ha exposat resulta ajustat a dret reclassificar la plaça de personal funcionari del cos administratiu (C1), de doble subgrup C1/A2, amb la denominació de Tècnic/a de gestió, escala d'administració general, i convocar el procés selectiu per a la seva cobertura definitiva pel torn de promoció interna.

De conformitat amb l'article 20.Tres.4 apartat b) de la LPGE 2023, les places que es convoquin per promoció interna, no computaran per a la taxa de reposició i, per tant, no es tindran en compte per al seu càlcul, així doncs, no opera limitació en aquest sentit per afegir aquesta plaça a la oferta d'ocupació pública de l'Ajuntament per al 2024.

Per tot el que s'ha exposat, la proposta de modificació comporta la modificació de l'estructura retributiva en els termes següents:

Administratiu C1

TGAG A2

SITUACIÓ ACTUAL	
Sou base	844,57
CD 16	410,48
CE	838,23
Total	2.093,28

PROPOSTA MODIFICACIÓ	
Sou base	1.124,85
CD 20	515,77
CE	728,89
Total	2.369,51

La despesa generada per aquesta reclassificació ja està prevista en l'Annex de personal que acompanya el Capítol I de despeses que es preveu que s'aprovi pel Ple el dia 13 de maig de 2024.

Modificació de la denominació del lloc de la plaça de personal eventual d'Assessor/a de Territori per Assessor/a d'Igualtat, Esports, Cultura i Festes

Primer.- La figura del personal eventual ve regulada en l'art. 12 del TRLEBEP, disposant que ho és el que, en virtut de nomenament i amb caràcter no permanent, només realitza funcions expressament qualificades com de confiança o assessorament especial; el seu nomenament i cessament són lliures per part de l'autoritat a la qual presten aquesta funció i, conforme a l'art. 104 de la LBRL, en tot cas, cessaran de manera automàtica quan es produeixi el cessament o expiri el mandat d'aquesta autoritat.

Aquest caràcter de lliure nomenament i cessament, sense referència al principi de mèrit i capacitat que presideix l'accés a l'ocupació pública conforme a l'art. 103.3 de la CE, s'explica pel fet que la normativa de funció pública situa el seu contingut funcional en la confiança política o assessorament especial, lluny, per tant, de la funció administrativa estrictament



considerada que es reserva als funcionaris o que, tractant-se d'oficis, pot ser exercida per personal laboral.

Aquesta reserva funcional ve donada per l'art. 9.2 del TRLEBEP, segons el qual "En tot cas, l'exercici de les funcions que impliquin la participació directa o indirecta en l'exercici de les potestats públiques o en la salvaguarda dels interessos generals de l'Estat i de les Administracions Públiques corresponen exclusivament als funcionaris públics...". En aquest sentit s'ha pronunciat també la jurisprudència i, a títol d'exemple, es cita la STS, Sala 3a, de 17 de març de 2005.

Per tant, atenent a la naturalesa lliure del seu nomenament i cessament per part de l'autoritat a qui presta aquesta funció (l'Alcaldia-Presidència), i sempre i quan es respecti el límit de dos llocs de treball que com a màxim es poden reservar a personal eventual, per tractar-se d'un municipi amb població superior a 10.000 i que no excedeix de 20.000 habitants (exigència prevista a l'art. 104.bis de la LBRL), la modificació de la denominació del lloc resta dins l'exercici d'una potestat discrecional i de la potestat d'autorganització de la Corporació, exercida en aquest cas per l'òrgan competent per al seu nomenament.

D'acord amb les consideracions anteriors, de l'anàlisi de les funcions que s'atorguen a aquest lloc de treball s'adverteix que, no entren en l'àmbit que per reserva de llei i de forma exclusiva, és propi del personal funcionari, per tant s'ajusta a dret.

BLOC II. CREACIÓ DE PLACES EN APLICACIÓ PREVISIONS LPGE 2023

En els darrers anys, la gestió dels recursos humans a les administracions públiques ha esdevingut altament complexa i ha repercutit en una elevada taxa de temporalitat, amb personal no permanent ocupant places de naturalesa estructural, aquesta complexitat té a veure amb la reducció efectiva de les plantilles fixes dels ens públics locals els darrers anys, fruit de taxes de reposició d'efectius tendents a zero per al gruix de les plantilles municipals, i creixements negatius i/o congelació de salaris heretats de la crisi de 2008, i que s'han anat determinant en les successives Lleis de Pressupostos Generals de l'Estat entre el període 2011-2021:

LPGE	Taxa de reposició aplicable a l'Administració local	Nomenaments/contractacions de personal temporal
2011	75-100% general,	Necessitats urgents i inajornables.



	<ul style="list-style-type: none"> - 8%-10% adicional a utilitzar preferentment en nous serveis, augment població per turisme i jubilacions - 5 % adicional pels municipis que han ampliat serveis per augment població de dret al padró - Policia local 115 %, a incrementar per les jubilacions anticipades que es produeixin 	
2012		Necessitats urgents i inajornables. Sectors, funcions i categories prioritàries o que afectin el funcionament de serveis públics essencials
2013		
2014	10% només per sectors concrets (prioritaris)	
2015	50% només per sectors concrets (prioritaris)	
2016	100% només per sectors concrets (prioritaris). 50% general (resta sectors)	
2017	100% només per sectors concrets (prioritaris). 50% general (resta sectors). 90%	Necessitats urgents i inajornables
2018	<p>75 -100% general,</p> <ul style="list-style-type: none"> - 8%-10% adicional a utilitzar preferentment en nous serveis, augment població per turisme i jubilacions - 5 % adicional pels municipis que han ampliat serveis per augment població de dret al padró 	Necessitats urgents i inajornables



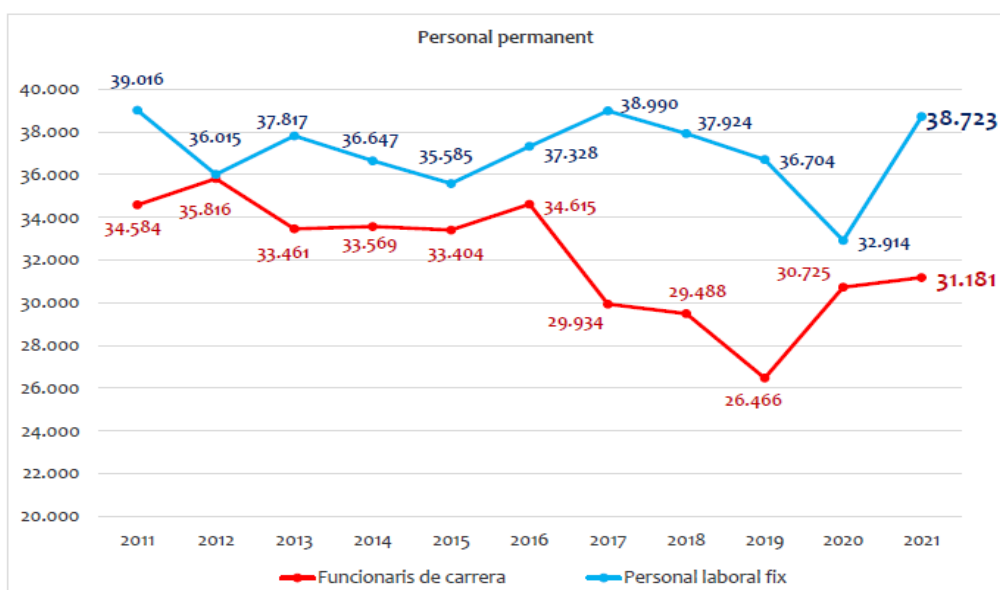
	<ul style="list-style-type: none"> - Policia local 115 %, a incrementar per les jubilacions anticipades que es produeixin 	
2021	<p>100 % general</p> <ul style="list-style-type: none"> - 110 % en sectors prioritaris - 110 % per entitats locals amb deute financer amortitzat a 31 de desembre de 2020 - 115 % forces i cossos de seguretat + baixes esperables 	Necessitats urgents i inajornables

Aquest fet no només ha impedit el manteniment de les plantilles de personal fix (funcionaris de carrera i laboral fix) de les administracions públiques, sinó que directament ha contribuït a la destrucció de les plantilles de personal fix, especialment en administracions públiques de petita o mitjana dimensió com és el cas de l'Ajuntament de Mont-roig del Camp, on degut a l'escàs nombre de baixes del seu personal fix al llarg dels exercicis, l'aplicació de taxes de reposició tan baixes resultaven contínuament en 0 o en xifres inferiors al 0,5, impossibilitant així la incorporació de places vacants a les successives ofertes d'ocupació públiques. En el següent gràfic es pot observar la tendència a la alta en el nombre de personal temporal del conjunt d'administracions públiques locals en el període (2016-2020) i la tendència a la baixa en el nombre de personal fix¹:

¹ Presentació de la Jornada sobre la Llei de pressupostos generals de l'Estat per a l'any 2023, organitzada per l'Escola d'Administració Pública de Catalunya, 11 de gener de 2023: https://eapc.gencat.cat/web/.content/home/biblioteca/fons-coleccions/docs_eapc/rh_riscos_pol_socials/2023/01-Llei-pressupostos-generals-Estat-2023/Armadas_Cristian.pdf

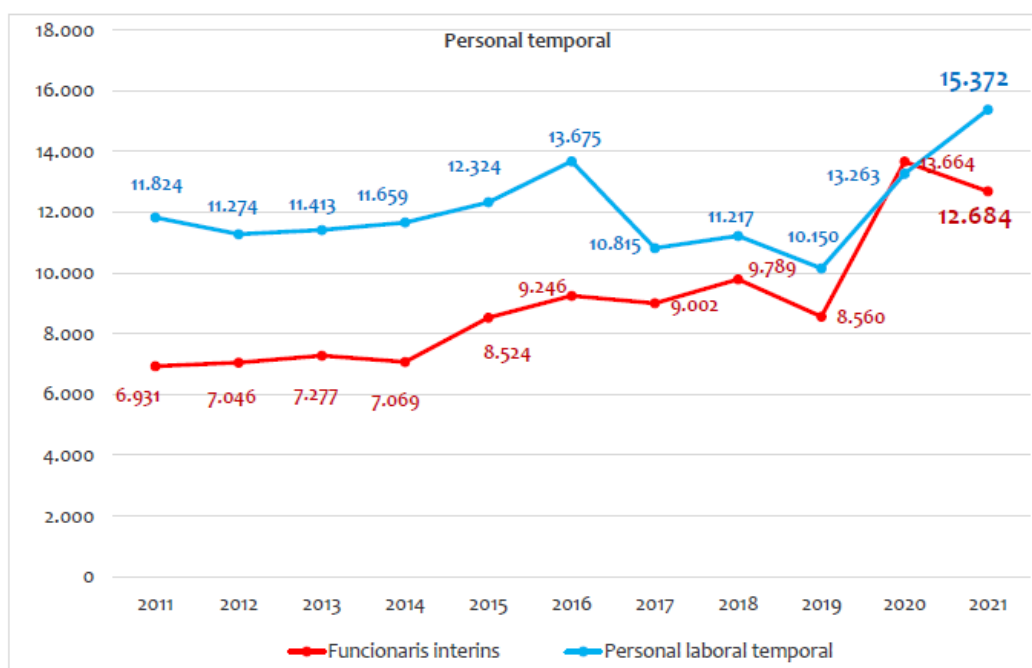


2.1.2 Evolució del personal (BDOP)



17

2.1.2 Evolució del personal (BDOP)



14



a) Creació de places per aplicació taxa específica per a la reducció temporalitat per sota del 8%

A banda de la temporalitat, aspectes com l'envelliment de la plantilla, que afecten a la gestió, requereixen d'un esforç en la planificació dels recursos que cal concretar en un instrument de planificació plurianual tal i com exigeix la Llei 31/2022, de 23 de desembre, de Pressupostos Generals de l'Estat per a l'any 2023 (en endavant LGPE 2023), amb l'objectiu de dissenyar mesures programades en atenció a les especificats de l'Ajuntament, i que s'executaran en els propers anys, amb l'objectiu principal que la temporalitat d'ocupació pública no superi el 8 per cent de les places de naturalesa estructural en cadascun dels àmbits d'aquesta Corporació.

Actualment la taxa de temporalitat de la Corporació en places de naturalesa estructural és del 18,42%.

L'article 20.Dos de la Llei 31/2022, de 23 de desembre, de pressupostos generals de l'Estat per a l'any 2023 (d'ara en endavant, LPGE 2023) disposa que l'Oferta Pública d'Ocupació s'articularà a través de les següents taxes de reposició d'efectius:

- a) En els sectors prioritaris la taxa serà del 120 per cent i en la resta del 110 per cent.
- b) Les entitats locals que tinguessin amortitzat el seu deute finances a 31 de desembre de l'exercici anterior tindran un 120 per cent de la taxa en tots els sectors.
- c) La taxa serà del 125 per cent per a les forces i cossos de seguretat de l'Estat, cossos de policia autonòmica i policies locals, que es consideraran també sectors prioritaris.
- d) La taxa específica, en els termes establerts en l'apartat Dos.4.

L'establert en els paràgrafs anteriors s'entén sens perjudici dels processos d'estabilització derivats de la Llei 20/2021, de 28 de desembre, de mesures urgents per a la reducció de la temporalitat en l'ocupació pública o de normes anteriors.

La LGPE 2023, que es troba en situació de pròrroga pressupostària, habilita una oportunitat per a regularitzar l'ocupació temporal que no es va incloure en els processos d'estabilització anteriors, afegint aquesta taxa a l'ordinària, la taxa específica esmentada en la lletra d) dalt transcrita, l'article 20.Dos.4 de la LPGE 2023, que estableix que cada Administració podrà autoritzar, amb caràcter extraordinari, una taxa específica que sigui necessària per a donar compliment de l'objectiu previst en la Llei 20/2021, de 28 de desembre, de mesures urgents per a la reducció de la temporalitat en l'ocupació pública,



de que la temporalitat en l'ocupació pública no superi el 8 per cent de les places de naturalesa estructural en cadascun dels seus àmbits, sempre que vingui justificat en l'instrument de planificació plurianual amb que haurà de comptar.

El contingut de l'instrument de planificació plurianual exigint en la LPGE 2023 no es regula de forma expressa enlloc de la normativa. Ara bé, aquest instrument s'esmenta en algunes resolucions o acords de l'Administració General de l'Estat, com ara, l'Acord adoptat en data 23 de maig de 2022, per la Mesa General de Negociació de l'Administració General de l'Estat sobre l'Oferta pública d'ocupació per a l'any 2022. De l'anterior es dedueix que l'objectiu d'aquest instrument ha de ser el d'assolir, tant quantitativament com qualitativament, els recursos òptims per a la prestació dels serveis que té encomanats l'Ens, amb una prèvia planificació i anàlisi de les causes, oportunitats i polítiques que justifiquin l'autorització extraordinària de la taxa específica de l'art. 20.Dos.4 de la LPGE 2023, necessària per arribar a l'objectiu de que la temporalitat no superi el 8 per cent de les places de naturalesa estructural de cadascun dels àmbits de l'Ens.

La justificació ha de venir emparada també, lògicament, en que amb les altres vies habilitades pel legislador no s'hagi pogut assolir l'objectiu indicat.

En aquest sentit, val a dir que, tal i com es preveu en el referit instrument que s'adjunta a aquesta Proposta, en aquest Ens, tot i els processos d'estabilització derivats de la Llei 20/2021, de 28 de desembre, de mesures urgents per a la reducció de la temporalitat en l'ocupació pública i tot i que s'articuli l'Oferta pública d'ocupació mitjançant la resta de taxes previstes en l'art. 20.Dos de la LPGE 2023, es preveu que es continuarà amb una temporalitat en l'ocupació pública superior al 8% de places de naturalesa estructural en cadascun dels seus àmbits.

Així mateix, ha quedat acreditat en el sí d'aquest expedient, a través dels informes dels caps de les Unitats, Serveis i Àrees implicades que la naturalesa de les funcions desenvolupades pel personal temporal referenciat, són de caràcter estructural. Igualment, en aquest instrument s'indica de forma expressa quines són les places ocupades de forma temporal que són de caràcter estructural, doncs tenen per objecte funcions recurrents que s'integren en l'activitat ordinària i normal de funcionament de l'Ens.

De forma resumida, les places que compleixen aquests requisits, segons s'indica en el referit instrument, són les següents:



Nombr e	Tipus personal	Cos funcionalial o Categoria	Subgrup	Departament	Tipus vinculació en l'actualitat	
1	Funcionari	Administratiu/iva	C1	Intervenció	Nom. Interí executió programes c. temporal	Creació plaça - Taxa específica objectiu Llei 20/2021 (reducció temporalitat 8%)
1	Funcionari	Administratiu/iva	C1	Intervenció	Nom. Interí executió programes c. temporal	Creació plaça - Taxa específica objectiu Llei 20/2021 (reducció temporalitat 8%)
1	Funcionari	Administratiu/iva	C1	Intervenció	Nom. Interí executió programes c. temporal	Creació plaça - Taxa específica objectiu Llei 20/2021 (reducció temporalitat 8%)
1	Funcionari	Administratiu/iva	C1	Gent Gran/Serveis Socials	Nom. Interí executió programes c. temporal	Creació plaça - Taxa específica objectiu Llei 20/2021 (reducció temporalitat 8%)
1	Funcionari	Administratiu/iva	C1	Educació	Nom. Interí executió programes c. temporal	Creació plaça - Taxa específica objectiu Llei 20/2021 (reducció temporalitat 8%)
1	Funcionari	Administratiu/iva	C1	Llicències d'Activitats	Nom. Interí executió programes c. temporal	Creació plaça - Taxa específica objectiu Llei 20/2021 (reducció temporalitat 8%)
1	Funcionari	Administratiu/iva	C1	Residus	Nom. Interí executió programes c. temporal	Creació plaça - Taxa específica objectiu Llei 20/2021 (reducció temporalitat 8%)
1	Funcionari	Administratiu/iva	C1	Polícia Local	Nom. Interí executió programes c. temporal	Creació plaça - Taxa específica objectiu Llei 20/2021 (reducció temporalitat 8%)
1	Funcionari	Administratiu/iva	C1	Gestió Tributària	Nom. Interí executió programes c. temporal	Creació plaça - Taxa específica objectiu Llei 20/2021 (reducció temporalitat 8%)
1	Funcionari	Téc. Mig en RRHH	A2	RRHH	Nom. Interí per acumulació de tasques	Creació plaça - Taxa específica objectiu Llei 20/2021 (reducció temporalitat 8%)
1	Funcionari	Téc. Mig en Educació	A2	Educació	Nom. Interí executió programes c. temporal	Creació plaça - Taxa específica objectiu Llei 20/2021 (reducció temporalitat 8%)
1	Funcionari	Téc. Mig en Gent Gran	A2	Serveis Socials	Nom. Interí executió programes c. temporal	Creació plaça - Taxa específica objectiu Llei 20/2021 (reducció temporalitat 8%)
1	Funcionari	Téc. Mig en Transició Energètica	A2	Transició energètica	Nom. Interí executió programes c. temporal	Creació plaça - Taxa específica objectiu Llei 20/2021 (reducció temporalitat 8%)
1	Funcionari	Téc. Mig en Promoció Econòmica	A2	Promoció Econòmica	Nom. Interí executió programes c. temporal	Creació plaça - Taxa específica objectiu Llei 20/2021 (reducció temporalitat 8%)
1	Funcionari	Eng. Tècnic Industrial	A2	Obres	Nom. Interí executió programes c. temporal	Creació plaça - Taxa específica objectiu Llei 20/2021 (reducció temporalitat 8%)
1	Funcionari	Arquitecte/a	A1	Obres	Nom. Interí executió programes c. temporal	Creació plaça - Taxa específica objectiu Llei 20/2021 (reducció temporalitat 8%)
1	Funcionari	Administratiu/iva	C1	Disciplina	Nom. Interí per vacant	Convocatòria - Taxa específica objectiu Llei 20/2021 (reducció temporalitat 8%)
1	Laboral	Dinamitzador/a Jovenut	C2	Jovenut	Contracte dur.determinada durant procés selecc	Convocatòria - Taxa específica objectiu Llei 20/2021 (reducció temporalitat 8%)
1	Funcionari	Tècnic auxiliar en Informàtica	C1	Noves Tecnologies	Nom. Interí per vacant	Convocatòria - Taxa específica objectiu Llei 20/2021 (reducció temporalitat 8%)
1	Funcionari	Administratiu/iva	C1	RRHH	Nom. Interí per vacant	Convocatòria - Taxa específica objectiu Llei 20/2021 (reducció temporalitat 8%)
1	Funcionari	Administratiu/iva	C1	Obres	Nom. Interí per vacant	Convocatòria - Taxa específica objectiu Llei 20/2021 (reducció temporalitat 8%)

En conseqüència, per a ampliar l'Oferta Pública d'Ocupació (d'ara en endavant, OPO) mitjançant aquesta taxa específica de manera que "la temporalitat en l'ocupació pública no superi el 8 per cent de les places de naturalesa estructural", és fa necessari aprovar un instrument de planificació pluriennal, prèvia negociació en la Mesa General de Negociació, en el que es planifiqui la convocatòria escalonada dels processos selectiu per a ajustar aquesta ocupació temporal al citat límit. L'objectiu de la norma és situar la taxa de temporalitat estructural per sota del 8 per cent en el conjunt de les Administracions Públiques espanyoles, actuant la reforma en tres dimensions: adopció de mesures immediates per a posar remei l'elevada temporalitat existent, articulació de mesures eficaces per a prevenir i sancionar l'abús i el frau en la temporalitat a futur i, finalment, potenciació de l'adopció d'eines i una cultura de la planificació per a una millor gestió dels recursos humans.

El present document conté una anàlisi tècnica de l'estructura organitzativa, llocs de treball i places actuals de l'Ajuntament i concretarà a l'esmentat instrument de planificació pluriennal (exp. 6806/2024 d'aprovació de l'oferta ocupació pública per a 2024), i es configura amb l'objectiu de satisfer els interessos i necessitats de l'Ajuntament en matèria de personal, amb criteris d'optimització i racionalització dels recursos, i millora en la qualitat dels serveis prestats a la ciutadania.

b) Creació de les places necessàries per a la posada en marxa i funcionament de nous serveis l'establiment dels quals vingui impositat en virtut d'una norma estatal, autonòmica o local

La Llei 31/2022, de 23 de desembre, de Pressupostos Generals de l'Estat per a l'any 2023 presenta importants novetats quant a l'oferta d'ocupació pública. No obstant, també es



consoliden altres regles ja incloses en LPGE anteriors com són la possibilitat d'incorporar, sense computar en taxa, les places derivades de l'assumpció de nous serveis l'establiment dels quals vingui impositat en virtut d'una norma estatal, autonòmica o local o de la internalització de serveis (article 20.Tres apartat 4.f).

En el mateix sentit es pronuncia l'article 126 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, que preveu que les plantilles podran ser ampliades en els següents supòsits:

a) Quan l'increment de la despesa quedi compensat mitjançant la reducció d'altres unitats o capítols de despeses corrents no ampliables.

b) Sempre que l'increment de les dotacions sigui conseqüència de l'establiment o ampliació de serveis de caràcter obligatori que resultin imposats per disposicions legals.

La consideració de en quins termes es concreta la obligació de l'establiment de nous serveis de caràcter obligatori, o l'ampliació dels mateixos, no es regula de forma expressa enlloc de la normativa. Ara bé, tenint en compte els fets exposat en l'apartat a) del present Bloc II, cal recordar que durant el període 2011-2021, ha estat molt difícil, i a vegades impossible, la incorporació de personal permanent a les administracions públiques, especialment a aquelles de petita-mitjana dimensió com ho és l'Ajuntament de Mont-roig del Camp i, tot i això, el legislador comunitari, estatal, autonòmic i, fins i tot el local, no ha cessat la promulgació de normes vinculants que incrementen de manera considerable el nombre d'obligacions a les quals han de donar compliment les entitats locals.

La manca d'actuació de les Administracions públiques, per inactivitat o passivitat administrativa, que comporti l'incompliment de l'ordenament jurídic pot comportar que aquesta incorri en responsabilitat patrimonial corresponent derivada d'aquesta omissió, entesa com l'incompliment il·lícit d'un deure legal d'actuació o de les funcions administratives assignades a Administracions públiques. En aquest sentit cal posar de relleu que el règim de responsabilitat patrimonial que resulta aplicable a l'Ajuntament, un sistema que es qualifica d'unitari, en tant que afecta a totes les Administracions Públiques per estar establert en l'article 149.1.18a CE in fini, i per descomptat sense que existeixi cap diferència entre actuacions en el curs de relacions de Dret públic o privat. Així mateix, i en concordança amb l'anterior, es configura com un sistema general ja que es refereix a les accions o omissions que realitza l'Administració, és a dir, que el sistema actua tant davant l'activitat com davant la inactivitat d'aquesta.

Referent a això, s'ha de tenir en compte que el concepte d'inactivitat administrativa ocupa una varietat de formes en les quals aquesta actua i que, en la majoria de les ocasions, responen a una certa passivitat administrativa en un termini determinat, provocant així unes certes conseqüències jurídiques i una responsabilitat subjectiva que cobrir. Malgrat això, cal diferenciar els casos que ha existit una actuació diligent per part de l'Administració per a evitar el dany dels quals ha incorregut una actitud imprudent.

Per a entendre què és la inactivitat material de l'Administració, cal considerar primerament quines accions o exercicis componen l'activitat material. Sobre aquest tema, precisa AGUT



GONZÁLEZ² que, no és més que “la materialització fàctica i tècnica de les atribucions jurídic-públiques conferides per l'ordenament a l'Administració”. En altres paraules, respon a una forma d'actuació certa o real i ordinària que permet dur a terme la gestió administrativa diària o el seu imprescindible compliment per a aconseguir l'execució dels actes jurídics o la prestació de serveis.

Una vegada dit això, i basant-nos també en la concepció de GÓMEZ PUENTE³, podria dir-se que la inactivitat material és la infracció, per omissió, d'un deure legal d'obrar, de contingut material o tècnic, que no és materialment impossible. Tal omissió concebuda en sentit ampli, perquè és indiferent si l'Administració no ha actuat com si ha actuat de mode insuficient. Certament, NIETO GARCÍA⁴ dona suport a la hipòtesi que és una inactivitat basada en una “passivitat, en un no fer de l'Administració en el marc de les seves competències ordinàries”, és a dir, un comportament subjectiu de l'Administració. No ens referim, doncs, a comportaments tècnics dels agents a càrrec de les AAPP, (que poden donar lloc únicament a una mala gestió dels recursos), sinó només quan aquests tenen transcendència externa o provoquen situacions d'inactivitat ad extra⁵.

Aquesta inactivitat material té lloc en els següents supòsits:

- Inactivitat per falta d'execució d'actes administratius
Primerament, dona lloc a inactivitat la falta d'execució d'actes que competeixen a l'Administració. Contemplada en l'art. 29.2 LJCA, és evident que l'execució d'actes administratius és un deure inherent a l'Administració Pública i, per tant, la seva omissió provoca el perjudici al titular de la resolució i la conseqüent indemnització a aquest. En aquest sentit, podran els afectats formular recurs contenciós-administratiu.
- Inactivitat en l'execució de resolucions judicials
- Inactivitat prestacional
Finalment, i seguint la línia explicativa de GÓMEZ PUENTE⁶, l'obligació legal de dur a terme una activitat tècnica o de servei públic per part de l'Administració engloba tota prestació de serveis públics que s'estableixen tant per a satisfer l'interès general com el dels particulars destinats a ser usuaris d'aquesta.
Estem, per tant, davant un supòsit de inactivitat quan s'ometen aquests deures de fer per part de l'Administració. Està prevista en l'art. 29.1 LJCA. És evident que, en gran part, l'interès general se satisfà mitjançant l'activitat de prestacions materials i que, basant-nos en aquesta funció que li és pròpia a l'Administració, la inactivitat prestacional ocupa la majoria dels supòsits d'inactivitat administrativa (a causa de la multitud de serveis públics que ofereix) i, amb això, són molt diversos els sectors de doctrina i jurisprudència que analitzen l'entitat.

² Vid. AGUDO GONZÁLEZ, J.: “Actuación material e informalidad. El ejemplo de la concertación con la Administración”. Revista Aragonesa de Administración Pública, Nº 41-42, 2013, pp. 123-172.

³ Op. Cit. GÓMEZ PUENTE, M.: “Responsabilidad por inactividad...”, p. 180.

⁴ Op. Cit. NIETO GARCÍA, A.: “La inactividad...”, p. 80

⁵ Op. Cit. GÓMEZ PUENTE, M.: “La inactividad...”, p. 758. Según el autor, la actividad o inactividad material de la Administración repercute ad extra “cuando recae directamente sobre otros sujetos jurídicos, individual o colectivamente considerados”

⁶ Op. Cit. GÓMEZ PUENTE, M.: “Responsabilidad por inactividad...”, p. 185



Donada la seva importància, i revisada la jurisprudència en la matèria, convé citar alguns exemples sobre responsabilitat patrimonial de l'Administració quan concorre inactivitat prestacional, diferenciats pel sector o servei públic sobre el qual incideixen:

- **Servei públic de l'aigua.** Destacar, entre altres, la STSJ d'Andalusia de 20 de juny de 2017 (danys soferts en finca per l'obstrucció d'una obra de pas d'aigua, el deficient estat de conservació del rierol i les pluges caigudes), la STSJ de Madrid de 5 de juliol de 2017 (responsabilitat de l'Ajuntament de la substitució íntegra de la xarxa de subministrament i proveïment d'aigua), la STSJ de Catalunya de 10 de novembre de 2003 (falta de proveïment d'aigua potable pel municipi), i la STSJ de Cantàbria de 9 de gener de 1997 (inundació d'un comerç produïda per una fugida d'aigua de conducció municipal).
- **Manteniment de les vies públiques.** Destacar, entre altres, la STS de 28 de febrer de 1998 (inactivitat de l'Administració al no vigilar i cuidar una carretera amb la finalitat d'evitar la precipitació previsible de blocs de pedra), la SJCA de Tarragona de 2 de febrer de 2016 (lesions per caiguda en via pública per no adoptar l'Administració les mesures necessàries i adequades per a garantir la seguretat dels usuaris de la via i la nul·la il·luminació), la STSJ de Galícia de 6 de juliol de 2016 (danys derivats de caiguda en la via pública per omissió de l'Administració municipal de les labors de conservació de la mateixa).
- **Instal·lacions en establiments públics.** Destacar, entre altres, la SJCA de Tarragona de 19 de gener de 2016 (lesions produïdes a conseqüència d'una caiguda a causa del mal estat del sòl d'hospital que es trobava mullat), la STSJ de Múrcia de 6 de juliol de 2012 (danys soferts per caiguda en instal·lacions de col·legi públic a causa de deficiències de manteniment i conservació), la STSJ de Sevilla de 15 d'octubre de 2009 (Caiguda de canastra en un col·legi on l'Administració educativa va ometre els seus deures de vigilància de les instal·lacions del col·legi, així com el deure de manteniment perquè la canastra no es trobava en correcte estat per al seu ús).
- **Serveis de salut pública.** Destacar, entre altres, les SSTSJ de Múrcia de 12 de desembre de 2008 (lesions provocades per brot de legionel·la a les torres de refrigeració d'hospital produït per falta de manteniment adequat de les instal·lacions).

Per tal d'evitar el cost per a l'erari públic que les eventuais indemnitzacions per responsabilitat patrimonial derivada de la inactivitat de la Corporació per manca de mitjans personals suficients per fer front a les obligacions normatives aprovades en els darrers anys, es considera necessari crear per la via de l'article 20.Tres apartat 4.f LPGE les 7 places de personal funcionari següents:

			Norma que obliga prestació servei
1	Tècnic/a mig adm. Especial, grup A2	Serveis Econòmics	- Llei 38/2003, de 17 de novembre, General de Subvencions - Reial decret 887/2006, de 21 de juliol, pel qual s'aprova el Reglament de la Llei 38/2003, de 17 de novembre, General de Subvencions.



1	Administratiu/va, adm. General, C1	Serveis Econòmics	<ul style="list-style-type: none"> - Reial decret llei 36/2020, de 30 de desembre, pel qual s'aproven mesures urgents per a la modernització de l'Administració Pública i per a l'execució del Pla de Recuperació, Transformació i Resiliència. - Reial decret legislatiu 2/2004, de 5 de març, pel qual s'aprova el text refós de la Llei Reguladora de les Hisendes Locals
1	Administratiu/va, adm. General, C1	Medi Ambient, Entorn Natural i Salut Pública/ Transició energètica	<p>Pel que fa a Medi Ambient, Entorn Natural i Salut Pública</p> <ul style="list-style-type: none"> - Llei 7/2023, de 28 de març, de protecció dels drets i el benestar dels animals. <p>Decret Legislatiu 2/2008, de 15 d'abril, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de protecció dels animals</p> <p>Pel que fa a Transició Energètica:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Llei 7/2021, de 20 de maig, de Canvi Climàtic i Transició Energètica, on es recull els objectius mínims nacionals de reducció d'emissions de gasos d'efecte hivernacle, energies renovables i eficiència energètica de l'economia espanyola per als anys 2030 a 2050. - Llei 16/2017, d'1 d'agost, del canvi climàtic, estableix que les mesures que s'adoptin en matèria d'energia han d'anar encaminades a la transició energètica cap a un model cent per cent renovable, desnuclearitzat i descarbonitzat, neutre en emissions de gasos amb efecte d'hivernacle, que redueixi la vulnerabilitat del sistema energètic català i garanteixi el dret a l'accés a l'energia com a bé comú. - Decret-Llei 24/2021, de 26 d'octubre, d'acceleració del desplegament de les energies renovables distribuïdes i participades. - Decret-Llei 16/2019, de 26 de novembre, de mesures urgents per a emergència climàtica i l'impuls a les energies renovables. - El PAESC (Pla d'Acció per l'Energia Sostenible i el Clima) en l'actualitat.
1	Inspector, adm. Especial	Medi Ambient, Entorn Natural i Salut Pública	<ul style="list-style-type: none"> - Llei 7/2023, de 28 de març, de protecció dels drets i el benestar dels animals. <p>Decret Legislatiu 2/2008, de 15 d'abril, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de protecció dels animals</p>
1	Inspector, adm. Especial	Residus i Neteja Viària	<ul style="list-style-type: none"> - Llei 7/2022, de 8 d'abril, de residus i sòls contaminats per a una economia circular. - Pla Estratègic Mont-roig del Camp 2020-2030 i d'acord amb les necessitats i mancances detectades al municipi, es va establir l'Acció estratègica número 41: Establiment d'un nou règim general de neteja i tractament de residus amb un nivell de prioritat màxima que s'emmarca en la Dimensió Estratègica 2: Un Mont-roig del Camp eficient en la gestió, l'Objectiu Estratègic 8: Millorar la gestió i la qualitat dels serveis públics i l'Objectiu de Gestió 10: Elaboració d'una estratègia integral de serveis públics sostenibles i de qualitat.
1	Tècnic/a de gestió, adm.	Àrea de les persones	<ul style="list-style-type: none"> - Llei 9/2017, de 8 de novembre, de contractes del sector públic - Reial decret 1098/2001, de 12 d'octubre, pel qual s'aprova el Reglament general de la Llei de Contractes de les Administracions Públiques.



	General A2		<ul style="list-style-type: none"> - Reial decret 2568/1986, de 28 de novembre, pel qual s'aprova el Reglament d'Organització, Funcionament i Règim Jurídic de les Entitats Locals (ROF).
1	Tècnic/a de gestió, adm. General A2	Turisme i promoció econòmic a	<ul style="list-style-type: none"> - Recomanació (UE) 2017/1805 de la Comissió, de 3 d'octubre de 2017, sobre la professionalització de la contractació pública (Recomanació UE 2017/1805). - RD-llei 36/2020, de 30 de desembre, pel qual s'aproven mesures urgents per a la modernització de l'Administració Pública i per a l'execució del Pla de Recuperació, Transformació i Resiliència (RD Llei 36/2020). - Llei 38/2003, de 17 de novembre, General de Subvencions (LGS). - Reial Decret 887/2006, de 21 de juliol, pel qual s'aprova el Reglament de la Llei General de Subvencions (RLGS). - Ordre HFP/1030/2021, de 29 de setembre, per la qual es configura el sistema de gestió del Pla de Recuperació, Transformació i Resiliència (Ordre HFP/1030/2021). - Ordre HFP/1031/2021, de 29 de setembre, per la qual s'estableix el procediment i format de la informació a proporcionar per les Entitats del Sector Públic Estatal, Autonòmic i Local per al seguiment del compliment de fites i objectius i d'execució pressupostària i comptable de les mesures dels components del Pla de Recuperació, Transformació i Resiliència (Ordre HFP/1031/2021). - Ordre HFP/55/2023, de 24 de gener, relativa a l'anàlisi sistemàtica del risc de conflicte d'interès en els procediments que executen el Pla de Recuperació, Transformació i Resiliència (Ordre HFP/55/2023). - Instrucció de 23 de desembre de 2021 de la Junta Consultiva de Contractació Pública de l'Estat sobre aspectes a incorporar en els expedients i en els plecs rectors dels contractes que es vagin a finançar amb fons procedents del pla de recuperació, transformació i resiliència (I 23/12/23 JCCPE).

En els informes que obren a l'expedient i que han emès els responsables i caps de les unitats administratives materialment competents en els àmbits afectats per la normativa referenciada, han justificat sobradament les obligacions a les que hauran de donar compliment les entitats de l'Administració local i que, per tant, li seran exigibles a l'Ajuntament de Mont-roig del Camp per part de la ciutadania i la resta de poders públics.

b.1. Necessitat d'una plaça de Tècnic/a Mig en Serveis Econòmics i d'una plaça d'Administratiu/va

La plaça de personal funcionari del cos Tècnic Mig en Serveis Econòmics, escala d'administració especial, subescala tècnica, grup A, subgrup A2 haurà de destinar-se a realitzar les funcions públiques d'emissió d'informes, elaboració de propostes de resolució, decrets i resolucions per a la seva adopció per part de l'òrgan competent, en matèria econòmica, financera, i subvencional.

La plaça de personal funcionari del cos administratiu, d'escala d'administració general, subescala administrativa, grup C, subgrup C1 haurà de destinar-se a



realitzar les funcions administratives, normalment de tràmit i col·laboració en els procediments administratius (art. 169 TRRL) que tramitin des de la unitat de Serveis Econòmics, especialment en la tramitació de tots els procediments administratius derivats de la recerca de subvencions respecte les quals la Corporació pot ésser beneficiària, la presentació de sol·licituds per a l'atorgament de subvencions, la preparació de documentació relacionada, justificació documental, etc.

La necessitat d'aquestes places ve determinada per:

Norma	Obligacions per a les entitats Administració local
<p>Reial decret legislatiu 2/2004, de 5 de març, pel qual s'aprova el text refós de la Llei Reguladora de les Hisendes Locals</p>	<p>Art. 25: Els acords d'establiment de taxes per la utilització privativa o l'aprofitament especial del domini públic, o per a finançar totalment o parcialment els nous serveis, <u>hauran d'adoptar-se a la vista d'informes tecnicoeconòmics en els quals es posi de manifest el valor de mercat o la previsible cobertura del cost d'aquells, respectivament.</u> Aquest informe s'incorporarà a l'expedient per a l'adopció del corresponent acord.</p>



<p>Llei 38/2003, de 17 de novembre, General de Subvencions</p> <p>Reial decret 887/2006, de 21 de juliol, pel qual s'aprova el Reglament de la Llei 38/2003, de 17 de novembre, General de Subvencions.</p>	<p><u>Article 14. Obligacions dels beneficiaris de subvencions.</u></p> <p>1. Són obligacions del beneficiari:</p> <p>a) Complir l'objectiu, executar el projecte, realitzar l'activitat o adoptar el comportament que fonamenta la concessió de les subvencions.</p> <p>b) Justificar davant l'òrgan concedent o l'entitat col·laboradora, si és el cas, el compliment dels requisits i condicions, així com la realització de l'activitat i el compliment de la finalitat que determinin la concessió o gaudi de la subvenció.</p> <p>c) sotmetre's a les actuacions de comprovació, a efectuar per l'òrgan concedent o l'entitat col·laboradora, si és el cas, així com qualssevol altres de comprovació i control financer que puguin realitzar els òrgans de control competents, tant nacionals com comunitaris, aportant quanta informació li sigui requerida en l'exercici de les actuacions anteriors.</p> <p>d) Comunicar a l'òrgan concedent o l'entitat col·laboradora l'obtenció d'altres subvencions, ajudes, ingressos o recursos que financin les activitats subvencionades.</p> <p>Aquesta comunicació haurà d'efectuar-se tan aviat com es conegui i, en tot cas, amb anterioritat a la justificació de l'aplicació donada als fons percebuts.</p> <p>e) Acreditar amb anterioritat a dictar-se la proposta de resolució de concessió que es troba al corrent en el compliment de les seves obligacions tributàries i enfront de la Seguretat Social, en la forma que es determini reglamentàriament, i sense perjudici del que s'estableix en la disposició addicional divuitena de la Llei 30/1992, de 26 de novembre, de Règim Jurídic de les Administracions Públiques i del Procediment Administratiu Comú.</p> <p>f) Disposar dels llibres comptables, registres diligenciats i altres documents degudament auditats en els termes exigits per la legislació mercantil i sectorial aplicable al beneficiari en cada cas, així com quants estats comptables i registres específics siguin exigits per les bases reguladores de les subvencions, amb la finalitat de garantir l'adequat exercici de les facultats de comprovació i control.</p>
---	--



	<p>g) Conservar els documents justificatius de l'aplicació dels fons rebuts, inclosos els documents electrònics, en tant puguin ser objecte de les actuacions de comprovació i control.</p> <p>h) Adoptar les mesures de difusió contingudes en l'apartat 4 de l'article 18 d'aquesta llei.</p> <p>i) Procedir al reintegrament dels fons percebuts en els supòsits contemplats en l'article 37 d'aquesta llei.</p> <p>2. La rendició de comptes dels perceptors de subvencions, a què es refereix l'article 34.3 de la Llei 7/1988, de 5 d'abril, de funcionament del Tribunal de Comptes, s'instrumentarà a través del compliment de l'obligació de justificació a l'òrgan concedent o entitat col·laboradora, si és el cas, de la subvenció, regulada en el paràgraf b) de l'apartat 1 d'aquest article.</p> <p>La <u>secció 3a del Capítol III</u> del Reial decret 887/2006, de 21 de juliol estableix el seguit de Disposicions relatives als beneficiaris i a entitats col·laboradores.</p>
<p>Reial decret llei 36/2020, de 30 de desembre, pel qual s'aproven mesures urgents per a la modernització de l'Administració Pública i per a l'execució del Pla de Recuperació, Transformació i Resiliència.</p>	<p><u>Art. 4:</u> Per a la gestió eficaç dels projectes vinculats al Pla de Recuperació, Transformació i Resiliència els òrgans responsables adoptaran les següents directrius en el marc de les seves competències:</p> <p>b) Analitzar els objectius de gestió que els competeixin i els recursos disponibles per al seu compliment.</p> <p>c) Verificar les inadequacions de necessitats i disponibilitats en matèria de recursos i proposar solucions per al compliment de l'execució dels projectes assignats.</p> <p><u>El Capítol V</u> preveu un seguit de mesures d'agilització de les subvencions finançats amb fons europeus que suposa una reducció implícita de molts dels tempos que afecten al procediment d'atorgament de subvencions i requereixen que els potencials beneficiaris comptin amb una capacitat de preparació i reacció superior</p>

b.2. Necessitat d'una plaça d'Inspector/a i una plaça d'Administratiu/va per al Departament de Medi Ambient, Entorn Natural i Salut Pública/Transició energètica



La plaça de personal funcionari del cos d'Inspecció, escala d'administració especial, subescala comeses especials, grup C, subgrup C1 haurà de destinar-se a realitzar les funcions públiques d'inspecció i control del compliment dels requisits aplicables d'acord amb la normativa sectorial. A aquest efecte, poden comprovar, verificar, investigar i inspeccionar fets, elements, activitats, accions i altres circumstàncies que hi concorrin, en els àmbits materials d'intervenció (articles 88 i 89 Llei 26/2010, del 3 d'agost, de règim jurídic i de procediment de les administracions públiques de Catalunya).

La necessitat d'aquesta plaça ve determinada per:

Norma	Obligacions per a les entitats Administració local
<p>Llei 7/2023, de 28 de març, de protecció dels drets i el benestar dels animals.</p>	<p>Art. 22: <u>Correspondrà als ajuntaments</u> la recollida d'animals extraviats i abandonats i el seu allotjament en un centre de protecció animal. Per a això hauran de comptar amb un servei d'urgència per a la recollida i atenció veterinària d'aquests animals, disponible les vint-i-quatre hores del dia. Aquesta gestió podrà realitzar-se directament pels serveis municipals competents o per entitats privades, sense perjudici que, sempre que sigui possible, es realitzi en col·laboració amb entitats de protecció animal</p> <p>En absència d'una altra previsió en la legislació autonòmica, <u>correspon a l'Administració local</u> i, subsidiàriament, a l'autonòmica la gestió i cures dels animals desamparats o els titulars dels quals no puguin atendre'ls a causa de situacions de vulnerabilitat, sense perjudici que puguin comptar amb la col·laboració d'entitats de protecció animal degudament registrades.</p> <p><u>Les entitats locals</u> anteposaran el control poblacional no letal de la fauna urbana en els seus plans d'actuació en matèria de protecció animal garantint els drets dels animals.</p> <p>Art. 23 Obligacions dels Centres públics de protecció animal</p> <p>A Catalunya, aquests dos preceptes s'han de posar en relació amb el que ja s'establia al Capítol II (<<Abandonament i pèrdua d'animals de companyia i centres de recollida>>) del Títol II -articles 16 a 19- del Decret Legislatiu 2/2008, de 15 d'abril, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de protecció dels animals que <u>ja imposava obligacions a les Administracions locals</u> per aquests casos, i el Decret 243/1994, de 13 de setembre, pel qual s'estableixen els requisits que han de complir els centres de recollida d'animals de companyia abandonats.</p>



Art. 39 Funcions de l'Administració local sobre Colònies felines

Conté les funcions de les Administracions Locals pel que fa a la gestió dels gats comunitaris -en absència d'una altra previsió en la legislació autonòmica i respectant l'àmbit competencial establert per la legislació vigent- i per això hauran de desenvolupar Programes de Gestió de Colònies Felines que hauran d'incloure, al menys, els següents aspectes:

<<a) Foment de la col·laboració ciutadana per a la cura dels gats comunitaris, regulant, a través de les seves normatives municipals, els procediments en les que es recolliran drets i obligacions dels cuidadors de les colònies felines.

b) L'Administració local podrà col·laborar amb entitats de Gestió de Colònies Felines degudament inscrites en el Registre d'Entitats de Protecció Animal per a la implantació i desenvolupament dels Programes de Gestió de Colònies Felines.

c) L'assumpció per part de l'entitat local de la responsabilitat de l'atenció sanitària dels gats comunitaris que així ho requereixin, comptant sempre amb els serveis d'un professional veterinari col·legiat.

d) L'establiment de protocols d'actuació per a casos de colònies felines en ubicacions privades, de manera que es pugui realitzar la seva gestió respectant les mateixes especificacions que en la via pública.

e) La implementació de campanyes de formació i informació a la població dels programes de gestió de colònies felines que s'implantin en el terme municipal.

f) L'establiment de plans de control poblacional dels gats comunitaris, seguint els següents criteris:

1º. Mapatge i cens dels gats del terme municipal, per a una planificació i control en les esterilitzacions concordant amb el volum de



	<p>població que es desitja controlar perquè resulti eficient i impedeixi l'augment del nombre de gats;</p> <p>2º. Programes d'esterilització dels gats mitjançant la intervenció de veterinari habilitat per a aquesta pràctica, inclòs el marcatge auricular.</p> <p>3º. Programa sanitari de la colònia, subscrit i supervisat per un professional veterinari col·legiat, incloent almenys la vacunació i identificació obligatòria mitjançant microxip amb responsabilitat municipal.</p> <p>4º. Protocols de gestió de conflictes veïnals.</p> <p>g) Qualsevol altre dels previstos als Protocols marc de les Comunitats Autònomes a les que pertanyin, havent en tot cas, d'elevat anualment un informe estadístic respecte de la seva implantació i evolució dels protocols al seu municipi.</p> <p>h) El municipi haurà de comptar amb un lloc adequat amb espai suficient i condicionat per a la retirada temporal de la seva colònia dels gats comunitaris en cas de necessitat.</p> <p>i) Les entitats locals hauran d'establir mecanismes normatius i de vigilància per a dur a terme el control i la sanció als responsables de gats que no els tinguin degudament identificats i esterilitzats i, per tant, que no posin les mesures necessàries per a evitar la reproducció dels seus animals amb els gats comunitaris>>>.</p> <p>Art. 80 Òrgans competents en el proc. Sancionador</p> <p>L'exercici de la potestat sancionadora correspon als òrgans de les comunitats autònomes i municipals competents en cada cas. <u>Les autoritats municipals podran imposar sancions</u> i adoptar les mesures previstes en aquesta llei quan les infraccions es cometessin en espais públics municipals o afectin béns de titularitat local, sempre que ostentin competència sobre la matèria d'acord amb la legislació específica. Les ordenances municipals podran introduir especificacions o graduacions en el quadre de les infraccions i sancions tipificades en aquesta llei.</p>
--	--



	<p>La potestat sancionadora prevista en la present llei s'exercirà conforme a les disposicions de la comunitat autònoma <u>o entitat local competent</u>, en particular en el referit a l'adopció de mesures provisionals i a la prescripció de les infraccions i sancions i a la caducitat dels procediments.</p>
<p>Decret Legislatiu 2/2008, de 15 d'abril, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de protecció dels animals</p>	<p><u>Art. 41</u></p> <p>Inspecció i vigilància dels animals de companyia</p> <p>41.1 <u>Corresponen als municipis</u> o bé als consells comarcals o a les entitats locals supramunicipals, en el cas que els municipis els hagin cedit les competències, les funcions següents:</p> <p>a) Exercir la inspecció i la vigilància dels animals de companyia.</p> <p>b) Establir un cens municipal d'animals de companyia d'acord amb el que preveu l'article 14, el qual ha d'estar a disposició de les administracions i les autoritats competents.</p> <p>c) Recollir i controlar els animals de companyia abandonats o perduts i els animals salvatges urbans.</p> <p>d) Vigilar i inspeccionar els nuclis zoològics amb animals de companyia, especialment els establiments de venda, guarda, recollida i cria, i, si escau, comissar els animals de companyia.</p> <p>41.2 Els ajuntaments i les organitzacions supramunicipals poden ordenar, amb l'informe previ del departament competent en matèria de sanitat animal, aïllar o comissar els animals de companyia si s'ha diagnosticat, sota criteri veterinari, que pateixen malalties transmissibles a les persones, sigui per sotmetre'ls a un tractament curatiu adequat, sigui per sacrificar-los, si cal.</p>

La plaça de personal funcionari del cos administratiu, d'escala d'administració general, subescala administrativa, grup C, subgrup C1 haurà de destinar-se a realitzar les funcions administratives, normalment de tràmit i col·laboració en els procediments administratius (art. 169 TRRL) que tramitin des de les unitats de Medi Ambient, Entorn Natural i Salut Pública/Transició energètica, sota les ordres dels seus superiors.



Aquesta necessitat es justifica per l'increment de procediments administratius que es produiran per la tramitació de les actes d'inspecció i la resta d'actes administratius que derivin de l'activitat inspectora i dels procediments sancionadors que s'incoïn.

Així mateix, també haurà de donar suport en la tramitació administrativa pròpia de Transició energètica: derivada dels diferents contractes que licita la unitat, en el control dels carregadors dels vehicles elèctrics, en la implementació de les comunitats energètiques, en execució i justificació de diferents subvencions rebudes d'altres Administracions públiques, i en la tramitació de les comunicacions prèvies a instal·lació de plaques fotovoltaïques, i les consegüents bonificacions d'ICIO, d'IBI i de les devolucions de fiances.

b.3. Necessitat d'una plaça d'Inspector/a per al Departament de Residus i Neteja Viària

Norma	Obligacions per a les entitats Administració local
Llei 7/1985, de 2 d'abril, Reguladora de les Bases de Règim Local	<p>Art. 25.2.b) La gestió de residus sòlids urbans és una de les principals competències que tenen els municipis.</p> <p>Art. 26.1.a) La recollida de residus apareix com un servei obligatori que han de prestar tots els municipis amb independència de la seva població</p>
Decret legislatiu 2/2003, de 28 d'abril, pel qual s'aprova el text refós de la Llei municipal i de règim local de Catalunya	Art. 66.3.l): Estableix la competència dels municipis en el subministrament d'aigua i l'enllumenat públic, els serveis de neteja viària, de recollida i tractament de residus, les clavegueres i el tractament d'aigües residuals.
Llei 7/2022, de 8 d'abril, de residus i sòls contaminats per a una economia circular	<p>Art. 11 S'estableix que en el cas dels costos de gestió dels residus de competència local, les entitats locals establiran una taxa específica, diferenciada i no deficitària que permeti implantar sistemes de pagament per generació i que reflecteixi el cost real, directe i indirecte, derivat de la gestió integral dels residus, tenint en compte les particularitats següents:</p> <p>a) La inclusió de sistemes per incentivar la recollida separada en habitatges de lloguer vocacional i similar.</p> <p>b) La diferenciació o reducció en el supòsit de pràctiques de compostatge domèstic o</p>



	<p>comunitari o de separació i recollida de separada de matèria orgànica compostable.</p> <p>c) La diferenciació o reducció en el supòsit de participació en recollides separades per a la posterior preparació per a la reutilització i reciclatge, per exemple en punts nets o en els punts d'entrega alternatius acordats per l'entitat local.</p> <p>d) La diferenciació o reducció per les persones i les unitats familiars en situació de risc d'exclusió social>>.</p> <p>Art. 12 Correspon a les entitats locals:</p> <p>a) Com a servei obligatori, en tot el seu àmbit territorial, la recollida, el transport i el tractament dels residus domèstics en la forma que estableixin les seves respectives ordenances, de conformitat amb el marc jurídic establert en aquesta llei, en les lleis i instruments de planificació que, en el seu cas, aprovin les comunitats autònomes i en la normativa sectorial en matèria de responsabilitat ampliada del productor. A aquests efectes, s'haurà de disposar d'una xarxa de recollida suficient que inclourà punts nets o, en el seu cas, punts d'entrega alternatius que hagin estat acordats per l'entitat local per a la retirada gratuïta dels mateixos. La prestació d'aquest servei correspon als municipis que podran dur-la a terme de forma independent o associada, conforme l'establert a la Llei 7/1985, de 2 d'abril, Reguladora de les Bases de Règim Local.</p> <p>b) Aprovar programes de gestió de residus per a les entitats locals amb una població de dret superior a 5.000 habitants, de conformitat amb els plans autonòmics i estatals de gestió de residus.</p> <p>c) Recopilar, elaborar i actualitzar la informació necessària per al compliment de les obligacions derivades de la legislació en matèria de residus i subministrar-la a les comunitats autònomes, en particular la informació relativa als models de recollida, als instruments de gestió, a les quantitats recollides i tractades, especificant el destí de cada fracció, incloent la informació acreditada pels productors de residus comercials no perillosos, quan aquests residus no siguin gestionats per l'entitat local.</p>
--	---



	d) <u>Exercir la potestat de vigilància i inspecció i la potestat sancionadora en l'àmbit de les seves competències.</u>
--	--

b.4. Necessitat de dues places de Tècnic/a de gestió, escala d'administració general, subescala tècnica, subgrup A2, una adscrita a l'Àrea de les persones i una altra al Departament de Turisme i Impuls econòmic.

Les dues places de personal funcionari del cos tècnic de gestió, d'escala d'administració general, subescala tècnica, grup A, subgrup A2 hauran de destinar-se a realitzar les funcions administratives, de suport a les funcions de nivell superior en els procediments administratius (art. 169 TRRL) que tramitin des de l'Àrea de les persones i una altra al Departament de Turisme i Impuls econòmic, concretament informant jurídicament en matèria de:

- Contractació pública, dictant els actes administratius que exigeix la normativa aplicable a les unitats promotores de la contractació
- Subvencions, elaborant les bases per a subvencions que convoqui i atorgui la Corporació, propostes d'atorgament, resolucions, decrets, etc.
- Convenis i concerts, i d'altra documentació jurídica que sigui necessària.

En el cas de l'Ajuntament de Mont-roig del Camp existeixen diversos departaments, com són Cultura, Festes, Serveis Socials i Joventut (Àrea de les Persones) i a l'Àrea d'Impuls Econòmic i Turisme que careixen d'un lloc de treball adscrit a aquests amb perfil jurídic. Tenint en compte que aquests departaments són els responsables de tramitar i gestionar expedients que es caracteritzen per tindre un caire marcadament jurídic més enllà dels aspectes tècnics propis del seu àmbit material com són, entre altres, expedients en matèria de subvencions, convenis i de contractació pública resulta necessària la creació de 2 places de tècnic mig de gestió, de l'escala d'administració general, subgrup A2, per tal de donar compliment a l'obligació normativa anteriorment esmentada i garantir la seguretat jurídica de les propostes d'acord que es formulen per part dels òrgans de govern responsables d'aquests departaments.

En relació al punt anterior, cal afegir que es constata que un nombre considerable de les propostes que aquests departaments remeten als òrgans col·legiats de govern, així com les que es formulen per part d'òrgans individuals, no contenen la fonamentació jurídica adequada. En aquests expedients manca un informe jurídic redactat en forma de proposta de resolució, tal com preveu el ROF, on es justifiqui l'adequació a la legalitat de l'acord en projecte i, d'altra banda, en ocasions manca documentació preceptiva que exigeix la normativa reguladora. Aquesta situació comporta que l'expedient tingui que ser retornat per completar documentació o esmenar el seu contingut.

Norma	Obligacions per a les entitats Administració local
Reial decret 2568/1986, de 28 de novembre, pel qual s'aprova el Reglament	Art. 172 En els expedients informará el Cap de la Dependència a la qual correspongui tramitar-los, exposant els antecedents i disposicions legals o reglamentàries en què fundi el seu criteri"



<p>d'Organització, Funcionament i Règim Jurídic de les Entitats Locals (ROF).</p>	<p>Art. 175 Els informes per a resoldre els expedients es redactaran en forma de proposta de resolució i contindran els extrems següents:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Enumeració clara i succinta dels fets. b) Disposicions legals aplicables i al·legació raonada de la doctrina, i c) Pronunciaments que hagi de contenir la part dispositiva
<p>RD-Llei 36/2020, de 30 de desembre, pel qual s'aproven mesures urgents per a la modernització de l'Administració Pública i per a l'execució del Pla de Recuperació, Transformació i Resiliència (RD Llei 36/2020).</p>	<p>L'Ajuntament de Mont-roig del Camp ha estat beneficiari de diverses subvencions provinents dels Fons Next-G i es compta amb l'expectativa de què recaiguin noves resolucions de concessió d'aquests fons. Els projectes finançats amb aquests recursos estan sotmesos a condicions especials en quant a la documentació que han de contenir els expedients de contractació i en quant al propi procediment en aplicació del que disposen les Ordres HFP 1030/2021, 1031/2021 i 55/2023; la Instrucció 23/12/23 JCCPE i el RD Llei 36/2020.</p> <p>Es requereix, per tant, que els departaments promotors de la contractació de l'Àrea de les Persones i de l'Àrea d'Impuls Econòmic i Turisme comptin amb un lloc de treball amb perfil jurídic per tal de garantir la legalitat de la documentació preparatòria dels expedients de contractació.</p> <p>D'altra banda, el RDL 36/2020 estableix també especialitats procedimentals en matèria de subvencions (arts. 60 a 65) i convenis (arts. 7 i 59) que es gestionin en el marc del Pla de Recuperació, Transformació i Resiliència.</p>
<p>Recomanació (UE) 2017/1805 de la Comissió, de 3 d'octubre de 2017, sobre la professionalització de la contractació pública (Recomanació UE 2017/1805).</p>	<p>Estableix també especialitats procedimentals en matèria de subvencions (arts. 60 a 65) i convenis (arts. 7 i 59) que es gestionin en el marc del Pla de Recuperació, Transformació i Resiliència.</p> <p>La professionalització de la contractació pública, d'acord amb la Recomanació UE 2017/1805, ha d'estructurar-se entorn dels tres objectius següents: definició de l'atribució de responsabilitats i tasques de les institucions, millora de la formació i la gestió de la carrera dels professionals en matèria de contractació, i proporcionar eines i metodologies de suport de la pràctica professional en l'àmbit de la contractació. En el marc d'aquests tres objectius, es recomana que la</p>



	<p>professionalització es dirigeixi a tots els intervinents en el procés de contractació pública, s'identifiquin les necessitats de capacitació, es planifiqui i motivi la carrera professional i es promogui la integritat a nivell individual i institucional com a part intrínseca de la conducta professional.</p>
--	--

Els llocs que es proposen crear s'assimilen a l'estructura retributiva de llocs homologables ja existents en la plantilla de personal. Ateses les mancances que presenta el Manual de valoració de llocs de treball elaborat per la Diputació de Tarragona (i que va ésser aprovat pel Ple l'any 2016), per a determinar les estructures retributives de les places i llocs que es proposen modificar o crear, l'única opció possible és recórrer a les retribucions previstes en els instruments normatius vigents, o l'equiparació a les retribucions previstes a llocs homologables per raó del nivell de titulació, de responsabilitat i que presenten la mateixa dificultat tècnica.

BLOC III. SOBRE LA POSSIBILITAT DE CREAR PLACES EN PLANTILLA PRÈVIA AMORTITZACIÓ D'ALTRES EXISTENTS

Primer.- L'art 4.1.a) de la LBRL estableix la potestat d'autoorganització de les entitats locals. Així mateix el TREBEP preveu en el seu article 72 que: "*En el marc de les seves competències d'autoorganització, les Administracions Públiques estructuraran els seus recursos humans d'acord amb les normes que regulen la selecció, la promoció professional, la mobilitat i la distribució de funcions i conforme al que es preveu en aquest Capítol.*"

L'article 74 del mateix text legal, estableix que: "Les Administracions Públiques estructuraran la seva organització a través de relacions de llocs de treball o altres instruments organitzatius similars que comprendran, almenys, la denominació dels llocs, els grups de classificació professional, els cossos o escales, si és el cas, al fet que estiguin adscrits, els sistemes de provisió i les retribucions complementàries. Aquests instruments seran públics."

La creació i supressió de llocs suposa modificacions de la relació de llocs de treball i ha de realitzar-se pel procediment legalment establert (en essència acord plenari indelegable per majoria simple interrelacionat amb l'aprovació de la plantilla en el moment d'aprovació del pressupost anual, o en moment posterior, mitjançant la modificació d'aquesta pel mateix procediment).

En el concret àmbit de l'Administració local, disposa l'article 90 del mateix text legal que:

"1. Correspon a cada Corporació local aprovar anualment, a través del Pressupost, la plantilla, que haurà de comprendre tots els llocs de treball reservats a funcionaris, personal laboral i eventual.

Les plantilles hauran de respondre als principis de racionalitat, economia i eficiència i establir-se d'acord amb l'ordenació general de l'economia, sense que les despeses de personal puguin depassar els límits que es fixin amb caràcter general."



L'article 126 del TRRL estableix que les plantilles, s'uniran els antecedents, estudis i documents acreditatius que s'ajusten als esmentats principis, i que podran ser ampliades en els següents supòsits:

- Quan l'increment de la despesa quedi compensat mitjançant la reducció d'altres unitats o capítols de despeses corrents no ampliables.
- Sempre que l'increment de les dotacions sigui conseqüència d'establiment o ampliació de serveis de caràcter obligatori que resultin imposats per disposicions legals.

Per tant, l'Administració Pública pot crear i amortitzar llocs de treball, a través de la modificació de la relació de llocs de treball i de la plantilla de personal. És un acte propi de l'Administració, que aquesta efectua en l'exercici de la seva potestat d'autoorganització.

A continuació s'exposa el llistat de places a amortitzar, i la justificació de perquè ja no són necessàries per a la Corporació:

-1	Laboral	Delineant Cadastre	C1	Gestió Tributària	S'amortitza perquè el règim d'ocupació no s'adequa, exerceix funcions reservades a funcionaris. Les funcions desenvolupades inclouen funcions de gestió cadastral i, en aquest cas, segons la normativa d'aplicació, són competència de la Direcció General del Cadastre Immobiliari i només es poden dur a terme segons els corresponents acords de la delegació i/o col·laboració que estiguin vigents en cada moment i que la Corporació no ha subscrit. Per tant, les funcions de "gestió cadastral" no poden ser més que les funcions relatives exclusivament a la gestió de les bases de dades necessàries per tal de dur a terme les competències municipals i la gestió tributària local. Correspon amortitzar el lloc per no adequar-se a la normativa.
-1	Funcionari al	Agent notificador	C2	Secretaria	S'amortitza atès que degut a l'ampliació del règim de notificació electrònica que es realitza eminentment des del tramitador electrònic d'expedients (Gestiona), ja no és necessari comptar amb 3 places d'Agents notificadors que efectuen les notificacions



					presencials (en paper), amb 2 és suficient.
-1	Laboral	Vigilant (conveni EMSA)		Serveis Socials	S'amortitza atès que ja no són necessàries les funcions de Vigilant de dependències municipals, atès que són funcions que es presten directament des de l'EPE Nostreserveis. D'altra manera s'estarien duplicant llocs de treball amb la corresponent duplicació de la despesa.
-1	Laboral	Netejadora (conveni EMSA)		Serveis Socials	S'amortitza atès que ja no són necessàries les funcions de Netejador/a de dependències municipals, atès que són funcions que es presten directament des de l'EPE Nostreserveis. D'altra manera s'estarien duplicant llocs de treball amb la corresponent duplicació de la despesa.
-1	Laboral	Auxiliar turisme (Arnau)	C2	Turisme	S'amortitza atès que ja no són necessàries tantes places d'Auxiliar de Turisme, sinó que resulta més necessari comptar amb una plaça de personal funcionari del cos Administratiu (C1) en el Departament de Turisme que està format eminentment per personal laboral no especialitzat en la normativa de procediment administratiu.
-1	Laboral	Conserge	AP	Serveis Socials	S'amortitza atès que ja no són necessàries les funcions de Conserge de dependències municipals, atès que són funcions que no responen a la prestació de serveis públics obligatoris i que es presten directament des de l'EPE Nostreserveis. D'altra manera s'estarien duplicant llocs de treball amb la corresponent duplicació de la despesa.
-1	Laboral	Auxiliar Llar		Serveis Socials	S'amortitza atès que ja no són necessàries les funcions de Auxiliar de la Llar, atès que són funcions que no responen a la prestació de serveis públics obligatoris municipals, ja que la prestació de serveis socials específics en municipis de menys



					de 20.000 habitants compet al Consell Comarcal, sens perjudici de la col·laboració entre administracions públiques. A més la Corporació té necessitat de crear places de perfils professionals dins altres àmbits materials.
-1	Funcionari al	Aux. Administratiu	C2	Polícia Local	S'amortitzen les places de personal funcionari del cos auxiliar administratiu (C2) per crear-les d'administratiu (C1), ja que la implementació de les aplicacions informàtiques d'administració electrònica i la resta mitjans electrònics en la tramitació diària dels expedients administratius, han provocat la supressió, dilució i/o l'automatització de les funcions pròpies del cos auxiliar administratiu (art. 169 TRRL): mecanografia, taquigrafia, despatx de correspondència, maneig de màquines, arxiu de documents. A més la Corporació té necessitat de crear places de perfils professionals dins d'unitats administratives d'altres àmbits materials.
-1	Funcionari al	Aux. Administratiu	C2	Intervenció	
-1	Funcionari al	Aux. Administrativa	C2	Urbanisme	
-10	TOTAL				

Les places que es creen a compte d'aquestes són les següents:

1	Funcionarial	Tèc. Urbanisme mig	A2	Urbanisme	Promoció interna - No computa a efectes de taxa segons art. 20.4.a LPGE
1	Funcionarial	Inspector	A2	Polícia Local	
1	Laboral alta direcció	Gerent/a	A1	Alcaldia	
1	Funcionarial	Administratiu/va	C1	Turisme	
1	Funcionarial	Administratiu/va	C1	Polícia Local	
1	Funcionarial	Administratiu/va	C1	Obres	



1	Funcionarial	Administratiu/iva	C1	Llicències d'Activitats	
1	Funcionarial	Administratiu/va	C1	Comunicació	
1	Funcionarial	Agent	C1	Polícia Local	
1	Funcionarial	Administratiu/va	C1	Impuls econòmic	
10	TOTAL				

- **Tèc. mig Urbanisme**

Com ja s'ha comentat, fins a setembre de 2022 hi havia un efectiu que era personal laboral fix, del grup C, subgrup C1, que ocupava una plaça de personal laboral de la categoria de Delineant de Cadastre que desenvolupava, d'una banda funcions pròpies de l'àmbit de Gestió Tributària i Tresoreria, i d'altra banda, funcions que deriven de l'àmbit més urbanístic i de Territori com a Delineant:

GESTIÓ CADASTRE/IBI (URBANA I RÚSTICA)

- *Control de les noves construccions/ampliacions, tant per mitjà de les llicències d'obres concedides com per visionat de les ortofotografies aèries, variacions físiques i canvis de conreu, amb transcendència tributària tant d'urbana com de rústica, i si s'escau emissió de requeriments efectuant el seguiment fins confeccionar el model de declaració corresponent (900D) i enviament a Base. Comunicació al departament d'obres.*
- *Control de les ampliacions/obra nova notificades pel Registre de la Propietat, i si es comprova discrepàncies amb les dades del Cadastre obertura d'expedient amb requeriment i seguiment fins confeccionar el model de declaració corresponent (900D) i enviament a Base.*
- *A sol·licitud dels interessats, confecció i tramitació canvis nom, segregacions, agrupacions, altes noves construccions/ampliacions i divisions horitzontals, d'urbana i de rústica.*
- *Confecció d'informes i remissió de certificats cadastrals sol·licitats per altres departaments de l'Ajuntament.*
- *Confecció i tramitació de certificats sol·licitats pels interessats.*



- *Resolució d'instàncies, escrits i al·legacions presentades respecte a discrepàncies existents entre la documentació cadastral, la registral, i la realitat física, amb emissió, si s'escau, d'informe dirigit a la Gerència Territorial del Cadastre, i/o Base, per la corresponent correcció, efectuant el seguiment de totes les actuacions fins la correcció final en la base de dades cadastral.*
- *Emissió d'informes demanats per la Gerència Territorial del Cadastre o per BaseGestió d'ingressos Locals per la resolució de recursos i/o al·legacions presentades en aquests organismes.*

GESTIÓ DEL VIALER MUNICIPAL

- *Confecció i manteniment de la base de dades del vialer municipal*
- *Gestió del procediment de la nominació dels nous vials i/o rectificacions.*
- *Gestió de la numeració postal dels immobles, resolució de conflictes per la numeració entre diferents immobles.*
- *Emissió d'informes.*
- *Confecció i tramitació de certificats relacionats.*

GESTIÓ DELS BENS IMMOBLES DE VIALS I ZONES VERDES PENDENTS DE CESSIÓ.

- *Obertura d'expedient per la recerca i determinació de les finques registrals que corresponen als vials i zones verdes de urbanitzacions de cessió gratuïta i obligatòria, que no varen ser cedits pels promotors en el seu moment.*
- *Notificacions als titulars registrals, publicacions inicials i finals (Correus, Consolats, @Tauler, BOE, etc)*

GESTIÓ CADASTRAL

- *Control del parcel·lari cadastral, amb comunicació fluida i immediata amb els tècnics de la Gerència del Cadastre per solucionar qualsevol incidència o omissió en la cartografia.*



- *-Qualsevol altre feina relacionada amb els punts anteriors, especialment l'atenció al públic, presencial i/o telefònica, en temes que no es poden resoldre a les oficines d'atenció al ciutadà.*
- *Confecció i tramitació de certificats demanats pels ciutadans, en relació als assumptes propis del departament.*
- *Treballs d'informació i emissió d'informes, confecció i tramitació de certificats d'altres departaments i organismes oficials en relació als assumptes propis del departament."*

La jubilació d'aquest empleat es va produir el 30 de setembre de 2022, i la manca d'un efectiu que realitzi aquestes funcions de l'àmbit de Territori comporten una afectació directa en la prestació de serveis públics essencials a la ciutadania. No obstant, com ja s'ha dit i com es desprèn de es funcions assignades a aquest lloc, ha de crear-se un lloc de personal funcionari, atès que exerceix funcions reservades a aquests, i del subgrup de titulació A2 ja que l'emissió d'informes, certificats requereix un nivell tècnic propi de graduats o diplomats universitaris. A més, el lloc requereix uns coneixements específics en l'àmbit de la gestió i planificació territorial i ambiental, així com en les dinàmiques socioterritorials i de les transformacions ambientals, rurals i urbanes de l'espai geogràfic, per això es proposa exigir per al seu accés el Grau en Geografia, Arquitectura Tècnica, Enginyeria de l'Edificació o altra titulació universitària oficial i equivalent.

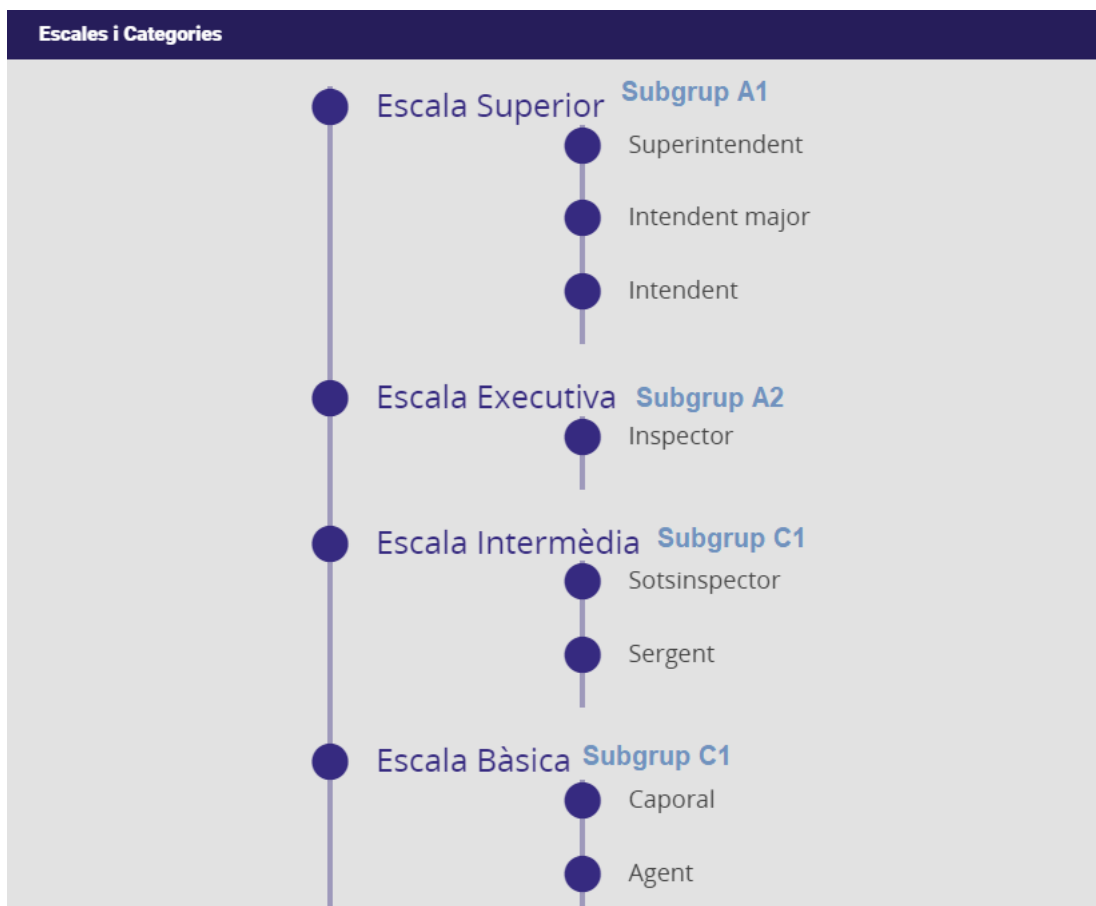
Les funcions pròpies a la liquidació d'impostos així com la resta de funcions de gestió, tramitació i suport en procediments administratius relacionats amb les funcions reservades a la Tresoreria pel Reial decret 128/2018, de 16 de març, han passat a ésser exercides pel tècnic d'administració especial d'Economia, funcionari de carrera de l'escala d'administració especial, grup de classificació A1 (adscriu al lloc de cap de Gestió Tributària i Pressupostària), integrat dins l'Àrea de Tresoreria.

En conclusió, les funcions pròpiament relacionades amb l'àmbit urbanístic passaran a ésser exercides per aquest efectiu que s'incorpori com a *Tècnic mig en Urbanisme*, grup A, subgrup A2, escala administració especial, subescala tècnica, grup A, subgrup A2, pel torn de promoció interna.

- Inspector (cap de la Policia Local)

Actualment l'estructura organitzativa del cos de la Policia Local de Mont-roig del Camp culmina en el Sots-inspector, categoria de l'escala intermèdia, corresponent al grup C, subgrup C1, de conformitat amb l'article 24 de la Llei 16/1991, de 10 de juliol, de les policies locals:





Segons l'article 76 del text refós de la Llei de l'estatut bàsic de l'empleat públic, per accedir al grup C, subgrup C1, s'exigeix la titulació de batxiller (LOE) o de tècnic (LOE).



La llista de titulacions i equivalències que es relacionen a continuació té caràcter merament informatiu, sense perjudici del que resolgui l'òrgan competent en el procés de selecció en qüestió i la vigència de la normativa d'aplicació corresponent: titulacions equivalents al títol de batxiller o de tècnic, segons els casos (Batxiller, Batxillerat Unificat Polivalent (BUP), Qualsevol títol de Batxiller Superior -general, laboral o tècnic-, COU, 2n curs d'una modalitat de Batxillerat experimental, Mestre d'Ensenyança Primària, Curs Preuniversitari, Tècnic – (LOGSE), Tècnic de les Ensenyances Professionals de Música, Tècnic de les Ensenyances Professionals de Dansa, Tècnic d'Arts Plàstiques i Disseny, Tècnic Esportiu, Pèrit Taquígraf Mecanògraf, Oficial Industrial, títol de tècnic auxiliar -FP 1r grau-, tècnic especialista -FP de 2n grau-, entre moltes titulacions altres).

No obstant, múltiples factors exigeixen a dia d'avui la professionalització i tecnificació dels comandaments policials, entre d'altres:

- L'augment al llarg dels darrers anys de les competències de les Polícies Locals en matèria de seguretat ciutadana i trànsit, la cessió de 7.5 km de la N-340, amb el consegüent augment de l'especialització, entre d'altres en reconstrucció d'accidents, càlculs de velocitats, etc., i poder donar una resposta professional als accidents de trànsit d'aquesta via interurbana.
- L'increment de l'activitat administrativa en matèria de contractació per a les unitats promotores de la contractació com resultat de l'aprovació de LCSP, i la necessitat de disposar d'un alt nivell tècnic.
- El canvi que han provocat les TIC en l'activitat delinqüencial, i el desafiament tècnic que provoca la investigació dels esmentats delictes
- L'increment del cens de població empadronada al municipi durant tot l'any (de 6.683 a l'any 2000 a 13.682 en l'any 2023), així com l'augment de la població flotant durant la temporada alta (de primavera a tardor), i la conveniència de comptar amb una alta capacitat de planificació i gestió estratègica dels efectius i dels operatius del cos.
- L'extensió i disseminació de la població: Els dos nuclis principals, Mont-roig del Camp i Miami Platja, separats per 12km. A la pràctica, la cobertura és de dos termes municipals. El disseminat de Les Pobles amb 1275 habitants, i 27 urbanitzacions disseminades en la seva majoria.
- La mitjana actual d'edat de la plantilla del cos de Policia Local aquest any 2024 es aproximadament de 49 anys, per tant es tracta d'una plantilla força envellida. A més a més, el funcionari que ocupa el lloc de cap de la Policia Local actualment té 55 anys, quan precisament els policies locals poden accedir a la pensió de jubilació amb una edat inferior en 5 anys a la seva edat ordinària de jubilació, és a dir, poden accedir a la jubilació entre els 60 i els 62 anys, depenent dels anys de cotització que acreditin.

Per tot el que s'ha exposat, resulta convenient crear una plaça de personal funcionari de carrera de cap del cos de la Policia Local, de l'escala executiva, categoria Inspector, grup A, subgrup A2, i convocar-lo per concurs-oposició pel torn lliure, de conformitat amb el que preveu l'article 6.3 del Decret 233/2002, de 25 de setembre, pel qual s'aprova el Reglament d'accés, promoció i mobilitat de les policies locals.

L'estructura retributiva del lloc que és proposa és la següent:

PROPOSTA ESTR. RETRIBUTIVA



Sou base A2 + p.extres	15.065,74 €	Pròpies del subgrup
CD 26	11.410,56 €	CD equiparat a la resta de caps de Servei
CE	39.678,38 €	CE assignat actualment al lloc de cap de la Policia Local
Total	66.154,68 €	

- **1 plaça de Gerent, personal laboral d'alta direcció**

Molt va costar inserir en la normativa bàsica el personal directiu pel que afecta les entitats locals. A les puntuals referències que va fer l'article 176.3 del TRRL, que vinculava la figura del personal directiu amb el personal eventual en l'àmbit local, amb precedents en normativa anterior, va seguir una llarga etapa en la qual la direcció pública va ser preterida de les normes i oblidada completament, com si realment no existissin tals figures directives en les entitats locals, cosa que era fals i que la realitat quotidiana sempre desmentia. Una altra cosa era com s'articulava aquesta direcció pública en cada cas, on el ventall d'opcions era obert.

La LMRFP de 1984, només va fer un esment tangencial al personal directiu quan regulava els sistemes de provisió de llocs de la funció pública i més concretament la lliure designació, però tal regulació no tenia el caràcter de bàsica. Així les coses, la normativa bàsica vivia d'esquenes a la realitat que comportava la necessitat objectiva que les Administracions públiques locals identifiquessin en les seves estructures determinats llocs de treball que tinguessin la condició de directius. Davant el marc normatiu tan evanescent que llavors existia, no poques entitats locals van optar per enquadrar tals nivells directius com a personal eventual o, en defecte d'això, cobrir-los per mitjà del sistema de lliure designació entre funcionaris.

Aquest també va ser el cas de l'Ajuntament de Mont-roig del Camp que en seva la RLT aprovada l'any 2017 (publicada a l'edició del BOPT núm. 120 de 22 de juny de 2017), va incloure la plaça de Coordinació-Gerència, amb un règim d'ocupació D/E (Directiu o Eventual).

Davant aquest estat d'indeterminació normativa, en la major part de les entitats locals es va desenvolupar la inserció de la funció directiva local, en la seva major part, a través de la discutida figura del personal eventual, el perfil normatiu del qual, donades les funcions que exerceix (confiança i assessorament especial), està diametralment allunyat d'una funció directiva que, per la naturalesa de les coses, exerceix en les estructures governamentals funcions que impliquen, comunament, l'exercici de potestats públiques. En el cas de Catalunya, tal personal directiu eventual troba el seu ancoratge normatiu explícit en les



previsions de l'article 306 TRLMRLC i en l'article 9.1 del Reglament de personal de les Administracions locals aprovat en el seu moment per la Generalitat de Catalunya.

El panorama normatiu va canviar de rumb després de l'entrada en vigor del EBEP en 2007 i es va consolidar en el TREBEP de 2015, que en el seu article 12 va delimitar que el personal eventual era aquell que només realitza funcions expressament qualificades com de confiança o assessorament especial, a diferència del personal directiu professional (article 13), que desenvolupa funcions directives professionals en les Administracions Públiques, definides com a tals en les normes específiques de cada Administració. També especifica que quan el personal directiu reuneixi la condició de personal laboral, estarà sotmès a la relació laboral de caràcter especial d'alta direcció, deixant oberta la possibilitat a que aquest personal pugui reunir la condició prèvia de funcionari de carrera, i el seu nomenament com a directiu es pugui produir, per exemple, mitjançant la provisió per lliure designació.

Posteriorment, la STS de 17 de desembre de 2019 (Sala Tercera, cas sobre la Diputació Provincial de Càceres) la que, amb una discutible doctrina, va vedar el que els ens locals poguessin regular directament per normativa pròpia (reglament orgànic o reglament) la figura dels directius públics professionals, si no era desenvolupada prèviament tal qüestió per la llei o, si és el cas, no era regulada aquesta figura per l'Executiu autonòmic corresponent.

El legislador català, per a donar cobertura a les entitats locals de Catalunya i amb la finalitat de treure del túnel en el qual les havia introduït la sentència citada, va establir un marc normatiu certament genèric, d'escassa densitat, amb la finalitat sobretot de donar cobertura als reglaments ja aprovats per les entitats locals catalanes pel que fa a la direcció pública professional, i habilitar també perquè la resta d'entitats locals catalanes poguessin perfectament desenvolupar normativa- ment aquesta figura potestativa si la volien traslladar a les seves pròpies estructures organitzatives. En efecte, per mitjà de l'article 102.2 de la Llei 5/2020 ("d'acompanyament" als pressupostos generals de la Comunitat Autònoma), es va establir, com a clara resposta a la doctrina jurisprudencial del Tribunal Suprem abans citada, una regulació per mitjà de la qual es modificava l'article 306 del text refós de la Llei municipal i de règim local de Catalunya, incorporant un nou marc normatiu de la figura del personal directiu en les entitats locals, que obria el passo a unes possibilitats efectives (sempre que així es reconegués per la normativa local corresponent) de professionalització (major o menor, segons els casos; en funció de l'abast de cada regulació) de la direcció pública local. Es resolvia d'aquesta manera el debat, que ja pràcticament no persistia, de si era possible o no continuar tirant del personal eventual per a la cobertura de nivells directius en les entitats locals, perquè formalment es continuava reconeixent aquesta via d'atribuir funcions directives al personal eventual amb base en aquest antic article 306 TRLMRLC, malgrat alguns pronunciaments jurisprudencials i doctrinals que venien a defensar que, després de l'aprovació del TREBEP, les funcions del personal eventual només es podien projectar sobre tasques d'assessorament (polític) i de confiança especial. Per tant, l'opinió majoritària, s'inclinava al fet que ja no era possible recórrer a tal figura del personal eventual per al desenvolupament d'aquestes funcions directives. I així s'ha acabat imposant aquesta tesi.

Aquesta regulació es concreta en l'article 306 TRLMRLC:

"Article 306. Personal directiu.

1. El nomenament de personal directiu d'entitats locals i la formalització del corresponent contracte laboral d'alta direcció, d'acord amb el que s'estableix en



aquesta llei, són competència de la presidència de l'entitat, que ha de donar compte d'això al ple en la primera sessió que tingui.

2. La denominació i determinació dels llocs directius ha de dur-se a terme mitjançant un instrument d'ordenació diferenciat del de la relació de llocs de treball, l'aprovació dels quals correspon al ple, a proposta de la presidència de l'entitat local, excepte en els municipis de gran població, que és competència de la junta de govern local.

3. Els membres de la corporació no poden ser nomenats personal directiu. El personal directiu està subjecte a les causes d'incapacitat i incompatibilitat establertes per als membres de la corporació.

4. Els procediments de selecció i provisió de personal directiu han d'exigir en tots els casos una formació específica de grau o de postgrau, han de regir-se pels principis de mèrit, capacitat, publicitat i lliure concurrència i han d'assegurar la idoneïtat dels aspirants en relació amb els llocs objecte de la convocatòria. En els procediments ha d'acreditar-se i verificar-se que els aspirants estan en possessió de les competències professionals exigides.

5. El personal directiu nomenat té dret a la inamovibilitat en el lloc de treball, sempre que els resultats de l'avaluació de la gestió duta a terme siguin satisfactoris, i a romandre en el càrrec fins que, una vegada finalitzat el mandat en què hagi estat nomenat, cessi el president o presidenta de la corporació que l'havia nomenat. El nou president o presidenta de l'entitat local pot, discrecionalment, prorrogar el període d'exercici de les funcions directives per a un altre mandat, o bé convocar un nou procediment de selecció i provisió del lloc de treball.”

Aquesta és, per tant, la regulació que a Catalunya s'ha de prendre com a base en aquests moments per a la implantació d'estructures directives locals. Adverteixi's que, a diferència del que estableix l'article 13 TREBEP (que advoca per la seva naturalesa potestativa), la normativa catalana sembla voler establir el caràcter preceptiu de tal aplicació quan de crear òrgans directius es tracta. Una interpretació literal d'aquest precepte comportaria que, si per part de l'entitat local es vol nomenar personal directiu, caldria acudir inevitablement a aquest procediment. En realitat, això no és així. Res impedeix a un ajuntament determinat o a qualsevol entitat local catalana establir estructures directives municipals que s'emmarquin en un model de funció pública o burocràtic local (personal funcionari mitjançant lliure designació), i optar per disposar amb caràcter estable de llocs directius estructurals que es proveeixin a través dels sistemes de provisió de llocs de treball ordinaris, quedant constància d'això en les respectives relacions de llocs de treball. Per consegüent, l'article 306 TRLMRLC ha d'emmarcar-se en el context de la normativa bàsica en la qual s'integra.

A més, la regulació de la llei catalana té alguns forats o buits que poden ser una font futura de problemes o, almenys, de dificultats i inseguretats a l'hora d'aplicar aquest règim jurídic a supòsits concrets o puntuals. En efecte, queden sense precisar algunes qüestions de règim jurídic que s'aplicaran a tals directius públics en els casos de nomenaments de funcionaris; per exemple, les situacions administratives; la qual cosa no és una dada menor, sobretot, tal com ja s'ha exposat, si es vol aplicar la situació de serveis especials als qui cobreixin tals nivells directius, i respectar així el seu retorn als seus llocs d'origen o de similars característiques. I, efectivament, aquest tema és molt rellevant, perquè tal anomia



normativa, a part de generar problemes d'aplicació puntuals per requerir una interpretació que a vegades pot no ser compartida pels tribunals de justícia, podria generar una sort d'efecte de desànim perquè funcionaris públics, sigui de la pròpia entitat (encara que això pot resoldre's més fàcilment) o d'altres entitats locals, o de diferents Administracions públiques, assumeixin tals funcions directives. Quedar-se als llimbs o amb futurs dubtes de retorn a l'Administració d'origen o d'inserció en l'Administració de destí no és una bona opció per a incentivar vocacions directives en l'àmbit local de govern. Aquesta és una matèria que, com ja s'ha fet en algunes comunitats autònomes, ha de resoldre la llei de funció pública autonòmica. En realitat, sense una intervenció prèvia del legislador bàsic o de desenvolupament, la situació administrativa en la qual romandrà qui sigui nomenat personal directiu de l'Administració municipal (almenys en el règim jurídic del personal funcionari, i del laboral si està assimilat per conveni) serà la de servei actiu. Tal com s'ha dit, el problema fonamental no és tant els qui siguin nomenats directius entre els funcionaris de l'ajuntament (aspecte que es podria regular pel propi reglament), sinó els qui procedeixin d'altres Administracions públiques, donada la impossibilitat material d'estendre els seus efectes aplicatius a tals entitats.

En tot cas, al costat dels aspectes crítics exposats, sí que cal ressaltar en termes més positius que en aquesta regulació legal es reforcen, en línia amb l'exposat anteriorment, les potestats d'autoorganització de l'ajuntament, i concretament de la presidència de l'entitat, encara que reservant (com ja es feia en el marc regulador anterior) competències importants al ple, que és l'òrgan competent per a definir l'instrument d'ordenació diferenciat de la relació de llocs de treball, però que difícilment en si mateix podrà tenir caràcter normatiu (en establir-se aquest paral·lelisme amb les relacions de llocs de treball). Tal vegada l'expressió "ordenació" podria emparar que en tal instrument es recollissin algunes precisions de règim jurídic; però si es defineix reglamentàriament (en el que sigui del seu àmbit d'actuació) tal règim jurídic, aquesta opció és supèrflua. Efectivament, el més operatiu és que sigui el propi reglament orgànic o el reglament regulador d'aquesta figura directiva (amb ancoratge en una regulació mínima en el reglament orgànic) el que estableixi l'abast del règim jurídic del personal directiu i ordeni normativament tal qüestió, sense perjudici de deixar un marge de detall al que prevegi aquest instrument d'ordenació diferenciat de les relacions de llocs de treball ordinàries, en línia, per exemple, amb el que s'estableix en l'article 36 de la Llei basca d'Institucions Locals.

Potser un dels punts més rellevants d'aquesta regulació legal que duu a terme el "nou" article 306 TRLMRLC radiqui en el fet que la selecció i provisió de llocs de treball reservats al personal directiu es farà d'acord amb una sèrie de principis, que són els recollits en l'article 13 TREBEP. En aquest punt la llei catalana no innova res i segueix al peu de la lletra el que s'estableix pel legislador bàsic en el que a principis es refereix.

Sí que pot tenir un component innovador la distinció entre selecció i provisió de llocs de treball, una distinció que sembla suggerir (encara que no se sap si aquesta va ser la intenció del legislador) que la pedrera de candidats pot ser, segons de determini, "externa" (selecció) o "interna" (provisió de llocs de treball). La qüestió clau en aquesta dicotomia està, pel que sembla, a determinar fins a quin punt en aquests casos es garanteix el principi de lliure concurrència; o dit d'una altra manera, si aquesta concurrència és interna o admet participació d'externs. No sembla, no obstant això, que sigui una qüestió de complexa resolució: tant si es proveeixen els llocs de nivells directius entre funcionaris de l'organització com si s'obren a professionals d'altres Administracions públiques o a externs, s'estaria respectant el principi de lliure concurrència, en un cas de circuit tancat (ja que existeix capital directiu intern i no es considera necessari buscar-ho fora) i en un altre de **circuit obert**.



En tot cas, l'ús del **concepte de selecció** no sembla ser el més adequat i pot resultar equívoc, però és el que utilitza la norma catalana, i difícilment es podrà apartar-se d'aquesta denominació (en estar recollida en una norma amb rang de llei); tal vegada caldria matisar-la en la proposta reglamentaria que desenvolupi cada entitat local. Segons el context normatiu i una interpretació sistemàtica i gramatical del precepte, tal com s'ha exposat sembla derivar-se la idea que per selecció cal entendre aquell supòsit en què l'ajuntament obre la convocatòria de cobertura de la plaça directiva tant a personal propi com a personal extern (procedent d'unes altres Administracions públiques o, fins i tot, del mercat), mentre que per provisió de llocs caldria entendre que la cobertura d'aquest nivell directiu es realitza entre persones o professionals de la pròpia Administració municipal. Així i tot, no és gens clara la distinció, ja que en la provisió de llocs de treball també cal obrir tals llocs a persones d'altres Administracions públiques a través de la mobilitat interadministrativa, si així es preveïés en l'instrument específic d'ordenació que recollís el catàleg de nivells directius existents en l'organització.

La redacció del nou article 306 TRLMRLC ha incorporat la necessitat (com així preveia també el legislador basc) de dur a terme, abans del nomenament o de la contractació, un **procediment d'acreditació de competències** (que podria estar implícit en els sistemes de selecció o provisió de tals llocs directius), dins de les exigències per a desenvolupar tals nivells directius municipals, tal com es dirà a continuació. La norma catalana ha optat per posar l'accent en els **requisits de titulació exigits per a poder exercir tals nivells directius locals (grau o postgrau)** i prescindir de regular els aspectes principals del sistema d'acreditació de competències, més enllà de preveure una clàusula general que s'enuncia del següent mode: "En els procediments s'ha d'acreditar i verificar que els aspirants estan en possessió de les competències professionals exigides". El grau d'habilitació per a la seva lliure determinació per les entitats locals és molt elevat.

També té transcendència la permanència en el càrrec (en la norma catalana es denomina "inamobilitat", en tot cas temporal i condicionada) mentre s'obtinguin resultats adequats en les **avaluacions de gestió** (sempre que es facin; això és, la norma les preveu, però el problema serà aplicar-les i especialment que siguin efectives), que es prolongarà fins al moment en el qual cessi la persona titular de l'alcaldia que la va nomenar, tret que pel titular anterior o qui li succeeixi es procedeixi a prorrogar "discrecionalment" el nomenament o, si és el cas, a convocar un altre procediment "selectiu" o de provisió. En l'àmbit normatiu català, no s'ha terminat de traslladar el model més racional del País Basc abans examinat, que comporta fins i tot l'extensió del mandat del directiu fins al 31 de desembre de l'any en què es produeixin les eleccions i la constitució de la nova corporació (article 40.11 LILE), un sistema que preveu reforçar l'estabilitat i permanència de les estructures directives més enllà dels cicles polítics immediats, i garantir una convivència temporal entre estructures directives professionals i el nou equip de govern, si és el cas, que pot servir com a mitjà de reforçar la confiança entre titulars d'òrgans polítics i directius, garantint així la permanència de les polítiques públiques locals.

En el mateix sentit es pronuncia l'article 13.3 del TREBEP, determinant que el personal directiu estarà subjecte a avaluació conformement als criteris d'eficàcia i eficiència, responsabilitat per la seva gestió i control de resultats en relació amb els objectius que els hagin estat fixats.

La clau, per tant, estarà, d'una banda, en com es desenvolupi normativament aquesta qüestió a través de la potestat normativa local (o com es concreti en l'instrument d'ordenació



del personal directiu), i, per un altre, amb quines eines de gestió (monografies de nivells directius o estructures d'òrgans directius) compte cada entitat local a l'efecte de concretar quines competències (com a predictors per a identificar si els candidats les acrediten) s'hauran de desplegar per al desenvolupament adequat de les funcions assignades a cada nivell directiu, i sobretot tot com acreditar-les i a través de quins òrgans.

Vistes les consideracions anteriors, es proposa la creació en la plantilla de l'Ajuntament d'una plaça de Gerent com a personal directiu professional en els següents termes:

- Denominació del lloc: Gerent
- Règim ocupació: Contracte laboral d'alta direcció
- Requisits titulació: grau universitari o titulació equivalent (A1)
- Procés selectiu que assegurí els principis de mèrit, capacitat, publicitat, lliure concurrència i idoneïtat.
- Règim de dedicació exclusiva
- Jornada horària de 40 hores setmanals, amb factor de disponibilitat fora de la jornada
- Règim d'incompatibilitat: mateixes causes d'incapacitat i incompatibilitat establertes per als membres de la Corporació.
- Retribucions totals: les que van resultar de l'avaluació del lloc en la RLT publicada de 2017

PROPOSTA ESTR. RETRIBUTIVA		
Sou base A1 + p.extres	17.132,96 €	Pròpies del subgrup
CD 28	13.603,52 €	CD aprovat RLT 2017
CE	44.265,76 €	CE aprovat RLT 2017
Total	75.002,24 €	

Tot i que en l'expedient d'aprovació de la RLT de 2017 es va assignar al lloc de Gerent una estructura retributiva pròpia de personal funcionari, la que es proposa aprovar en aquesta memòria s'estableix en la seva quantia total (75.000,24 euros bruts anuals) per entendre que ja es va valorar econòmicament el lloc de Gerent, però no amb el desglossament segons sou base, complement de destí i específic ja que, en ser personal directiu professional, les seves retribucions no es regeixen per l'Acord de condicions comunes del personal de l'Ajuntament de Mont-roig del Camp (la determinació de condicions de treball del personal directiu és una matèria expressament exclosa de l'obligació de sotmetre's a negociació col·lectiva via l'art. 37.2 TREBEP).

Part d'aquesta retribució pot establir-se variable, depenent del nivell de consecució dels objectius establerts que han de determinar-se prèvia i objectivament, i s'hauran d'analitzar anualment abans de retribuir-se.

Ara bé, **es fa la següent observació:** abans de la convocatòria del procés selectiu del lloc de Gerent, es recomana l'aprovació per part de l'òrgan competent (Ple), a través de la



potestat normativa local de l'instrument normatiu corresponent, on es determinin quines eines de gestió (monografies de nivells directius o estructures d'òrgans directius) s'utilitzaran a l'efecte de concretar quines competències (com a predictors per a identificar si els candidats les acrediten) s'hauran de desplegar per al desenvolupament adequat de les funcions assignades a cada nivell directiu, i sobretot tot com acreditar-les i a través de quins òrgans, pressupost indispensable perquè l'exercici d'aquesta potestat discrecional no resulti arbitrària. En cas contrari, es desvirtuaria completament el sistema d'avaluació de resultats de la gestió en base a la qual es determina la inamobilitat en el lloc d'aquest personal.

La resta de places que es pretenen crear en plantilla i RLT a compte d'amortitzacions resulten indispensables, tal com han justificat els caps de les unitats administratives afectades en els informes obrant a l'expedient, per donar compliment, a les funcions administratives, normalment de tràmit i col·laboració en els procediments administratius (art. 169 TRRL), i a les previstes per als agents de la Policia Local (article 11 de la Llei 16/1991) que resulten competències pròpies dels municipis, d'acord amb l'article 25.2 de la LBRL, donat que amb es efectius actuals no es poden atendre els serveis públics respecte els quals és destinatària una població de dret que ha augmentat considerablement en els darrers 24 anys.

Turisme	l'article 25.2 de la LBRL h) Informació i promoció de l'activitat turística d'interès i àmbit local.
Obres	l'article 25.2 de la LBRL a) Urbanisme: planejament, gestió, execució i disciplina urbanística. Protecció i gestió del Patrimoni històric. Promoció i gestió de l'habitatge de protecció pública amb criteris de sostenibilitat financera. Conservació i rehabilitació de l'edificació.
Llicències d'Activitats	l'article 25.2 de la LBRL b) Medi ambient urbà: en particular, parcs i jardins públics, gestió dels residus sòlids urbans i protecció contra la contaminació acústica, lumínica i atmosfèrica en les zones urbanes.
Comunicació	l'article 69.1 de la LBRL Les Corporacions locals facilitaràn la més àmplia informació sobre la seva activitat i la participació de tots els ciutadans en la vida local. En relació
Policia Local	l'article 25.2 de la LBRL f) Policia local, protecció civil, prevenció i extinció d'incendis.
Impuls econòmic	l'article 25.2 de la LBRL en relació amb els articles 5 a 15, i 65 a 70 de la Llei 19/2014, del 29 de desembre, de transparència, accés a la informació i bon govern i amb l'Article 5 de Llei 19/2013, de 9 de desembre, de transparència, accés a la informació pública i bon govern. h) Informació i promoció de l'activitat turística d'interès i àmbit local. i) Fires, proveïments, mercats, llotges i comerç ambulant.

Sobre la justificació de les propostes de modificació de l'estructura retributiva contingudes en aquesta memòria justificativa-informe



Com ja s'ha fet constar al llarg de la present memòria justificativa-informe, per tal de determinar l'import retributiu que correspon aplicar a les modificacions i a les creacions de places i llocs que es proposen cal atènyer-se al sistema de puntuació de factors i subfactors derivats del Manual de Valoració dels llocs de treball (Assistència per al disseny de la relació de llocs de treball) elaborat per la Diputació de Tarragona l'any 2008. Aquest manual és l'actualment vigent a l'Ajuntament, ja que va ésser aprovat en sessió plenària de data 21/12/2016, tal com s'ha exposat al llarg del present informe.

Aquest sistema concorda amb les previsions de l'article 23.3 de la Llei 30/1984, de d'agost, de mesures per a la reforma de la funció pública, així com l'article 24 del TREBEP i l'article 103 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, en els quals es determinen com a retribucions complementàries:

- El complement de destí corresponent al nivell del lloc de treball que s'ocupi. Aquest figurarà en les relacions de llocs de treball i serà igual per a tots els llocs compresos dintre del mateix nivell.
- El complement específic destinat a retribuir les condicions particulars d'alguns llocs de treball en atenció a l'especial dificultat tècnica, al grau de dedicació, responsabilitat, incompatibilitat, perillositat i penositat.
- El complement de productivitat que té com a finalitat retribuir l'especial rendiment, l'activitat extraordinària i l'interès o iniciativa amb que el funcionari desenvolupa el seu lloc de treball.

En el punt 1 del Manual de valoració de la Diputació de Tarragona es concreta que s'ha realitzat una classificació dels llocs de treball de l'ens local d'acord amb els components retributius per a la configuració del complement específic que es contemplen en la funció pública (l'especial dificultat tècnica, al grau de dedicació, responsabilitat, incompatibilitat, perillositat i penositat) i que per això en el Manual s'han dissenyat 4 factors específics i 18 subfactors de valoració que enumeren seguidament, i que queden reflectits a la fitxa de valoració de cada lloc de treball:

Factors	Pes	Punts	Subfactors	Graus	Punts
Responsabilitats	40	400	1.1. Tipus de treball realitzat	0-5	0-110
			1.2. Patrimonial	0-4	0-40



			1.3. Gestió de fons públics i material	0-4	0-40
			1.4. Relacional	0-5	0-40
			1.5. Nombre de persones	0-5	0-80
Habilitats	35	350	2.1. Formació bàsica	0-5	0-140
			2.2. Formació addicional	0-9	0-70
			2.3. Actualització de coneixements	0-5	0-60
			2.4. Experiència	0-5	0-80
Competències	15	150	3.1. Personals	0-3	0-24
			3.2. Interpersonals	0-3	0-16
			3.3. Gerencials	0-3	0-12
			3.4. Organitzacionals	0-3	0-12
Condicions de treball	10	100	4.1. Esforç físic	0-3	0-35
			4.2. Esforç mental	0-3	0-35
			4.3. Perillositat	0-3	0-15
			4.4. Condicions ambientals	0-3	0-15

No obstant, s'observa que es tracta d'ítems molt genèrics que dificulten la valoració de l'especialitat i peculiaritat de les tasques i responsabilitats que s'insereixen dins les places i llocs a avaluar. A més, l'expedient d'aprovació del Manual de valoració de llocs, no es va acompanyar d'elements essencials per materialitzar aquesta valoració, com són:

- La metodologia i el procediment d'avaluació clar ni els qüestionaris que permetin deixar constància de quina és la justificació de la puntuació en un rang o altre d'un mateix ítem.
- La traducció monetària de punt per factor de valoració.



- La valoració de llocs d'una mateixa Administració s'han de realitzar conjunta i integralment per tal de poder comparar-los i establir les diferències de puntuacions entre ells de manera es garanteixi el principi d'igualtat en totes les valoracions i que no es produeixin desequilibris retributius en llocs homologables o assimilables.

La manca d'aquests elements fan molt difícil, per no dir impossible, la valoració objectiva i a la vegada equànime del conjunt de places i llocs a avaluar.

Per tant, per a determinar les estructures retributives de les places i llocs que es proposen modificar o crear, l'única opció possible com a instrument de referència, atendre a les retribucions previstes en els instruments normatius vigents, o l'equiparació a les retribucions previstes a llocs homologables per raó del nivell de titulació, de responsabilitat i per la mateixa dificultat tècnica.

Tot i l'existència d'un Manual de valoració de llocs de treball aprovat pel Ple, mai s'ha aprovat l'import en euros que s'assigna a cada punt obtingut, que permeti traslladar la puntuació resultat de la valoració del lloc, en una valoració econòmica del complement específic. Aquesta mancança, se suma al fet que habitualment s'insta la realització d'avaluacions individualitzades de llocs de treball, quan la tècnica correcta i acurada exigeix avaluar la totalitat de llocs de treball existents per tal d'analitzar comparativament els llocs de treball que integren la plantilla de l'Ajuntament i que presentin factors i puntuacions equiparables, i així garantir l'equitat interna en l'avaluació econòmica de llocs homologables.

Ara bé, **es fa la següent observació**: es recomana l'aprovació per part de l'òrgan competent (Ple) de l'import concret que s'atorga a cada punt obtingut com a resultat de la valoració dels llocs de treball de la Corporació per tal que la seva quantificació es realitzi sobre la base de criteris objectius i indicadors mesurables, pressupost indispensable perquè l'exercici d'aquesta potestat discrecional no resulti arbitrària.

Sobre creació de places per aplicació taxes de reposició ordinàries i l'aprovació de de l'oferta d'ocupació pública per a l'any 2024

Una de les implicacions principals que comporta la creació de places, l'aprovació de l'instrument de planificació plurianual, i la reclassificació de llocs per a la seva selecció pel torn promoció interna, és l'obligació de què siguin incloses en la corresponent oferta d'ocupació pública. No obstant, com la competència per aprovar-la és de l'Alcalde-President, òrgan diferent del que és competent per aprovar la modificació de la RLT i de la plantilla, la tramitació de l'expedient per a l'aprovació de l'oferta d'ocupació pública per a l'any 2024 se substanciarà en l'expedient núm. 6806/2024.



En l'expedient referenciat, i per aplicació de la taxa de reposició aplicable al sector prioritari de les Polícies Locals (125%), es convocaran 3 places atès que durant el 2023 i el primer semestre de 2024 han quedat vacants 2 places d'Agent de la Policia Local ($2 \times 1,25 = 2,5$, nombre que es pot arrodonir a 3).

Sobre les limitacions pressupostàries aplicables

Primer.- L'Apartat Dos.1 de l'article 19 de la LPGE 2023, llei que es troba vigent en situació de pròrroga pressupostària, estableix que, amb caràcter general les retribucions del personal al servei del sector públic no podran experimentar un increment global superior al 2,5 per cent respecte a les vigents a 31 de desembre de 2022 (tenint en compte la situació de pròrroga pressupostària, a data 31 de desembre de 2023), en termes d'homogeneïtat per als dos períodes de la comparació, tant pel que respecta a efectius de personal com a l'antiguitat d'aquest.

En l'apartat Set, s'exceptuen d'aquesta limitació les adequacions retributives que, amb caràcter singular i excepcional, resultin imprescindibles pel contingut dels llocs de treball, per la variació del nombre d'efectius assignats a cada programa o pel grau de consecució dels objectius fixats a aquest.

Per tant, en primer lloc, les modificacions de retribucions de llocs existents en la plantilla i RLT que han estat justificades en el Bloc I d'aquesta memòria, queden excloses de la limitació, per constituir adequacions retributives singulars i excepcionals.

A la vista dels fonaments anteriors, cal respondre a la pregunta sobre com operen les limitacions contingudes a la llei de pressupostos pel que fa a la limitació de la despesa de personal i a la incorporació de nous efectius.

Respecte a la limitació en les despeses de personal, l'Apartat Dos.1 de l'article 19 de la LPGE 2023 estableix que les despeses de personal només poden experimentar l'increment autoritzat per aquella mateixa llei *"en termes d'homogeneïtat per als dos períodes de la comparació, tant pel que respecta a efectius de personal com a l'antiguitat d'aquest"*.

El terme "homogeneïtat" s'ha d'entendre com element comparatiu entre les quantitats consolidades en el Capítol I del Pressupost de l'exercici anterior i les previstes en el nou Pressupost, referides al mateix nombre de personal, comparades en els mateixos termes. És a dir, els conceptes que han de ser objecte de comparació, als efectes del càlcul de la massa retributiva global, són els meritats per cada empleat públic en l'exercici anterior, atenent a la mateixa antiguitat i a la mateixa situació personal.



Per tant, s'ha de comparar el conjunt de retribucions contingudes al Pressupost de 2024 i respecte de les vigents a data 31 de desembre de 2023, excloent en ambdós l'import dels triennis, i respecte del mateix nombre de personal i tipus de plaça o lloc de l'any anterior.

Es dedueix, doncs, que les places que no existien l'any 2022-2023 s'han d'excloure del càlcul per congruència amb el principi d'homogeneïtat.

Des del punt de vista de les limitacions per incorporació d'efectius, cal estar a l'art. 19 de la mateixa norma. S'admet la possibilitat d'incorporació d'efectius limitada a cobrir la taxa de reposició, es a dir, la que es produeix per la diferència de baixes i altes produïdes a l'exercici anterior.

La limitació continguda en el precepte està pensant en:

1. Que les places pressupostades actualment respecte les vigents a 31 de desembre de 2022 no varien (com és el cas de les places **que es creen en el Bloc II apartat a)** per aplicació de la taxa específica de reposició per a la reducció de la temporalitat), o bé,
2. Que la ulterior incorporació d'efectius només és possible a partir de les places existents (per exemple, hi ha una baixa per jubilació d'un caporal de la policia local i es preveu la incorporació d'un nou caporal), o
3. En la creació de noves places prèvia amortització d'altres, **com és el cas de les places contingudes en el Bloc III.**

En aquests tres casos el nombre de places és invariable.

Tanmateix, el precepte no fa referència a les places de nova creació que derivin de la implantació de nous serveis o de l'ampliació dels existents per tal de garantir la viabilitat de la seva prestació (com és el cas de les places **que es creen en el Bloc II apartat b)**; i tampoc impedeix de forma expressa la seva creació sense la prèvia amortització d'altres, com es el cas de les places **que es creen en el Bloc IV.** A més, d'acord amb l'exposat anteriorment, aquestes noves places no tindrien la limitació quantitativa de la despesa d'acord amb el criteri d'homogeneïtat.

Convé citar a aquest respecte jurisprudència destacada sobre aquest particular:

De la STS de la Sala Contenciosa Administrativa, de 20 de desembre de 2003 (rec. 5361/1998):



“En lo que más concretamente se refiere al artículo 21 de la Ley de Presupuestos para 1994, se viene a argumentar que, en coherencia con lo que establecen los artículos 154 y 126 del TRRL, **aquel precepto salva los aumentos de gastos de personal derivados de la ampliación de la plantilla, y los límites para la variación retributiva que establece los predica para situaciones de homogeneidad** entre los dos períodos de comparación; y que el apartado 3 de ese mismo artículo 21 antes citado admite otras excepciones que denotan el propósito del legislador estatal de no menoscabar las potestades reconocidas a las Administraciones locales (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).”

De la STSJ de la Comunitat Valenciana, de la Sala Contenciosa Administrativa, de 5 de gener de 2009 (rec. 932/2006):

“...por lo que atañe a la vulneración de las previsiones del art. 19 LPGE 2006, debe advertirse, de un lado, que con arreglo a una reiterada doctrina del Tribunal Supremo, **los límites retributivos han de ponderarse globalmente en relación al volumen total de las retribuciones de cada grupo y no individualmente**, y en todo caso, aunque su núm. 2 impone un límite cuantitativo máximo a los incrementos retributivos del personal al servicio de la Corporación, su núm. 4 exige que dicha limitación resulte de un juicio comparativo en términos de homogeneidad, y se posibilita la excepcional superación de tales límites en casos singulares justificados; en este sentido, la jurisprudencia ha venido exigiendo que deba concretarse el hecho y la razón por la que aprecia la homogeneidad contemplada en el citado precepto para que sea observada la limitación retributiva que en él se establece, y se pueda constatar la existencia de puestos que han experimentado un aumento retributivo a pesar de que su situación no ha variado. El recurrente, que por considerar que el debate se centra en una cuestión de derecho, ha derivado su actividad probatoria exclusivamente sobre el contenido del expediente administrativo, **no acredita tal homogeneidad que constituiría la premisa de la vulneración del precepto presupuestario, siendo así que esta carga probatoria recaía sobre él**, lo que impide acoger este extremo de su recurso. **No se trata, como éste manifiesta con reiteración, de que el Ayuntamiento deba "desvirtuar sus alegaciones", sino que, por el contrario, es la acreditación fehaciente de sus alegaciones la que puede desvirtuar lo que resulta de los informes favorables tanto de la Secretaría General y de la Intervención municipal, como de la Memoria explicativa** del presupuesto de 2.006 elaborada por el Concejal de Hacienda, que con relación a los gastos del Capítulo I, y al incremento que éstos experimentan del 23,05 % con relación a los de 2.005, lo justifica no solo en la cobertura



presupuestaria de la nueva RPT -aprobada el 10/marzo/2006- y de la plantilla de personal, sino en la retribución del personal de la bolsa de trabajo destinada a la cobertura de necesidades transitorias y/o vacantes que se produzcan a lo largo del ejercicio, incremento retributivo legalmente previsto, incrementos por trienios, etc; y tal desvirtuación no se ha producido en el caso de autos.”

De la STS de la Sala Contenciosa Administrativa, de 22 de setembre de 2005 (rec. 3557/2001):

“La Sala de instancia considera que quien debe probar que en condiciones de homogeneidad existe un aumento de gasto de personal superior al 2.1 % es el Abogado del Estado, puesto que el límite se establece con estas condiciones, y efectivamente, la aplicación de lo dispuesto en el artículo 217 de la Ley de Enjuiciamiento Civil hace que sea el impugnante de los Presupuestos el que haya de probar dicho exceso, no con una mera referencia a la diferencia cuantitativa entre el presupuesto anterior y el impugnado, sino en condiciones de homogeneidad...”

*[...]Procede pues declarar **no haber lugar al recurso de casación, al no haber acreditado la recurrente que en condiciones de homogeneidad se ha superado el límite legal del 2,1% del gasto presupuestado para personal por parte del Ayuntamiento de Azuqueca de Henares**, con expresa imposición de las costas procesales al recurrente, que de acuerdo con el artículo 139.2 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción ContenciosoAdministrativa , se fijan en un máximo de 1500 €.”*

“En segundo lugar, en el concreto supuesto analizado no se produjo un incremento lineal de las retribuciones de la plantilla municipal (como en otros precedentes anulados en las sentencias citadas en la demanda). Se aprobó una RPT en la que se alteró la retribución de determinados puestos de trabajo, de manera particularizada y diferente para cada uno de ellos, con una justificación específica reseñada en la memoria de dicha RPT y explicada o motivada pormenorizadamente en un informe posterior del secretario-interventor. Informes en los que se concluye que la masa salarial neta de todo el Ayuntamiento entre los ejercicios 2014 y 2015 solo se incrementó en 1.939,79 €, disminuyéndose en el 2016 en 4.247,18 €, porque entre otras razones se redujeron las funciones y retribuciones del personal eventual, transfiriéndose al funcionario o al laboral indefinido. En esta tesitura le correspondía a la parte demandante (AGE) la carga de desvirtuar las concretas razones dadas por el ayuntamiento para justificar cada una de las modificaciones retributivas conforme al artículo 20.7 de la Ley 36/2014, de 26 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 2015. Y lo cierto es que ni con la prueba practicada, ni con sus escritos de demanda y conclusiones, lo ha hecho.”



Sentencia del Juzgado de lo Contencioso Administrativo nº1 de Ourense de 29 de abril de 2016

“En segundo lugar, en el concreto supuesto analizado no se produjo un incremento lineal de las retribuciones de la plantilla municipal (como en otros precedentes anulados en las sentencias citadas en la demanda). Se aprobó una RPT en la que se alteró la retribución de determinados puestos de trabajo, de manera particularizada y diferente para cada uno de ellos, con una justificación específica reseñada en la memoria de dicha RPT y explicada o motivada pormenorizadamente en un informe posterior del secretario-interventor. Informes en los que se concluye que la masa salarial neta de todo el Ayuntamiento entre los ejercicios 2014 y 2015 solo se incrementó en 1.939,79 €, disminuyéndose en el 2016 en 4.247,18 €, porque entre otras razones se redujeron las funciones y retribuciones del personal eventual, transfiriéndose al funcionario o al laboral indefinido. En esta tesitura le correspondía a la parte demandante (AGE) la carga de desvirtuar las concretas razones dadas por el ayuntamiento para justificar cada una de las modificaciones retributivas conforme al artículo 20.7 de la Ley 36/2014, de 26 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 2015. Y lo cierto es que ni con la prueba practicada, ni con sus escritos de demanda y conclusiones, lo ha hecho.”

Per tot el que s'ha exposat, les places respecte les quals es proposa la modificació o creació en aquest expedient respecten les limitacions pressupostàries contingudes en l'Apartat Dos.1 de l'article 19 de la LPGE 2023.

Segon.- La possibilitat de creació de places per l'establiment o ampliació de serveis de caràcter obligatori que resultin imposats per disposicions legals i, si s'escau, per garantir la viabilitat de la prestació dels serveis existents ve regulada a l'art. 126 del TRRL. El mencionat precepte estableix:

“1. Las plantillas, que deberán comprender todos los puestos de trabajo debidamente clasificados reservados a funcionarios, personal laboral y eventual, se aprobarán anualmente con ocasión de la aprobación del Presupuesto y habrán de responder a los principios enunciados en el artículo 90.1 de la Ley 7/1985, de 2 de abril. A ellas se unirán los antecedentes, estudios y documentos acreditativos de que se ajustan a los mencionados principios.

2. Las plantillas podrán ser ampliadas en los siguientes supuestos:

- a) Cuando el incremento del gasto quede compensado mediante la reducción de otras unidades o capítulos de gastos corrientes no ampliables.*
- b) Siempre que el incremento de las dotaciones sea consecuencia del establecimiento o ampliación de servicios de carácter obligatorio que resulten impuestos por disposiciones legales.*

Lo establecido en este apartado será sin perjuicio de las limitaciones específicas contenidas en leyes especiales o coyunturales.



3. *La modificació de las plantillas durante la vigencia del Presupuesto requerirá el cumplimiento de los trámites establecidos para la modificación de aquél.*

4. *Las relaciones de los puestos de trabajo, que tendrán en todo caso el contenido previsto en la legislación básica sobre función pública, se confeccionarán con arreglo a las normas previstas en el artículo 90.2 de la Ley 7/1985, de 2 de abril.”*

Així doncs, per la creació de noves places s'hauria d'acreditar el compliment dels següents requisits:

1. Necessitat de la creació o ampliació de serveis.
 2. Obligatorietat dels serveis a prestar tenint en compte el marc competencial de l'Ajuntament, en aplicació dels articles 25, 26 i 27 de la LBRL.
 3. Compliment de les exigències derivades del principi d'estabilitat pressupostària i sostenibilitat financera contingudes a la LOEPYSF.
- En relació al compliment d'aquest últim requisit, a la data del present informe l'Ajuntament de Mont-roig del Camp compleix tots els objectius menys el d'estabilitat pressupostària en la liquidació del pressupost de 2023.

Tercer.- La quantia global destinada a les retribucions complementàries és fixada pel Ple de l'Ajuntament dins dels límits mínims i màxims establerts per l'Estat, i tenint en compte la proporcionalitat establerta al Reial decret 861/1986, de 25 d'abril, pel qual s'estableix el règim de les retribucions dels funcionaris de l'Administració local (RD 861/1986):

- La quantia global destinada pel ple al complement específic no pot superar el 75% del crèdit total destinat a retribucions complementàries (per a CE, CP i gratificacions, s'exclou, per tant, el destinat a CD).
- La quantia global destinada pel ple al complement de productivitat no pot superar el 30% dels crèdits referits.
- La quantia global destinada a gratificacions per serveis extraordinaris no pot superar el 10% dels crèdits referits.

El Pressupost municipal per a l'any 2024 de l'Ajuntament de Mont-roig del Camp ha estat aprovat en la sessió del Ple de 13 de maig de 2024, i es troba actualment en la fase de publicació inicial. El capítol I de despeses d'aquest Pressupost ja contempla les modificacions retributives i les places a crear que no estaven contingudes en el Pressupost de l'any 2023. No obstant, en aquest últim cas les places de nova creació (per a l'establiment de nous serveis o a compte d'amortitzacions) estan pressupostades per a un període d'entre 2 i 10 mesos.

La massa retributiva global ascendeix a 6.448.786,28 € que és el resultat de restar al pressupost destinat en l'any 2024 al Capítol I (aplicats els increments previstos a la LPGE 2023), el cost de la Seguretat Social (A).



A continuació s'exclouen els crèdits destinats a la massa salarial del personal laboral (784.045,53 €) així com els destinats al personal no laboral (funcionari, eventual i càrrecs electes) resultat de sumar les retribucions bàsiques, i complement de destí (3.607.149,69 €, és a dir, B).

El resultat per al càlcul dels límits dels conceptes mencionats (A – B), ascendeix a la quantitat de 2.841.636,59 €, amb les següents quanties màximes:

A	Pressupost cap 1 2023 (+)	8.329.177,76 €
	SS (-)	1.880.391,48 €
		6.448.786,28 €
B	Massa laboral (-)	784.045,53 €
	Sbase+extres no laborals (-)	1.591.605,73 €
	Triennis no laborals(-)	238.026,32 €
	CD (-)	993.472,11 €
		3.607.149,69 €
A-B	Quantia global complementàries R.	2.841.636,59 €
	Màx. CE (75%)	2.131.227,44 €
	Màx. Productivitat (30%)	852.490,98 €
	Màx. Gratificacions (10%)	284.163,66 €

Límit quanties RD 861/1986		Imports consignats al Pressupost 2023 amb les modificacions proposades	
Màx. CE (75%)	2.131.227,44 €	CE	1.973.849,95 €
Màx. Productivitat (30%)	852.490,98 €	C. Productivitat	33.962,03 €
Màx. Gratificacions (10%)	284.163,66 €	Gratificacions	158.324,55 €

A aquest efecte, informo que les modificacions i les creacions de places en la RLT i la plantilla proposades en el present expedient, no comporten superació dels límits previstos a l'article 7 del Reial decret 861/1986, de 25 d'abril, pel qual s'estableix el règim de les retribucions dels funcionaris d'Administració Local, respecte les quanties globals aprovades en el Pressupost 2024 i que s'adjunten a aquesta memòria.

Sobre el procediment a seguir per a modificar la RLT i la plantilla



Primer.- La relació de llocs de treball és un instrument tècnic d'ordenació del personal i de racionalització de les estructures administratives d'acord amb les necessitats dels serveis, mitjançant el qual es determinen les necessitats de personal, es defineixen els requisits exigits per a l'acompliment dels llocs de treball i es classifiquen cadascun d'ells (arts. 15 i 16 de la Llei 30/1984 —DF quarta 3. TRLEBEP—; arts. 90.2 i 93.2 de la Llei 7/1985; 126.4 del RD Legislatiu 781/1986 de 18 d'abril; art. 3 i DT 2a del RD 861/1986, de 25 d'abril). Tots ells sota la cobertura i en el que no contradiguin la norma bàsica actual, l'art. 74 del TRLEBEP: “Les Administracions Públiques estructuraran la seva organització a través de relacions de llocs de treball o altres instruments organitzatius similars que comprendran, almenys, la denominació dels llocs, els grups de classificació professional, els cossos o escales, en el seu cas, al fet que estiguin adscrits, els sistemes de provisió i les retribucions complementàries. Aquests instruments seran públics.” En el concret àmbit de l'administració local els citats art. 90.2 de la LRBRL i 126.4 del RDL 781/1986 de 18 d'abril estableixen l'obligació de les entitats locals de formar la relació de tots els llocs de treball existents en la seva organització.

La proposta d'acord de modificació de la RLT, a diferència de la Plantilla de personal, haurà de ser objecte de negociació col·lectiva amb els efectes i l'abast previstos en l'art. 37.1.m) del TRLEBEP. Així doncs, es requereix la negociació per a l'aprovació o modificació de la RLT si afecta condicions de treball dels empleats públics.

Així mateix, també serà preceptiva la emissió d'informe per part de la Secretaria pel que fa a la modificació de la RLT, en atenció a l'article 3.3. d) apartat 6è del Reial decret 128/2018, de 16 de març, pel qual es regula el règim jurídic dels funcionaris d'Administració Local amb habilitació de caràcter nacional.

Correspon al Ple de la Corporació la seva aprovació per majoria simple, a tenor del que disposa l'art. 22.2 i) i 47.2 de la LRBRL. D'altra banda, segons l'actual criteri jurisprudencial, la RLT té naturalesa d'acte administratiu i, per tant, no requereix seguir el procediment d'aprovació i modificació propi de normes reglamentàries.

Aquest informe té la vocació d'actuar en unitat d'acte, com a memòria o estudi justificatiu de les modificacions que es proposen, de conformitat amb l'article 31.1 del Decret 214/1990, de 30 de juliol, pel qual s'aprova el Reglament del personal al servei de les entitats locals, i com a informe de la cap de la dependència del Servei de Recursos Humans, tal com exigeix l'article 172 del Reial decret 2568/1986, de 28 de novembre, en virtut dels principis de racionalització i agilitat dels procediments administratius previstos a l'article 3 de la Llei 40/2015, d'1 d'octubre, de Règim Jurídic del Sector Públic.

Segon.- La plantilla de personal, per més que l'art. 90.1 LRBRL i 126.1 del TREL afirmi que estaran compreses per tots els llocs de treball, estaran, en realitat, compreses per totes les places dotades pressupostàriament de l'entitat i s'aprovaran anualment amb



motiu de l'aprovació del pressupost. Així doncs, a la vista de les consideracions anteriors, serà necessari realitzar una modificació de la plantilla amb la corresponent modificació, i, d'altra banda, caldrà fer una modificació correlativa de la relació de llocs de treball.

D'acord amb el que s'ha exposat, ens trobem en tres supòsits de modificació de la plantilla de personal dels previstos a l'article 27.1 del Decret 214/1990, de 30 de juliol, pel qual s'aprova el Reglament del personal al servei de les entitats locals, on s'estableix que plantilla es pot modificar amb posterioritat a l'aprovació del pressupost durant l'any de la seva vigència, per respondre la millora dels serveis existents que no admet demora per a l'exercici següent, com també si respon a criteris d'organització administrativa interna, i per a les quals no és necessari que s'aprovi l'expedient de modificació de crèdits del pressupost per existir disponibilitat de consignacions pressupostàries.

Adicionalment, en relació a la present actuació, ha d'indicar-se que, segons disposa l'article 126.3 del TRRL, la modificació de la plantilla durant la vigència del pressupost, requereix el compliment dels tràmits establerts per a la seva modificació, per la qual cosa a l'ésser un requisit previ necessari per a la seva aprovació l'emissió d'informe de control permanent per part de l'òrgan interventor, ha d'entendre's que igualment ha de ser preceptiva la seva emissió per a la modificació de la plantilla del personal, en virtut del que disposa l'article 32.1.d) del Reial decret 424/2017, de 28 d'abril, pel qual es regula el règim jurídic del control intern en les entitats del Sector Públic Local.

Donada la interconnexió entre Plantilla i Pressupost, la Plantilla s'aprova en ocasió d'aquest, sent suficient l'acord favorable de la majoria simple dels seus membres. Qualsevol modificació de la plantilla exigeix els mateixos tràmits que la seva aprovació, i la seva ampliació procedeix quan l'increment de la despesa que suposi es compensi amb la reducció en altres capítols de despeses no ampliables o quan l'augment es degui a l'establiment o ampliació de serveis imposats per una disposició legal.

Correspon al Ple de la Corporació la seva aprovació per majoria simple, a tenor del que disposa l'art. 22.2 i) i 47.2 de la LBRL. L'art. 129.3 TRRL estableix que la còpia de la Plantilla de Personal i de la RLT es remetrà a la Administració de l'Estat i a la de la Comunitat Autònoma respectiva, dins del termini de 30 dies des de la seva aprovació. A més, segons l'art. 172 del TRRL, haurà de publicar-se íntegrament en el Butlletí Oficial de la Província, juntament amb un resum del Pressupost a nivell de Capítols. En aquest sentit segons el Tribunal Suprem:

“...així com per a la aprovació anual de la Plantilla és necessari que aquesta vagi unida a la corresponent prevenció de la despesa, contingut en el Pressupost anual, de la mateixa forma i per igual raó ha d'exigir-se que aquesta norma se



segueixi també quan l'ampliació de la plantilla es pretén realitzar fora del seu moment ordinari, que és el de la aprovació del Pressupost. Fora d'aquest moment la variació de la plantilla no pot qualificar-se d'ordinària perquè en anar vinculada a la modificació del Pressupost, necessita, igual que aquesta, respondre a una circumstància que no pot demorar-se fins al exercici següent, havent d'anar unida l'acreditació d'aquesta circumstància a la aprovació del crèdit que ha de cobrir la nova despesa provocada per l'ampliació de la plantilla. En aquest sentit, no n'hi ha prou amb l'ampliació de la plantilla, remetent-se al fet que s'iniciï un altre expedient per a dotar-se dels crèdits necessaris, sinó que és obligat fer-ho conjuntament, de manera que en aprovar-se la modificació de la plantilla s'aprovin també les quanties creditícies necessàries per a costejar-la. L'ampliació o modificació de la plantilla durant la vigència del Pressupost, per canvi de circumstàncies o noves dades que modifiquin la planificació inicial, requerirà el compliment dels tràmits establerts per a la modificació pressupostària en l'article 126.3 TR/1986, no essent suficient a tals efectes que l'Interventor Certifiqui que existeixi cobertura pressupostària per a tals imprevistos, la qual cosa implicaria un increment de la despesa en aquest Capítol amb una correlativa reducció d'un altre..."

La modificació de la plantilla, a més, ha d'ésser objecte de remissió a l'Administració General de l'Estat i de la Comunitat Autònoma.

Tercer.- Tal com estableix l'article 31.1 apartat a) del Decret 214/1990, de 28 de juliol, l'elaboració de la relació de llocs de treball s'ha d'ajustar a criteris de racionalitat, economia i eficàcia i per a la seva justificació s'han d'incorporar en aquestes relacions els documents següents: l'estudi justificatiu de l'estructura administrativa o el seu organigrama funcional.

En compliment d'aquesta previsió, aquesta memòria justificativa s'acompanya de la proposta d'organigrama funcional de l'estructura administrativa de l'Ajuntament de Mont-roig del Camp.

Quart.- D'acord amb el previst a l'article 168.1 apartat c) del Reial decret legislatiu 2/2004, de 5 de març, pel qual s'aprova el text refós de la Llei reguladora de les Hisendes Locals, el pressupost de l'Entitat Local serà format pel seu President i a ell haurà d'unir-se l'Annex de personal de l'Entitat Local. L'Annex de personal de l'Entitat Local, és el document en què es relacionen i valoren els llocs de treball existents en la mateixa, de forma que es doni l'oportuna correlació amb els crèdits pel personal inclosos al pressupost.



El pressupost per a l'any 2024 de l'Ajuntament de Mont-roig del Camp, així com els annexos preceptius, es van aprovar pel Ple de la Corporació en la sessió de 13.05.2024, i ha estat publicat inicialment al BOPT de 16.05.2024 a l'espera d'esdevenir definitiu, un cop transcorri el termini preceptiu.

Tenint en compte que les modificacions proposades en aquest expedient, incideixen en les retribucions del personal que van ésser aprovades pel Ple en la sessió de 13.05.2024, correspon actualitzar l'Annex de personal del pressupost de la Corporació per a l'any 2024 en els termes previstos a com annex del present expedient.

Així mateix, d'acord amb la normativa aplicable, la modificació de la RLT i la plantilla de l'Ajuntament, seran objecte de publicació i es sotmetrà a informació pública durant un termini de quinze dies hàbils.

Vistes les anteriors consideracions,

El Ple de l'Ajuntament, amb 8 vots a favor de: Fran Morancho López (PSC), Yolanda Pérez Díaz (PSC), Jordi Alemany Ardit (PSC), Francisca Ortiz Sánchez (PSC), Miguel del Viso Romanos (PSC), Elvira Montagud Pérez (IMM), Irene Aragonès Gràcia (ERC) i Juan Miguel Jareño López (Vox) i 4 vots en contra de: Annabel Garcia Echevarria (CM), Serena Gispert Giménez (CM), Josep Rovira Pujol (CM) i Amèlia Bargalló Castellnou (CM) acorda:

1. Modificar la Relació de Llocs de Treball de l'Ajuntament de Mont-roig del Camp, així com aprovar les fitxes descriptives de funcions dels llocs de treball, en els termes previstos a l'Annex d'aquesta Proposta, corresponents.

En cas que l'òrgan competent aprovi finalment les modificacions retributives previstes al Bloc I, es proposa que aquestes desplegaran efectes el primer dia del mes següent a aquell en què es produeixi la publicació definitiva de l'Acord adoptat.

2. Aprovar l'instrument d'ordenació del personal directiu en els termes previstos a l'Annex d'aquesta Proposta.

3. Aprovar l'organigrama de l'estructura organitzativa de l'Ajuntament de Mont-roig del Camp resultant, en els termes previstos a l'Annex d'aquesta Proposta.



4. En cas que el Ple aprovi les modificacions proposades, que se sotmeti el present acord a informació pública, per termini de 15 dies hàbils mitjançant anunci en el tauler electrònic de l'Ajuntament, al Butlletí Oficial de la província i al Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya, durant aquest termini els interessats podran examinar l'expedient i presentar les al·legacions i reclamacions que estimin pertinents. Transcorregut aquest termini, si no s'han presentat al·legacions, s'entendrà elevat a definitiu aquest acord d'aprovació inicial.

5. En cas que el Ple aprovi les modificacions proposades, que es trametin còpies certificades a l'Administració de l'Estat i al Departament de la Presidència de la Generalitat de Catalunya, en el termini de trenta dies des de la seva aprovació.

2. Recursos Humans. Expedient 6264/2024. Planificació i Ordenació de Personal. Modificació Plantilla 2024

Identificació de l'expedient: Modificació de determinades places i llocs a la Plantilla de Personal, a la Relació de Llocs de Treball, al Pressupost municipal (1a modificació de l'any 2024) i a l'oferta pública d'ocupació de 2023

Expedient: Serveis interns / Secretaria General / RRHH / psb / 1129 i 6264 /2024

ANTECEDENTS

1. Vist que el Ple de l'Ajuntament, en sessió de data 21/12/2016, va aprovar l'actual Relació de Llocs de Treball, incloent l'estudi justificatiu de l'estructura administrativa, organigrama que se'n deriva, el manual de valoració i la metodologia utilitzats, així com les fitxes descriptives dels diferents llocs de treball. I, tenint en compte que aquesta documentació, junt amb els informes favorables de la Intervenció i Secretari accidental al respecte d'aquesta qüestió, obren incorporats en l'expedient 396/2016 i les modificacions posteriors obrants als expedients 5257/2020, 8887/2020, 11049/2020, 5440/2021, 7138/2021, 13728/2021 i 10646/2022.
2. Vist que per Acord de la Junta de Govern Local del 15 de novembre de 2017 es va concedir al senyor EGM (titular del lloc amb codi RLT 02.01.09) un complement de productivitat per



tal de retribuir la seva especial dedicació en el compliment de les tasques encomanades per a l'execució del Programa general de qualitat i modernització que es va desenvolupar en diversos programes específics, un dels quals és la creació d'una unitat de Disciplina dins l'Àrea de Territori i Obra de l'Ajuntament.

3. Vist que per Acord de la Junta de Govern Local del 29 de novembre de 2017 es va concedir al senyor JMLA (titular del lloc amb codi RLT 04.00.02) un complement de productivitat per tal de retribuir la seva especial dedicació en el compliment de les tasques encomanades i els objectius assignats a l'execució del Programa específic de desenvolupament del programa de seguiment i control del Pla d'Usos de Serveis de temporada de Mont-roig del Camp.
4. Vist que Per Acord de la Junta de Govern Local del 29 de novembre de 2017 es va concedir al senyor XAM (titular del lloc amb codi RLT 04.00.03) un complement de productivitat per tal de retribuir la seva especial dedicació en el compliment de les tasques encomanades i els objectius assignats per a l'execució del programa Generació de Fixers GML de l'Ajuntament de Mont-roig del Camp.
5. Vist que el dia 13 de febrer del 2023 el Ple de la Corporació aprova inicialment la plantilla del personal al servei de la Corporació per l'any 2023, que comprèn tots els llocs de treball reservats a les persones funcionàries de carrera, personal eventual i personal laboral. Es publica inicialment al Butlletí Oficial de la Província de Tarragona de data 16 de febrer del 2023 i, transcorregut el termini legal sense presentació de reclamacions, es publica l'aprovació definitiva al BOPT de 23 de març del 2023, CVE 2023-02179, i al DOGC 8879, de 21 de març del 2023.
6. Vist que la Llei 3/2023, de 16 de març, de mesures fiscals, financeres, administratives i del sector públic (en endavant Llei 3/2023) modifica la Llei 16/1991, de 10 de juliol, de les policies locals de Catalunya (en endavant LPL) i posa un relleu especial en la classificació de les places d'agent i caporal al subgrup C1. En concret, l'article 361 de la Llei 3/2023 modifica l'article 24.2 i la disposició addicional setena, afegeix un apartat a la disposició addicional 8a i introdueix una nova disposició transitòria setena a l'LPL.
7. Vist el Decret d'Alcaldia número 2023-5266, de 17 de novembre de 2023, que resol una comissió al senyor José Mora Priego en comissió de serveis al Departament de Noves Tecnologies, amb efectes des del dia 13 de novembre del 2023 i fins al 12 de maig del 2024, atesa la manca d'efectius disponibles del seu cos funcional (perfil informàtic).
8. Vista la necessitat de cobrir el lloc de cap de Noves Tecnologies i Sistemes d'Informació, donat que les tres convocatòries per proveir la plaça han quedat desertes, i vista la conveniència de realitzar l'estudi tècnic pertinent del lloc de tècnic mig en Noves Tecnologies, escala d'administració especial, subescala comeses especials, subgrup de classificació A2, per tal de determinar si les funcions pròpies corresponen a un subgrup de titulació A2 o poden ésser desenvolupades per un funcionari d'un grup de titulació inferior amb titulació específica de l'especialitat.



9. Vista la provisió de l'Alcaldia, mitjançant la qual s'incoa l'expedient per per tal de modificar, si escau, la Relació de Llocs de Treball, la Plantilla de Personal, el Pressupost municipal (a l'Annex de capítol I), l'oferta pública d'ocupació de 2023 i/o aprovació de la del 2024.

Així mateix se sol·licita informes al cap de l'Àrea de Territori i Obra Pública que emeti informe sobre si els titulars dels dos llocs de Delineants continuen actualment assumint i realitzant efectivament les funcions encomanades en virtut de l'aprovació del Programa específic que van donar lloc a l'atorgament d'un complement de productivitat.

Se sol·licita a la cap de Disciplina que emeti informe sobre si el funcionari titular del lloc de d'Inspector continua actualment assumint i realitzant efectivament les funcions encomanades en virtut de l'aprovació del Programa específic que van donar lloc a l'atorgament d'un complement de productivitat.

Igualment, se Sol·licita als cap de les unitats administratives afectades que emetin informe tècnic pronunciant-se sobre: a) Quin és el personal temporal (amb nomenaments interins per acumulació de tasques o per a l'execució de programes de caràcter temporal) que estiguin al seu càrrec i que realitzin funcions estructurals, així com que identifiquin quines són aquestes funcions. b) Si el desenvolupament de dites funcions resulta indispensable per a què la Corporació doni compliment a l'obligació de prestar nous serveis que vinguin imposats en virtut d'una norma estatal, autonòmica o local. c) Que es citi la normativa (estatal, autonòmica o local) que imposi la prestació dels esmentats serveis. d) Si és necessari la creació de places estructurals per a l'establiment de nous serveis que venen imposats per una norma estatal, autonòmica o local i que actualment no s'estan executant per cap efectiu, per manca de personal adscrit a la unitat.

10. Vist l'informe de la cap del Servei de Disciplina, de data 12 de febrer de 2024, favorable a la inclusió del complement de productivitat que percep el titular del lloc d'Inspector en l'estructura retributiva del lloc de treball que ocupa atesa la continuïtat en la realització de les funcions i tasques assignades en virtut de l'aprovació d'un Programa d'execució temporal (creació unitat Disciplina), que han esdevingut estructurals.
11. Vist que en data 15 de febrer de 2024, s'emet Informe del Departament d'Innovació favorable al canvi de la unitat administrativa d'adscripció de la plaça d'informàtic de manteniment, per considerar que en l'actualitat ja no és necessari atès que l'empresa esPublico ha integrat en el seu personal un equip amb aquest perfil que resol molts problemes de caire tècnic, i que en cas de qualsevol incidència de caire informàtic que pugui patir el Departament, sempre es podrà resoldre mitjançant el personal del Departament de Noves Tecnologies.

D'altra banda, des de la renúncia de l'últim cap de Noves Tecnologies (el 4 de setembre de 2022), ha quedat demorada l'execució de projectes i actuacions estratègics en la Secció de Noves Tecnologies, a més s'ha produït un increment significatiu de les incidències informàtiques produïdes en aquest lapse de temps, degut a la generalització del règim de



teletreball en un alt percentatge de la plantilla de l'Ajuntament, resultant necessari efectuar el canvi de la unitat d'adscripció del següent lloc en els següents termes.

Plaça	Unitat administrativa d'adscripció actual	Unitat administrativa d'adscripció que es proposa
Tècnic auxiliar en Informàtica (subgrup C1)	Departament d'Innovació	Departament de Sistemes d'Informació i Noves Tecnologies

12. Vist l'informe del cap de l'Àrea de Territori i Obra Pública, de data 26 de febrer de 2024, favorable a la inclusió del complement de productivitat que percep els titulars dels 2 llocs de Delineant en l'estructura retributiva del lloc de treball que ocupa atesa la continuïtat en la realització de les funcions i tasques assignades en virtut de l'aprovació d'un Programa d'execució temporal (de seguiment i control del Pla d'Usos de Serveis de temporada i de Generació de Fitxers GML de l'Ajuntament de Mont-roig del Camp), que han esdevingut estructurals.
13. Vistos els Informes dels caps de les unitats administratives afectades en els quals fan constar el personal temporal al seu càrrec que està realitzant funcions i tasques estructurals, així com la necessitat de crear les places estructurals a la Relació de Llocs de Treball i a la Plantilla de la Corporació
14. Vistes les diligències de la Secretària de la Mesa General de Negociació, mitjançant les quals es fa constar que s'ha efectuat el tràmit de negociació col·lectiva amb els representants del personal funcionari i laboral a la reunió de l'esmentada Mesa del 18 de gener de 2024 i del 23 de maig de 2024, en relació amb les modificacions de la RLT, la plantilla i l'oferta d'ocupació pública per a l'any 2024 objecte d'aquest expedient.
15. Vist l'ofici emès en data 24 de maig de 2024 per la persona que subscriu pel qual se sol·licita a la intervenció l'emissió de certificat de crèdit adequat i suficient en les aplicacions pressupostàries indicades del pressupost municipal vigent per fer front a la despesa referenciada, objecte del present expedient.
16. Vist el certificat emès per la Intervenció en data 27 de maig de 2024 i en data 3 de juny de 2024 pel qual es fa constar l'existència de crèdit adequat i suficient en les aplicacions pressupostàries indicades del pressupost municipal vigent (exp. 6264/2024).
17. Vista la diligència de conformitat amb observacions emesa per la Secretaria general en data 3 de juny de 2024, per la qual es fa constar en relació amb la modificació del lloc de cap de serveis jurídics el següent:



“S’atribueix al lloc la nova funció de secretaria de l’EPE Nostreserveis però sense que vingui acompanyada del corresponent reconeixement retributiu. L’actual fitxa contempla, tal com assenyala l’informe tècnic de recursos humans, entre les funcions pròpies del lloc la d’«Assistir i participar en els actes públics, comissions, reunions o grups de treball als quals sigui designat/da assumint la representació de l’Ajuntament en la seva matèria competencial o qualsevol altre rol que li sigui requerit”. Així mateix, refereix que els Estatuts de Nostreserveis preveuen que la secretaria de l’EPE s’exercirà pel titular del lloc de cap de serveis jurídics de l’Ajuntament.

En primer lloc, cal dir que del redactat de funcions de la fitxa actual no es pot concloure que aquesta és una funció inherent al lloc de treball perquè el contrari podria comportar una assumpció progressiva i injustificada d’altres funcions al llarg del temps sense el corresponent reconeixement retributiu, així com la vulneració del principi bàsic i elemental de delimitació de funcions dels diferents llocs de treball.

Aquesta funció inclou la funció de fe pública i l’assessorament legal dels òrgans col·legiats i unipersonals de govern d’una Entitat Pública Empresarial dependent de l’Ajuntament, amb personalitat jurídica pròpia i diferenciada. Comporta, per tant, un desplegament de tasques i assumpció de responsabilitats addicionals a les pròpies del lloc de treball, de manera que a la nova fitxa que es proposa aquesta previsió genèrica ja no es contempla.

En segon lloc, cal dir que tot i estar previst als Estatuts de l’EPE, l’atribució de la funció ha d’estar reflectida específicament a la RLT per ser aquest l’instrument regulador de les funcions pròpies dels llocs de treball, doncs els Estatuts de l’Entitat, per sí sols, no poden comportar l’executivitat en l’atribució de funcions del personal al servei de l’Ajuntament.

Així doncs, la modificació d’aquesta fitxa, amb relació a l’atribució de la funció de secretaria de l’EPE Nostreserveis, hauria d’anar acompanyada del corresponent increment retributiu. Ara bé, la resta de modificacions realitzades a la fitxa, atès que s’ha procedit a plasmar de forma enumerativa i descriptiva unes funcions efectivament realitzades no atribuïdes ex novo, no comporten variació retributiva.”

LEGISLACIÓ APLICABLE

- I. Reial Decret Legislatiu 5/2015, de 30 d’octubre, pel qual s’aprova el Text Refós de la Llei de l’Estatut Bàsic de l’Empleat Públic (TRLEBP).
- II. Llei 30/1984, de 2 d’agost, de mesures per a la reforma de la Funció Pública (LMRFP).
- III. Llei 7/1985, de 2 d’abril, reguladora de les Bases del Règim Local (LBRL).
- IV. Reial Decret Legislatiu 781/1986, de 18 d’abril, pel qual s’aprova el Text Refós de les disposicions legals vigents en matèria de règim local (TRRL).



V. Decret Legislatiu 2/2003, de 28 d'abril, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei municipal i de règim local de Catalunya (TRLMRLC).

VI. 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.

VII. Reglament de personal al servei de las entitats locals, aprovat pel Decret 214/1990, de 30 de juliol (RPSEL).

VIII. Llei 31/2022, de 23 de desembre, de pressupostos generals de l'Estat per a l'any 2023

IX. Llei orgànica 2/2012, de 27 d'abril, d'Estabilitat Pressupostària i Sostenibilitat Financera (LOEPYSF).

X. Reial Decret 1463/2007, de 2 de novembre, pel qual s'aprova el reglament de desenvolupament de la Llei 18/2001, de 12 de desembre, d'Estabilitat Pressupostària, en la seva aplicació a les entitats locals.

XII. Llei 3/2023, de 16 de març, de mesures fiscals, financeres, administratives i del sector públic.

X. Llei 16/1991, de 10 de juliol, de les policies locals de Catalunya (LPL).

XI. Decret 233/2002, de 25 de setembre, pel qual s'aprova el Reglament d'accés, promoció i mobilitat de les policies locals.

XII. Llei 26/2010, del 3 d'agost, de règim jurídic i de procediment de les administracions públiques de Catalunya

FONAMENTS DE DRET

Degut al gran nombre de places a modificar, de places a crear, i de places a convocar que s'analitzaran en el present informe-memòria justificativa, resulta imprescindible diferenciar tres grans blocs.

- Bloc I. Modificacions de places existents a la RLT i a la plantilla de la Corporació
- Bloc II. Creació de places en aplicació de les previsions de la LPGE 2023
- Bloc III. Amortitzacions de places existents i places a crear a compte de les amortitzacions

BLOC I. MODIFICACIONS DE PLACES EXISTENTS A LA RLT I A LA PLANTILLA DE LA CORPORACIÓ



Sobre la classificació dels llocs del cos d'Agents de la Policia Local en el subgrup de titulació C1.

Primer.- La Llei 3/2023, de 16 de març, de mesures fiscals, financeres, administratives i del sector públic (en endavant Llei 3/2023) modifica la Llei 16/1991, de 10 de juliol, de les policies locals de Catalunya (en endavant LPL) i posa un relleu especial en la classificació de les places d'agent i caporal al subgrup C1. En concret, l'article 361 de la Llei 3/2023 modifica l'article 24.2 i la disposició addicional setena, afegeix un apartat a la disposició addicional 8a i introdueix una nova disposició transitòria setena a l'LPL:

Redacció anterior entrada en vigor Llei 3/2023	Nova redacció donada per l'entrada en vigor Llei 3/2023
<p>Article 24 LPL</p> <p>-1 Els cossos de policia local s'estructuren en les escales i les categories següents:</p> <p>a) Escala superior, que comprèn les categories de superintendent, d'intendent major i d'intendent.</p> <p>b) Escala executiva, que comprèn la categoria d'inspector.</p> <p>c) Escala intermèdia, que comprèn les categories de sots-inspector i de sergent.</p> <p>d) Escala bàsica, que comprèn les categories de caporal i d'agent.</p> <p>-2 Corresponen a les escales dels cossos de policia local els grups següents:</p> <p>a) A l'escala superior, el grup A.</p> <p>b) A l'escala executiva, el grup B.</p> <p>c) A l'escala intermèdia, el grup C.</p> <p>d) A l'escala bàsica, el grup D.</p>	<p>Article 24 LPL</p> <p>-1 Els cossos de policia local s'estructuren en les escales i les categories següents:</p> <p>a) Escala superior, que comprèn les categories de superintendent, d'intendent major i d'intendent.</p> <p>b) Escala executiva, que comprèn la categoria d'inspector.</p> <p>c) Escala intermèdia, que comprèn les categories de sots-inspector i de sergent.</p> <p>d) Escala bàsica, que comprèn les categories de caporal i d'agent.</p> <p>-2. Corresponen a les escales dels cossos de policia local els grups següents:</p> <p>a) A l'escala superior, el grup A, subgrup A1.</p> <p>b) A l'escala executiva, el grup A, subgrup A2.</p>



	<p>c) A l'escala intermèdia, el grup C, subgrup C1.</p> <p>d) A l'escala bàsica, el grup C, subgrup C1.</p>
--	---

A partir de l'entrada en vigor de la Llei 3/2023, de 16 de març, que modifica l'LPL, és a dir, a partir del 18 de març de 2023, obligatòriament s'han de reclassificar les places vacants dels cossos de policia local en aquella data, les que sobrevinguin vacants amb posterioritat a aquella data i sempre abans que s'hagin de convocar per inclusió a l'oferta pública, i aquelles que per urgència i necessitats del servei s'hagin d'ocupar per personal interí o temporal.

Amb l'entrada en vigor d'aquestes modificacions, des del propassat 18 de març, correspon a les corporacions locals implementar-les. Aquestes modificacions poden afectar els instruments de recursos humans, la plantilla i la relació de llocs de treball, com també l'oferta pública d'ocupació i els processos de selecció en curs o que es prevegi aprovar per a la cobertura de places d'agents i caporals.

No obstant això, cal tenir en compte l'excepcionalitat prevista en la disposició transitòria setena, en la qual es preveu que en supòsits excepcionals es puguin mantenir places d'agent i caporal al subgrup de classificació C2. No obstant, mantenir les restants places classificades en el subgrup C2 de titulació, comportarà l'obligació de donar tràmit als eventuais expedients administratius de modificació de les esmentades places, a la RLT, plantilla i Annex de personal al pressupost municipal, cada cop que alguna d'aquestes places resultin vacants.

Per tant, atenent al principi d'eficiència, economia i agilitat previst en l'article 3 de la Llei 40/2015, d'1 d'octubre, de règim jurídic del sector públic, es proposa reclassificar en el subgrup de titulació C1, tots els llocs del cos de la policia local de l'Ajuntament en aquest mateix expedient administratiu, fet que permetrà que, a mesura que vagin quedant vacants, ja es puguin incloure en les ofertes d'ocupació pública corresponents amb aquest subgrup de titulació (C1).

Conseqüentment, si el Ple de l'Ajuntament aprova modificar la RLT, la plantilla i l'Annex, i reclassifica totes les places d'agent i caporal en la plantilla de funcionari al subgrup C1, caldrà tenir en compte que aquesta reclassificació al subgrup C1 ho serà només a efectes purament formals i de futur, sense conseqüències respecte del funcionari de carrera que ha accedit al subgrup C2, ja que en aquest supòsit la llei no preveu expressament la integració automàtica en el subgrup de titulació C1, sinó que manté en vigor i resulta d'aplicació la disposició addicional setena:

“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."

En tot cas, en cas que el Ple aprovi reclassar totes les places d'agent i caporal, les vacants i també les ocupades per funcionaris de carrera que hagin accedit al subgrup C2, haurà d'especificar amb una nota asterisc l'expressió que la classificació de la plaça al subgrup C1 afecta únicament a la determinació de la seva ocupació sobrevinguda a partir de l'entrada en vigor de la Llei 3/2023, de 16 de març, que modifica l'LPL, a partir de la data de 18 de març de 2023, i un cop quedin vacants sense reserva per part del titulars de les places que siguin funcionaris de carrera del subgrup C2.

Cal recordar que aquesta modificació no té cap implicació econòmica que no estigués ja prevista en l'Annex de personal al Pressupost municipal vigent actualment, ja que la disposició addicional setena de l'LPL introduïda per l'article 65 de la Llei 3/2015, d'11 de març, de mesures fiscals, financeres i administratives, ja va preveure, en els mateixos termes que es mantenen en vigor actualment, la classificació dels funcionaris dels cossos de la policia local en les categories d'agent i caporal de l'escala bàsica al subgrup C1 exclusivament a efectes administratius de caràcter econòmic. Per tant totes les retribucions dels llocs del cos de la Policia Local previstos a l'Annex de personal del Pressupost municipal 2023 ja estan previstos com del subgrup C1.

Per aquest motiu, convé emfatitzar que la proposta de modificació de la RLT, plantilla i annex de personal al Pressupost objecte d'aquest Informe **no implica l'increment de les retribucions totals dels funcionaris que ocupen els llocs del cos de la Policia Local de l'Ajuntament que es pretenen modificar**.

Sobre la reclassificació en el grup de titulació B del lloc de Cap de Noves Tecnologies i Sistemes d'Informació, i a convocar pel sistema de concurs-oposició, pel torn de promoció interna.

Primer.- Vist que en la llista d'aspirants admesos i exclosos al procés selectiu constitutiu de la Borsa de Treball de tècnic/a mitjà/ana en informàtica (la convocatòria i les bases específiques del qual van ésser publicades al BOPT de 21.09.2022, CVE 2020-06632 i al DOGC núm. 8233 - 25.9.2020), no constava cap altra persona admesa, a part del senyor ILG, l'empleat que va presentar renúncia voluntària al seu nomenament com a funcionari interí per vacant amb data d'efectes del dia 4 de setembre de 2022.

Immediatament després es va dictar Decret d'Alcaldia número 2022-3586, de 5 d'agost de 2022, pel qual es van aprovar les bases específiques i convocatòria pública del procés selectiu, mitjançant concurs de mèrits, per a la constitució d'una Borsa de Treball de Tècnic mig en informàtica per a cobrir les necessitats temporals de l'Ajuntament de Mont-roig del Camp.



L'únic aspirant que va ésser admès al procés (ja que la resta d'aspirants no posseïen la titulació requerida) va renunciar a l'oferta de nomenament en data 11 de novembre de 2022.

En data 7 de març de 2023, es dicta Decret d'Alcaldia número 2023-1135, pel qual s'aproven les bases específiques i convocatòria, mitjançant concurs de mèrits, d'una plaça de Tècnic mig en informàtica, grup A, subgrup A2, escala administració especial, subescala tècnica, corresponent al lloc de treball «Cap de Secció de Noves Tecnologies» de l'Ajuntament. Són admesos els 3 aspirants que es presenten al procés i, un cop finalitzada la fase de concurs de mèrits, es proposa el nomenament de l'aspirant que ha quedat en primer lloc. Aquest primer aspirant, en data 17 de juliol de 2023, renúncia al nomenament ofert. Quan es fa l'ofertament de nomenament al segon aspirant, també renuncia, en data 26 de juliol de 2023. I quan es fa l'ofertament de nomenament a la tercera aspirant, també renuncia, en data 6 de setembre de 2023.

Vist que, des de que es va produir el cessament de l'últim empleat que va ocupar el lloc de cap de Noves Tecnologies (4 de setembre de 2022), fins a data d'avui no ha estat possible seleccionar una persona que compleixi els requisits essencials per ocupar el lloc.

Vist el contingut de la fitxa del lloc que obra en la RLT, al marge dels coneixements propis en l'àmbit de la informàtica, resulta indispensable tenir un alt grau de coneixements i experiència en els sistemes de la informació vinculats a l'administració pública, com són la gestió de recursos vinculats a e-govern, e-democràcia i e-administració requereixen una especialització evident en l'àmbit de l'administració pública.

Entre altres tasques, s'estableixen les de definir les directrius operatives a seguir pel personal de l'àmbit, coordinar i col·laborar amb altres departaments de la corporació, planificar i supervisar les activitats relacionades amb els sistemes TIC, estudiar i implementar procediments, millores i bones pràctiques, desenvolupar projectes informàtics específics per al seu millor encaix en la corporació i gestionar les relacions amb l'equip de govern.

Un dels aspectes concrets a gestionar de manera més immediata és la licitació del Projecte Integral d'Administració Electrònica (PIAE), per treballar en el desplegament integral en l'ús de l'administració electrònica. La licitació d'aquest PIAE repercutirà a tots els departaments municipals i suposarà una millora en les aplicacions i el software utilitzat per la gestió administrativa del consistori.

Per altra banda, cal fer menció a l'obtenció del certificat de l'Esquema Nacional de Seguretat (ENS), per tal que l'ajuntament s'adapti als estàndards de seguretat en matèria d'administració electrònica. El tècnic especialista de sistemes d'informació i noves tecnologies ha de coordinar-se amb l'empresa externa contractada com a consultoria per fer l'adaptació a l'ENS.

També serà essencial la intervenció d'aquesta figura en el projecte de desplegament de la fibra òptica en les tres seus que té l'ajuntament.

Remarcant també la gestió del BIG DATA com a tècnica per a millorar els serveis públics. Les dades obertes i la seva relació amb el govern obert són coneixements específics que cal tenir en compte. És necessari un domini de les opcions tecnològiques per desenvolupar plataformes de dades obertes, especialment els catàlegs de dades. També s'han de conèixer els formats electrònics que poden llegir-se amb màquines com CSV, JSON o XML i aplicar bones pràctiques per a la gestió de les metadades, la qualitat de les dades, la llicència legal d'ús i l'accés a les bases de dades.



De les tasques enumerades i de la resta de tasques que configuren el lloc, se'n desprèn que sens dubte es tracta de matèries i funcions, que han d'anar precedides per una especialització acadèmica, però sobretot per una extensa experiència professional en la implantació de sistemes d'informació a les administracions públiques, concretament a entitats locals, que permeti dur-les a terme de manera eficient i emmarcar-les en el context de l'administració local, per aquest motiu resulta convenient reservar aquest lloc al torn de promoció interna, per tal de què els funcionaris de carrera de la Corporació que reuneixen els requisits de titulació i experiència puguin accedir-hi.

Paral·lelament, s'ha pogut constatar, que durant aquests períodes en què el lloc de treball ha estat vacant, hi han hagut altres efectius de la unitat administrativa o de la Corporació, amb la titulació de cicle de formació professional de grau superior en l'àmbit de la Informàtica i les Noves Tecnologies, que essent funcionaris de carrera o interins de cossos d'administració especial de l'àmbit de la Informàtica i de subgrup de titulació C1, han pogut assumir, amb resultat satisfactori, les tasques previstes pel lloc de Tècnic mig en informàtica, grup A, subgrup A2, escala administració especial, subescala tècnica, així com les tasques de direcció de la unitat. Per aquest motiu, es fa palesa la conveniència de reclassificar aquest lloc en el grup de titulació professional B (grup de titulació previst a l'article 76 del TREBEP per a l'accés al qual s'exigeix el títol de tècnic superior de Formació Professional, CFGS o FPII), a convocar pel sistema de selecció de concurs-oposició, pel torn de promoció interna.

La proposta de reclassificació no afectaria a les retribucions que es mantindrien com estan actualment, però adaptades al grup B, atès els factors d'especial dificultat tècnica, responsabilitat i dedicació:

Plaça	Sou brut mensual	C. destí	C. específic	Total brut mensual
Tècnic especialista en Sistemes d'Informació i Noves Tecnologies (subgrup B)	978,52 €	(22) 595,15 €	1.593,09 €	3.166,76 €

Per aquest motiu, convé emfatitzar que aquesta proposta de modificació de la RLT, plantilla i annex de personal al Pressupost objecte d'aquest Informe **no implica l'increment de les retribucions totals del lloc que es pretenen modificar, ni increment del Capítol I del Pressupost municipal.**



Sobre la modificació de la unitat administrativa d'adscripció del lloc d'Informàtic de manteniment, règim funcionarial, grup C, subgrup C1 (adscribit al Departament d'Innovació), a la Secció Sistemes d'Informació i de Noves Tecnologies

En aquest cas, des del Departament d'Innovació s'ha informat que actualment ja no resulta necessari comptar amb un efectiu del perfil informàtic a la unitat. D'altra banda, com ja s'ha esmentat en el punt anterior, des de la renúncia de l'últim cap de Noves Tecnologies (el 4 de setembre de 2022), i atesa la manca d'efectius d'aquesta Secció, ha quedat demorada l'execució dels projectes i actuacions esmentats a l'apartat anterior, a més s'ha produït un increment significatiu de les incidències informàtiques produïdes en aquest lapse de temps, degut a la generalització del règim de teletreball en un alt percentatge de la plantilla de l'Ajuntament. Per aquests motius, resulta necessari efectuar el canvi de la unitat d'adscripció del següent lloc en els següents termes:

Plaça	Unitat administrativa d'adscripció RLT actual	Unitat administrativa d'adscripció que es proposa
Tècnic auxiliar en Informàtica (subgrup C1)	Departament d'Innovació	Departament de Sistemes d'Informació i Noves Tecnologies

Sobre la modificació del lloc d'Inspector (amb codi RLT 02.01.09) i la seva adequació retributiva singular.

Primer.- En primer lloc, en relació amb la modificació d'aquest lloc reservat a personal funcionari del cos Inspector, escala d'administració especial, comeses especials, grup C, subgrup C1, la valoració integral dels llocs de treball s'ha realitzat aplicant la puntuació de factors i subfactors que deriven del Manual de Valoració actualment vigent, aprovat en sessió plenària de data 21/12/2016 (tal com consta a l'antecedent 1è d'aquest Informe).

En el cas present, cal esmentar que el titular del lloc ve percebent darrerament un complement de productivitat que té com a objectiu retribuir certes funcions que s'han anat assumint (281,92 € bruts mensuals), per retribuir la seva especial dedicació en el compliment de les tasques encomanades per a l'execució del Programa general de qualitat i modernització que es va desenvolupar en diversos programes específics, un dels quals és la creació d'una unitat de Disciplina dins l'Àrea de Territori i Obra de l'Ajuntament. Aquest increment de funcions i responsabilitats finalment s'ha consolidat i han cristal·litzat en el propi lloc, per això correspon adaptar aquest complement de productivitat, a l'estructura retributiva pròpia dels llocs de personal funcionari, d'acord amb la normativa vigent.



Segon.- Determinació del complement destinació.

El lloc d'Inspector (amb codi RLT 02.01.09) està classificat a la RLT de l'Ajuntament com a propi del subgrup de titulació C1. Els nivells de complement de destinació van de l'1 al 30, i la quantia és idèntica per a tot el personal al servei del sector públic i resta fixada legalment a través de la LPGE anual. Aquests 30 nivells es distribueixen entre els cinc subgrups de classificació, que són els intervals de nivell. Aquests intervals, pel que fa a les administracions locals, han de ser idèntics als establerts legalment per a l'Administració general de l'Estat, actualment fixats al Reglament general de provisió de l'Estat. La disposició transitòria sisena (en endavant, DT6a) del Reial decret llei 6/2023, de 19 de desembre, pel qual s'aproven mesures urgents per a l'execució del Pla de Recuperació, Transformació i Resiliència en matèria de servei públic de justícia, funció pública, règim local i mecenatge, que va entrar en vigor en data 21 de desembre de 2023 i ha estat convalidat en data 10 de gener de 2024 pel Congrés dels Diputats, ha establert que fins que no s'aprovi la normativa reglamentària corresponent, els intervals dels nivells corresponen a cada grup o subgrup de classificació, 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

Aquest precepte resulta d'aplicació a les administracions públiques locals en virtut de l'article 3.4 del Reial decret 861/1986, de 25 d'abril, pel qual s'estableix el règim de les retribucions dels funcionaris d'Administració Local, que preveu que quantia del complement de destí (del personal al servei de les entitats locals) haurà de reflectir-se anualment en el pressupost de cada Corporació, segons estableixi per a cada nivell la Llei de Pressupostos Generals de l'Estat per als funcionaris de l'Administració civil de l'Estat. En base a l'esmentat article 3.4, fins ara era d'aplicació a les entitats locals, l'article 71 del Reial decret 364/1995, de 10 de març, pel qual s'aprova el Reglament General d'Ingrés del Personal al servei de l'Administració general de l'Estat i de Provisió de Llocs de treball i Promoció Professional dels Funcionaris Civils de l'Administració general de l'Estat, que ara s'ha vist superat per la DA6a del Reial decret llei 6/2023.

El complement de destinació té caràcter objectiu, lligat al lloc de treball, i és determinat per un dels nivells que, d'acord amb els intervals legalment establerts per a cada grup de classificació, el Ple de cada Corporació assigna un nivell a cada lloc de treball atenent a criteris objectius basats en l'especialitat, la competència, la jerarquia, la responsabilitat, etc., lligats al desenvolupament de les funcions pròpies del lloc i desvinculats, per tant, del grup al qual pertany cada lloc.

A més a més, d'acord amb la fitxa descriptiva del lloc de treball, en l'expedient de l'aprovació de la RLT del 2017, el lloc objecte d'anàlisi es va classificar amb el complement de destí 18.

El nivell del complement de destinació que té actualment el lloc d'Inspector (amb codi RLT



02.01.09) és el 16, nivell de destí que està per sota de la majoria de llocs de cossos funcionaris classificats en el subgrup de titulació C1 (per exemple, del cos d'administratiu, d'escala d'administració general, la majoria dels quals tenen assignat un nivell 18). Sobretot tenint en compte les característiques objectives del lloc de treball objecte d'anàlisi (sobre la base de criteris d'especialització, responsabilitat, competència, complexitat, etc.):

- Especialització: el desenvolupament del lloc d'Inspector requereix un coneixement específic i especialitzat en la normativa reguladora dels procediments sancionadors, de responsabilitat patrimonial de l'Administració, urbanisme, etc. , superior al requerit per als llocs del cos administratiu.
- Responsabilitat: la responsabilitat d'aquest lloc també és superior a la pròpia dels llocs del cos administratiu, en tal que el personal inspector de les administracions públiques catalanes tenen la consideració d'agent de l'autoritat, en virtut de l'article 89 de la Llei 26/2010.

La resta de funcions assumides pel titular d'aquest lloc i que la cap del Servei de Disciplina ha fet constar en el seu informe, al marge de les pròpies funcions d'execució del programa temporal que s'han vist cristal·litzades, i que provenen d'altres unitats (Via pública/serveis generals, Cadastre, Secretaria, Residus i Activitats) s'han de repartir equitativament entre el lloc objecte d'anàlisi i l'altre lloc d'Inspector existent en la RLT i en la plantilla.

Conseqüentment, procedeix atribuir un complement de destinació nivell 18.

Tercer.- Determinació del complement específic.

Quan s'ha vingut utilitzant el complement de productivitat de manera inadequada, és a dir, de manera fixa i periòdica, emascarant conceptes que probablement haurien d'haver-se englobat en el complement específic, per l'acompliment d'un determinat lloc i no per la "activitat extraordinària o l'interès o iniciativa", retribuïnt condicions que no poden donar-se en períodes d'inactivitat o absència del funcionaris, siguin aquests per la causa que siguin, el complement de productivitat s'ha convertit en un complement específic desvirtuat i és en els casos en els quals la seva retirada pot arribar a ser anul·lada per l'ordre contenciós-administratiu (fet anomenat jurisprudencialment *desnaturalització del complement de productivitat*).

Sobre aquest tema, la Sentència del TS de 14 febrer de 2007 va establir que:

"...la tesi que sustenta la part dispositiva de la sentència tenia el seu suport en el fet que la Direcció General de la Policia, amb les diferents Instruccions des de 1992, ha desnaturalitzat l'essència del complement de productivitat fins al punt de convertir-lo en una «retribució periòdica, fixa i objectiva el dret de la qual a la seva percepció neix pel mer fet d'exercir un concret lloc de treball», la qual cosa seria més propi d'establir-lo en el complement específic del lloc de treball."

En termes similars es pronuncia la Sentència del TS de 22 de desembre de 2011, segons la qual "el complement de productivitat retribueix aspectes subjectius com l'especial rendiment, l'activitat extraordinària o l'interès o iniciativa del funcionari en l'acompliment de les seves comeses i no un



altre tipus d'aspectes de caràcter objectiu lligats al lloc de treball que ho serien, en el seu cas, a través del complement específic”.

Existeix jurisprudència que, efectivament, anul·la la retirada del complement de productivitat si la mateixa es percep de manera fixa i periòdica durant un llarg període de temps, situació que podria inferir-se del cas present. No existeix, per això, un terme concret de temps a partir del transcurs del qual s'entenguin consolidats o no determinats conceptes retributius percebuts irregularment, per la qual cosa seria una eventual sentència judicial, previ estudi de les circumstàncies concurrents, la que podria determinar una hipotètica “consolidació” retributiva.

Per a la supressió del citat complement, igual que succeeix per a la seva concessió, resulta fonamental la motivació de l'acte administratiu de supressió; aquest acte ha d'estar fonamentat en la desaparició real del “rendiment o activitat no comuna” que va donar lloc al seu atorgament, com així ens diu la Sentència del TSJ Galícia Sala contenciosa administrativa, núm. 415/1999 “no és impossible la supressió, però per a això (igual que per al seu establiment) s'ha de seguir el procediment que es dedueix de l'article 5 del RD 861/1986, fonamentant-se lògicament en la desaparició o mutació de les circumstàncies objectives que van donar lloc a tal concepte retributiu,[...]”.

La supressió del complement, sense conèixer la seva motivació implica una indefensió per als interessats, ja que desconeixen els motius pels quals s'ha eliminat el citat complement, provocant una gran dificultat o, fins i tot, impossibilitat per part dels afectats, per a recórrer tal acte administratiu adoptat per l'Administració, suposant, en definitiva, “una vulneració del principi garantit en l'art. 9.3 de la Constitució relatiu a la «interdicció de l'arbitrarietat dels poders públics»

La motivació que fonamenti la supressió de la productivitat, no pot estar basada en referències genèriques, sinó concretes que permetin la seva supressió, com disposa la Sentència del Tribunal Superior de Justícia de Castella-la Manxa, núm. 46/2014 de 3 febrer “Aquestes circumstàncies haurien d'haver estat esmentades i valorades en la resolució impugnada, però en la mateixa cap referència es fa a les circumstàncies concretes que permetin col·legir que ja no es dona aquesta actitud personal del recurrent en el desenvolupament de la seva comesa que abans sí que es donava, abstracció feta de la genèrica al·lusió al fet que “no es donen ara l'activitat extraordinària, ni l'especial rendiment, l'interès i iniciativa que van motivar l'assignació del complement de productivitat.

Per tot això, reitero que la “absorció” només seria factible, com succeeix en el present cas, si està fonamentada en una valoració del llocs de treball en els termes indicats, la qual podria suposar, si així es deriva d'aquesta, una reducció o eliminació d'aquells conceptes retributius periòdics, sempre i quan es justifiqués la desaparició de la causa (l'especial rendiment, l'activitat extraordinària o l'interès o iniciativa del funcionari en l'acompliment de les seves cometes) que va motivar l'atorgament del complement de productivitat. En el cas present l'especial rendiment, activitat extraordinària i interès del funcionari puntual que van donar lloc a l'atribució del complement de productivitat al lloc ha esdevingut amb el transcurs del temps una exigència pròpia i permanent del lloc de treball, atès l'augment de responsabilitat que comporta el lloc.

En aquest sentit també cal apuntar, com ja s'ha acreditat en l'expedient, que la persona que ocupa el lloc, ha vingut percebent de manera sostinguda en el temps un complement de



productivitat motivat per l'assumpció de funcions originades per les pròpies necessitats de l'Ajuntament i del Servei en què està adscrit que ha passat a prestar més serveis a la ciutadania, per tant, no hi ha hagut una desaparició dels motius que van donar lloc a l'atorgament del complement de productivitat que permetin la seva supressió.

Tenint en compte que el total del complement de productivitat que ve percebut el titular del lloc d'Inspector (amb codi RLT 02.01.09) és de 281,92 mensuals bruts, i que amb el canvi del complement de destinació de nivell 16 a nivell 18, ja s'absorbeixen en aquest complement 102,56 €, correspon incloure els 179,36 € bruts mensuals restants en el complement específic, ja que d'acord amb la valoració del lloc ha quedat acreditat l'increment de responsabilitat del lloc.

Per tot el que s'ha exposat, resulta ajustada a dret la proposta retributiva següent:

	Plaça	Sou brut mensual	C. destí	C. específic	C. productivitat	Total brut mensual
Situació actual	Inspector, escala d'administració especial, subescala comeses especials, grup C, subgrup C1	840,49 €	(14) 356,08 €	600,16 €	281,92 €	2.078,65 €
Modificació proposada	Inspector, escala d'administració especial, subescala comeses especials, grup C, subgrup C1	840,49 €	(18) 458,64 €	779,52 €		2.078,65 €

*Sens perjudici dels increments que correspongui aplicar per mandat de la LPGE.

S'afegiran a la fitxa descriptiva de funcions del lloc, les pròpies del Programa temporal que han esdevingut funcions permanents:

“Exercir les funcions de planificació, gestió i implementació de la plataforma GIS municipal (aplicació que permet sistematitzar la tasca d'inspecció i facilitar la gestió d'altres departaments que actuen en el territori, realitzar l'explotació de dades que facilitin la presa de decisions i millorar l'eficiència i l'eficàcia en la gestió municipal).”



Sobre la modificació del lloc personal funcionari del cos de Delineants (amb codi RLT 04.00.02) i la seva adequació retributiva singular.

Primer.- En primer lloc, en relació amb la modificació d'aquest lloc reservat a personal funcionari del cos de Delineants, escala d'administració especial, subescala comeses especials, grup C, subgrup C1, la valoració integral dels llocs de treball s'ha realitzat aplicant la puntuació de factors i subfactors que deriven del Manual de Valoració actualment vigent, aprovat en sessió plenària de data 21/12/2016 (tal com consta a l'antecedent 1è d'aquest Informe).

En el cas present, cal esmentar que el titular del lloc ve percebent darrerament un complement de productivitat que té com a objectiu retribuir certes funcions que s'han anat assumint (234,93 € bruts mensuals), per retribuir la seva especial dedicació en el compliment de les tasques encomanades per a l'execució del Programa específic de desenvolupament del programa de seguiment i control del Pla d'Usos de Serveis de temporada de Mont-roig del Camp. Aquest increment de funcions i responsabilitats finalment s'ha consolidat i han cristal·litzat en el propi lloc, per això correspon adaptar aquest complement de productivitat, a l'estructura retributiva pròpia dels llocs de personal funcionari, d'acord amb la normativa vigent.

Segon.- Determinació del complement destinació.

El lloc de Delineant (amb codi RLT 04.00.02) està classificat a la RLT de l'Ajuntament com a propi del subgrup de titulació C1. Els nivells de complement de destinació van de l'1 al 30, i la quantia és idèntica per a tot el personal al servei del sector públic i resta fixada legalment a través de la LPGE anual. Aquests 30 nivells es distribueixen entre els cinc subgrups de classificació, que són els intervals de nivell. Aquests intervals, pel que fa a les administracions locals, han de ser idèntics als establerts legalment per a l'Administració general de l'Estat, actualment fixats al Reglament general de provisió de l'Estat. La disposició transitòria sisena (en endavant, DT6a) del Reial decret llei 6/2023, de 19 de desembre, pel qual s'aproven mesures urgents per a l'execució del Pla de Recuperació, Transformació i Resiliència en matèria de servei públic de justícia, funció pública, règim local i mecenatge, que va entrar en vigor en data 21 de desembre de 2023 i ha estat convalidat en data 10 de gener de 2024 pel Congrés dels Diputats, ha establert que fins que no s'aprovi la normativa reglamentària corresponent, els intervals dels nivells corresponen a cada grup o subgrup de classificació, 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

Aquest precepte resulta d'aplicació a les administracions públiques locals en virtut de l'article 3.4 del Reial decret 861/1986, de 25 d'abril, pel qual s'estableix el règim de les retribucions dels funcionaris d'Administració Local, que preveu que quantia del complement de destí (del personal al servei de les entitats locals) haurà de reflectir-se anualment en el pressupost de cada Corporació, segons estableixi per a cada nivell la Llei de Pressupostos Generals de l'Estat per als funcionaris de l'Administració civil de l'Estat. En base a l'esmentat article 3.4, fins ara era



d'aplicació a les entitats locals, l'article 71 del Reial decret 364/1995, de 10 de març, pel qual s'aprova el Reglament General d'Ingrés del Personal al servei de l'Administració general de l'Estat i de Provisió de Llocs de treball i Promoció Professional dels Funcionaris Civils de l'Administració general de l'Estat, que ara s'ha vist superat per la DA6a del Reial decret-Llei 6/2023.

El complement de destinació té caràcter objectiu, lligat al lloc de treball, i és determinat per un dels nivells que, d'acord amb els intervals legalment establerts per a cada grup de classificació, el Ple de cada Corporació assigna un nivell a cada lloc de treball atenent a criteris objectius basats en l'especialitat, la competència, la jerarquia, la responsabilitat, etc., lligats al desenvolupament de les funcions pròpies del lloc i desvinculats, per tant, del grup al qual pertany cada lloc.

A més a més, d'acord amb la fitxa descriptiva del lloc de treball, en l'expedient de l'aprovació de la RLT del 2017, el lloc objecte d'anàlisi es va classificar amb el complement de destí 18.

El nivell del complement de destinació que té actualment el lloc de Delineant (amb codi RLT 04.00.02) és el 16, nivell de destí que està per sota de la majoria de llocs de cossos funcionaris classificats en el subgrup de titulació C1 (per exemple, del cos d'administratius, d'escala d'administració general, la majoria dels quals tenen assignat un nivell 18). Sobretot tenint en compte les característiques objectives del lloc de treball objecte d'anàlisi (sobre la base de criteris d'especialització, responsabilitat, competència, complexitat, etc.):

- Especialització: el desenvolupament del lloc Delineant requereix un coneixement específic i especialitzat en els següents àmbits, superior al requerit per als llocs del cos administratiu:
 - o Urbanisme: coneixements elevats en representació gràfica de projectes d'obra i construcció, elements d'obra i solucions constructives, càlcul d'estructures, instal·lacions urbanes i d'edificis, amidament i valoracions, plans d'obra, sistemes d'informació geogràfica (SIG), topografia, aixecament d'edificis i terrenys, edificació, xarxes de serveis urbans.
 - o Aplicació a la gestió: coneixements intermedis de sistemes de gestió de la qualitat, de gestió de projectes i programes i de redacció i presentació d'informes.
 - o Informàtica: coneixements elevats en programari CAD: conversor de gràfics, edició d'imatges digitals, disseny gràfic, formats vectorials, modelació 3D, etc.

Conseqüentment, procedeix atribuir un complement de destinació nivell 18.

Tercer.- Determinació del complement específic.

Quan s'ha vingut utilitzant el complement de productivitat de manera inadequada, és a dir, de manera fixa i periòdica, emascarant conceptes que probablement haurien d'haver-se englobat en el complement específic, per l'acompliment d'un determinat lloc i no per la "activitat extraordinària o l'interès o iniciativa", retribuïnt condicions que no poden donar-se en períodes



d'inactivitat o absència del funcionaris, siguin aquests per la causa que siguin, el complement de productivitat s'ha convertit en un complement específic desvirtuat i és en els casos en els quals la seva retirada pot arribar a ser anul·lada per l'ordre contenciós-administratiu (fet anomenat jurisprudencialment *desnaturalització del complement de productivitat*).

Sobre aquest tema, la Sentència del TS de 14 febrer de 2007 va establir que:

“...la tesi que sustenta la part dispositiva de la sentència tenia el seu suport en el fet que la Direcció General de la Policia, amb les diferents Instruccions des de 1992, ha desnaturalitzat l'essència del complement de productivitat fins al punt de convertir-lo en una «retribució periòdica, fixa i objectiva el dret de la qual a la seva percepció neix pel mer fet d'exercir un concret lloc de treball», la qual cosa seria més propi d'establir-lo en el complement específic del lloc de treball.”

En termes similars es pronuncia la Sentència del TS de 22 de desembre de 2011, segons la qual “el complement de productivitat retribueix aspectes subjectius com l'especial rendiment, l'activitat extraordinària o l'interès o iniciativa del funcionari en l'acompliment de les seves comeses i no un altre tipus d'aspectes de caràcter objectiu lligats al lloc de treball que ho serien, en el seu cas, a través del complement específic”.

Existeix jurisprudència que, efectivament, anul·la la retirada del complement de productivitat si la mateixa es percep de manera fixa i periòdica durant un llarg període de temps, situació que podria inferir-se del cas present. No existeix, per això, un terme concret de temps a partir del transcurs del qual s'entenguin consolidats o no determinats conceptes retributius percebuts irregularment, per la qual cosa seria una eventual sentència judicial, previ estudi de les circumstàncies concurrents, la que podria determinar una hipotètica “consolidació” retributiva.

Per a la supressió del citat complement, igual que succeeix per a la seva concessió, resulta fonamental la motivació de l'acte administratiu de supressió; aquest acte ha d'estar fonamentat en la desaparició real del “rendiment o activitat no comuna” que va donar lloc al seu atorgament, com així ens diu la Sentència del TSJ Galícia Sala contenciosa administrativa, núm. 415/1999 “no és impossible la supressió, però per a això (igual que per al seu establiment) s'ha de seguir el procediment que es dedueix de l'article 5 del RD 861/1986, fonamentant-se lògicament en la desaparició o mutació de les circumstàncies objectives que van donar lloc a tal concepte retributiu,[...]”.

La supressió del complement, sense conèixer la seva motivació implica una indefensió per als interessats, ja que desconeixen els motius pels quals s'ha eliminat el citat complement, provocant una gran dificultat o, fins i tot, impossibilitat per part dels afectats, per a recórrer tal acte administratiu adoptat per l'Administració, suposant, en definitiva, “una vulneració del principi garantit en l'art. 9.3 de la Constitució relatiu a la «interdicció de l'arbitrarietat dels poders públics»

La motivació que fonamenti la supressió de la productivitat, no pot estar basada en referències genèriques, sinó concretes que permetin la seva supressió, com disposa la Sentència del Tribunal Superior de Justícia de Castella-La Manxa, núm. 46/2014 de 3 febrer “Aquestes circumstàncies haurien d'haver estat esmentades i valorades en la resolució impugnada, però en la mateixa cap referència es fa a les circumstàncies concretes que permetin col·legir que ja no



es dona aquesta actitud personal del recurrent en el desenvolupament de la seva comesa que abans sí que es donava, abstracció feta de la genèrica al·lusió al fet que “no es donen ara l'activitat extraordinària, ni l'especial rendiment, l'interès i iniciativa que van motivar l'assignació del complement de productivitat.

Per tot això, reitero que la “absorció” només seria factible, com succeeix en el present cas, si està fonamentada en una valoració del llocs de treball en els termes indicats, la qual podria suposar, si així es deriva d'aquesta, una reducció o eliminació d'aquells conceptes retributius periòdics, sempre i quan es justifiqués la desaparició de la causa (l'especial rendiment, l'activitat extraordinària o l'interès o iniciativa del funcionari en l'acompliment de les seves comeses) que va motivar l'atorgament del complement de productivitat. En el cas present l'especial rendiment, activitat extraordinària i interès del funcionari puntual que van donar lloc a l'atribució del complement de productivitat al lloc ha esdevingut amb el transcurs del temps una exigència pròpia i permanent del lloc de treball, atès l'augment de responsabilitat que comporta el lloc.

En aquest sentit també cal apuntar, com ja s'ha acreditat en l'expedient, que la persona que ocupa el lloc, ha vingut percebent de manera sostinguda en el temps un complement de productivitat motivat per l'assumpció de funcions originades per les pròpies necessitats de l'Ajuntament i del Servei en què està adscrit que ha passat a prestar més serveis a la ciutadania, per tant, no hi ha hagut una desaparició dels motius que van donar lloc a l'atorgament del complement de productivitat que permetin la seva supressió.

Tenint en compte que el total del complement de productivitat que ve percebent el titular del lloc d'Inspector (amb codi RLT 04.00.02) és de 234,93 mensuals bruts, i que amb el canvi del complement de destinació de nivell 16 a nivell 18, ja s'absorbeixen en aquest complement 50,14 €, correspon incloure els 184,79 € bruts mensuals restants en el complement específic, ja que d'acord amb la valoració del lloc ha quedat acreditat l'increment de responsabilitat del lloc.

Per tot el que s'ha exposat, resulta ajustada a dret la proposta retributiva següent:

	Plaça	Sou brut mensual	C. destí	C. específic	C. productivitat	Total brut mensual
Situació actual	Delineant, escala d'administració especial, subescala comeses especials, grup C, subgrup C1	840,49 €	(16) 408,50€	655,12€	234,93 €	2.139,04 €
Modificació proposada	Delineant, escala d'administració especial, subescala comeses especials, grup C, subgrup C1	840,49 €	(18) 458,64 €	839,91 €		2.139,04 €

*Sens perjudici dels increments que correspongui aplicar per mandat de la LPGE.



S'afegiran a la fitxa descriptiva de funcions del lloc, les pròpies del Programa temporal que han esdevingut funcions permanents:

“Exercir les funcions de seguiment i control de l’acompliment del Pla d’usos per tal de garantir que els usuaris de les platges del municipi rebin els serveis en les màximes garanties de seguretat, legalitat i higiene, assegurar la optimització dels recursos materials i personals i garantir la comunicació entre l’Ajuntament i els concessionaris del servei.”

Sobre la modificació del lloc personal funcionari del cos de Delineants (amb codi RLT 04.00.03) i la seva adequació retributiva singular.

Primer.- En primer lloc, en relació amb la modificació d’aquest lloc reservat a personal funcionari del cos de Delineants, escala d’administració especial, subescala comeses especials, grup C, subgrup C1, la valoració integral dels llocs de treball s’ha realitzat aplicant la puntuació de factors i subfactors que deriven del Manual de Valoració actualment vigent, aprovat en sessió plenària de data 21/12/2016 (tal com consta a l’antecedent 1è d’aquest Informe).

En el cas present, cal esmentar que el titular del lloc ve percebut darrerament un complement de productivitat que té com a objectiu retribuir certes funcions que s’han anat assumint (234,93 € bruts mensuals), per retribuir la seva especial dedicació en el compliment de les tasques encomanades per a l’execució del Programa de Generació de Fitxers GML de l’Ajuntament de Mont-roig del Camp. Aquest increment de funcions i responsabilitats finalment s’ha consolidat i han cristal·litzat en el propi lloc, per això correspon adaptar aquest complement de productivitat, a l’estructura retributiva pròpia dels llocs de personal funcionari, d’acord amb la normativa vigent.

Segon.- Determinació del complement destinació.

El lloc de Delineant (amb codi RLT 04.00.03) està classificat a la RLT de l’Ajuntament com a propi del subgrup de titulació C1. Els nivells de complement de destinació van de l’1 al 30, i la quantia és idèntica per a tot el personal al servei del sector públic i resta fixada legalment a través de la LPGE anual. Aquests 30 nivells es distribueixen entre els cinc subgrups de classificació, que són els intervals de nivell. Aquests intervals, pel que fa a les administracions locals, han de ser idèntics als establerts legalment per a l’Administració general de l’Estat, actualment fixats al Reglament general de provisió de l’Estat. La disposició transitòria sisena (en endavant, DT6a) del Reial decret llei 6/2023, de 19 de desembre, pel qual s’aproven mesures urgents per a l’execució del Pla de Recuperació, Transformació i Resiliència en matèria de servei públic de justícia, funció pública, règim local i mecenatge, que va entrar en vigor en data 21 de desembre de 2023 i ha estat convalidat en data 10 de gener de 2024 pel Congrés dels Diputats, ha establert que fins que no s’aprovi la normativa reglamentària corresponent, els intervals dels nivells corresponen a cada grup o subgrup de classificació, 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

Aquest precepte resulta d'aplicació a les administracions públiques locals en virtut de l'article 3.4 del Reial decret 861/1986, de 25 d'abril, pel qual s'estableix el règim de les retribucions dels funcionaris d'Administració Local, que preveu que quantia del complement de destí (del personal al servei de les entitats locals) haurà de reflectir-se anualment en el pressupost de cada Corporació, segons estableixi per a cada nivell la Llei de Pressupostos Generals de l'Estat per als funcionaris de l'Administració civil de l'Estat. En base a l'esmentat article 3.4, fins ara era d'aplicació a les entitats locals, l'article 71 del Reial decret 364/1995, de 10 de març, pel qual s'aprova el Reglament General d'Ingrés del Personal al servei de l'Administració general de l'Estat i de Provisió de Llocs de treball i Promoció Professional dels Funcionaris Civils de l'Administració general de l'Estat, que ara s'ha vist superat per la DA6a del Reial decret-llei 6/2023.

El complement de destinació té caràcter objectiu, lligat al lloc de treball, i és determinat per un dels nivells que, d'acord amb els intervals legalment establerts per a cada grup de classificació, el Ple de cada Corporació assigna un nivell a cada lloc de treball atenent a criteris objectius basats en l'especialitat, la competència, la jerarquia, la responsabilitat, etc., lligats al desenvolupament de les funcions pròpies del lloc i desvinculats, per tant, del grup al qual pertany cada lloc.

A més a més, d'acord amb la fitxa descriptiva del lloc de treball, en l'expedient de l'aprovació de la RLT del 2017, el lloc objecte d'anàlisi es va classificar amb el complement de destí 18.

El nivell del complement de destinació que té actualment el lloc de Delineant (amb codi RLT 04.00.02) és el 16, nivell de destí que està per sota de la majoria de llocs de cossos funcionaris classificats en el subgrup de titulació C1 (per exemple, del cos d'administratiu, d'escala d'administració general, la majoria dels quals tenen assignat un nivell 18). Sobretot tenint en compte les característiques objectives del lloc de treball objecte d'anàlisi (sobre la base de criteris d'especialització, responsabilitat, competència, complexitat, etc.):

- Especialització: el desenvolupament del lloc Delineant requereix un coneixement específic i especialitzat en els següents àmbits, superior al requerit per als llocs del cos administratiu:
 - o Urbanisme: coneixements elevats en representació gràfica de projectes d'obra i construcció, elements d'obra i solucions constructives, càlcul d'estructures, instal·lacions urbanes i d'edificis, amidament i valoracions, plans d'obra, sistemes d'informació geogràfica (SIG), topografia, aixecament d'edificis i terrenys, edificació, xarxes de serveis urbans.
 - o Aplicació a la gestió: coneixements intermedis de sistemes de gestió de la qualitat, de gestió de projectes i programes i de redacció i presentació d'informes.
 - o Informàtica: coneixements elevats en programari CAD: conversor de gràfics, edició d'imatges digitals, disseny gràfic, formats vectorials, modelació 3D, etc.



Consegüentment, procedeix atribuir un complement de destinació nivell 18.

Tercer.- Determinació del complement específic.

Quan s'ha vingut utilitzant el complement de productivitat de manera inadequada, és a dir, de manera fixa i periòdica, emmascarant conceptes que probablement haurien d'haver-se englobat en el complement específic, per l'acompliment d'un determinat lloc i no per la "activitat extraordinària o l'interès o iniciativa", retribuïnt condicions que no poden donar-se en períodes d'inactivitat o absència del funcionaris, siguin aquests per la causa que siguin, el complement de productivitat s'ha convertit en un complement específic desvirtuat i és en els casos en els quals la seva retirada pot arribar a ser anul·lada per l'ordre contenciós-administratiu (fet anomenat jurisprudencialment *desnaturalització del complement de productivitat*).

Sobre aquest tema, la Sentència del TS de 14 febrer de 2007 va establir que:

"...la tesi que sustenta la part dispositiva de la sentència tenia el seu suport en el fet que la Direcció General de la Policia, amb les diferents Instruccions des de 1992, ha desnaturalitzat l'essència del complement de productivitat fins al punt de convertir-lo en una «retribució periòdica, fixa i objectiva el dret de la qual a la seva percepció neix pel mer fet d'exercir un concret lloc de treball», la qual cosa seria més propi d'establir-lo en el complement específic del lloc de treball."

En termes similars es pronuncia la Sentència del TS de 22 de desembre de 2011, segons la qual "el complement de productivitat retribueix aspectes subjectius com l'especial rendiment, l'activitat extraordinària o l'interès o iniciativa del funcionari en l'acompliment de les seves comeses i no un altre tipus d'aspectes de caràcter objectiu lligats al lloc de treball que ho serien, en el seu cas, a través del complement específic".

Existeix jurisprudència que, efectivament, anul·la la retirada del complement de productivitat si la mateixa es percep de manera fixa i periòdica durant un llarg període de temps, situació que podria inferir-se del cas present. No existeix, per això, un terme concret de temps a partir del transcurs del qual s'entenguin consolidats o no determinats conceptes retributius percebuts irregularment, per la qual cosa seria una eventual sentència judicial, previ estudi de les circumstàncies concurrents, la que podria determinar una hipotètica "consolidació" retributiva.

Per a la supressió del citat complement, igual que succeeix per a la seva concessió, resulta fonamental la motivació de l'acte administratiu de supressió; aquest acte ha d'estar fonamentat en la desaparició real del "rendiment o activitat no comuna" que va donar lloc al seu atorgament, com així ens diu la Sentència del TSJ Galícia Sala contenciosa administrativa, núm. 415/1999 "no és impossible la supressió, però per a això (igual que per al seu establiment) s'ha de seguir el procediment que es dedueix de l'article 5 del RD 861/1986, fonamentant-se lògicament en la desaparició o mutació de les circumstàncies objectives que van donar lloc a tal concepte retributiu,[...]".

La supressió del complement, sense conèixer la seva motivació implica una indefensió per als interessats, ja que desconeixen els motius pels quals s'ha eliminat el citat complement, provocant



una gran dificultat o, fins i tot, impossibilitat per part dels afectats, per a recórrer tal acte administratiu adoptat per l'Administració, suposant, en definitiva, "una vulneració del principi garantit en l'art. 9.3 de la Constitució relatiu a la «interdicció de l'arbitrarietat dels poders públics»

La motivació que fonamenti la supressió de la productivitat, no pot estar basada en referències genèriques, sinó concretes que permetin la seva supressió, com disposa la Sentència del Tribunal Superior de Justícia de Castella-la Manxa, núm. 46/2014 de 3 febrer "Aquestes circumstàncies haurien d'haver estat esmentades i valorades en la resolució impugnada, però en la mateixa cap referència es fa a les circumstàncies concretes que permetin col·legir que ja no es dona aquesta actitud personal del recurrent en el desenvolupament de la seva comesa que abans sí que es donava, abstracció feta de la genèrica al·lusió al fet que "no es donen ara l'activitat extraordinària, ni l'especial rendiment, l'interès i iniciativa que van motivar l'assignació del complement de productivitat.

Per tot això, reitero que la "absorció" només seria factible, com succeeix en el present cas, si està fonamentada en una valoració del lloc de treball en els termes indicats, la qual podria suposar, si així es deriva d'aquesta, una reducció o eliminació d'aquells conceptes retributius periòdics, sempre i quan es justificués la desaparició de la causa (l'especial rendiment, l'activitat extraordinària o l'interès o iniciativa del funcionari en l'acompliment de les seves cometes) que va motivar l'atorgament del complement de productivitat. En el cas present l'especial rendiment, activitat extraordinària i interès del funcionari puntual que van donar lloc a l'atribució del complement de productivitat al lloc ha esdevingut amb el transcurs del temps una exigència pròpia i permanent del lloc de treball, atès l'augment de responsabilitat que comporta el lloc.

En aquest sentit també cal apuntar, com ja s'ha acreditat en l'expedient, que la persona que ocupa el lloc, ha vingut percebent de manera sostinguda en el temps un complement de productivitat motivat per l'assumpció de funcions originades per les pròpies necessitats de l'Ajuntament i del Servei en què està adscrit que ha passat a prestar més serveis a la ciutadania, per tant, no hi ha hagut una desaparició dels motius que van donar lloc a l'atorgament del complement de productivitat que permetin la seva supressió.

Tenint en compte que el total del complement de productivitat que ve percebent el titular del lloc d'Inspector (amb codi RLT 04.00.03) és de 234,93 mensuals bruts, i que amb el canvi del complement de destinació de nivell 16 a nivell 18, ja s'absorbeixen en aquest complement 50,14 €, correspon incloure els 184,79 € bruts mensuals restants en el complement específic, ja que d'acord amb la valoració del lloc ha quedat acreditat l'increment de responsabilitat del lloc.

Per tot el que s'ha exposat, resulta ajustada a dret la proposta retributiva següent:

	Plaça	Sou brut mensual	C. destí	C. específic	C. productivitat	Total brut mensual
Situació actual	Delineant, escala d'administració especial, subescala comeses especials, grup C, subgrup C1	840,49 €	(16) 408,50€	655,12€	234,93 €	2.139,04 €



Modificació proposada	Delineant, escala d'administració especial, subescala comeses especials, grup C, subgrup C1	840,49 €	(18) 458,64 €	839,91 €		2.139,04 €
-----------------------	---	----------	------------------	----------	--	------------

*Sens perjudici dels increments que correspongui aplicar per mandat de la LPGE.

S'afegiran a la fitxa descriptiva de funcions del lloc, les pròpies del Programa temporal que han esdevingut funcions permanents:

“Exercir les funcions d’elaboració de la representació gràfica georreferenciada de les finques de titularitat municipal tant destinades a sistemes com amb aprofitament urbanístic, així com elaborar la representació gràfica georreferenciada de les finques objecte d’inscripció que resultin dels diferents procediments i tràmits administratius que es realitzen en aquesta administració.”

Sobre la fusió dels dos llocs de comandament en un de sol de cap de la Unitat d’Innovació i de l’Oficina Municipal d’Atenció a la Ciutadania (OMAC) i la seva adequació retributiva singular

Primer.- Antecedents

En data 15 de novembre de 2023, la funcionària que ocupava el lloc de cap de l’OMAC va cessar, per motius personals.

Aquest lloc de treball de cap de la unitat administrativa de l’OMAC està reservat, segons la RLT, a un funcionari/ària de carrera del grup C, subgrup C1, escala d’administració general, i té a càrrec un total de 8 efectius (5 administratius/ves i 3 conserges), però únicament estava retribuït amb un complement de productivitat de 156,23 euros, fet que deriva d’una deficient valoració de les responsabilitats del lloc i que per tant, no s’ajusta a dret.

Per Decret d’Alcaldia 2023-5881, es declara provisionalment a la funcionària que ocupa el lloc de responsable d’Innovació (motiu pel qual resulta idònia per raó de la matèria) en acumulació de tasques dels llocs de cap d’Innovació i el de cap de la unitat administrativa de l’OMAC, amb efectes des del dia 1 de desembre del 2023 i fins a la cobertura definitiva del llocs de treball, prèvia modificació de la RLT per passar a ser un sol lloc de comandament, pel sistema legals de provisió.

Aquesta assignació temporal de llocs de treball es fa amb caràcter provisional, subjecta a qüestions organitzatives i a necessitats del servei. I se li reconeix el dret de la senyora funcionària en qüestió a percebre les retribucions previstes per al lloc d’administratiu/va adscrit al Departament d’Innovació, més el 50% del sou base de C1 previst per al lloc de cap de la unitat administrativa de l’OMAC, més el 50% del complement de destí previst pel lloc de cap de l’OMAC (nivell 18), de conformitat amb el que preveu l’article 107 del Decret 123/1997, de 13 de maig,



pel qual s'aprova el Reglament general de provisió de llocs de treball i promoció professional dels funcionaris de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, que resulta d'aplicació per l'article 2 del Decret 214/1990, de 30 de juliol, pel qual s'aprova el Reglament del personal al servei de les entitats locals.

Aquests imports s'han unificat en un complement de productivitat per import de 590,20 euros mensuals, per impossibilitat tècnica de realitzar una distribució en aplicacions pressupostàries repartides al 50% atenent a la dedicació a cada unitat.

Segon.- Determinació del complement destinació.

Els lloc de cap de la unitat administrativa de l'OMAC i el de responsable d'Innovació estan classificats a la RLT de l'Ajuntament com a propis del subgrup de titulació C1. Els nivells de complement de destinació van de l'1 al 30, i la quantia és idèntica per a tot el personal al servei del sector públic. Resta fixada legalment a través de la LPGE anual. Aquests 30 nivells es distribueixen entre els cinc subgrups de classificació, que són els intervals de nivell. La disposició transitòria sisena (en endavant, DT6a) del Reial decret llei 6/2023, de 19 de desembre, pel qual s'aproven mesures urgents per a l'execució del Pla de Recuperació, Transformació i Resiliència en matèria de servei públic de justícia, funció pública, règim local i mecenatge, que va entrar en vigor en data 21 de desembre de 2023 i ha estat convalidat en data 10 de gener de 2024 pel Congrés dels Diputats, estableix que fins que no s'aprovi la normativa autonòmica reglamentària corresponent, els intervals dels nivells corresponen a cada grup o subgrup de classificació, 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

Aquest precepte resulta d'aplicació a les administracions públiques locals en virtut de l'article 3.4 del Reial decret 861/1986, de 25 d'abril, pel qual s'estableix el règim de les retribucions dels funcionaris d'Administració Local, que preveu que quantia del complement de destí (del personal al servei de les entitats locals) haurà de reflectir-se anualment en el pressupost de cada



Corporació, segons estableixi per a cada nivell la Llei de Pressupostos Generals de l'Estat per als funcionaris de l'Administració civil de l'Estat. En base a l'esmentat article 3.4, fins ara era d'aplicació a les entitats locals, l'article 71 del Reial decret 364/1995, de 10 de març, pel qual s'aprova el Reglament General d'Ingrés del Personal al servei de l'Administració general de l'Estat i de Provisió de Llocs de treball i Promoció Professional dels Funcionaris Civils de l'Administració general de l'Estat, que ara s'ha vist superat per la DA6a del Reial decret-llei 6/2023.

El complement de destinació té caràcter objectiu, lligat al lloc de treball, i és determinat per un dels nivells que, d'acord amb els intervals legalment establerts per a cada grup de classificació, el Ple de cada Corporació assigna un nivell a cada lloc de treball atenent a criteris objectius basats en l'especialitat, la competència, la jerarquia, la responsabilitat, etc., lligats al desenvolupament de les funcions pròpies del lloc i desvinculats, per tant, del grup al qual pertany cada lloc.

A més a més, d'acord amb el Manual de Valoració de llocs de treball, actualment vigent, aprovat en sessió plenària de 21/12/2016 i amb l'Informe de la cap de la unitat de Recursos Humans contingut en l'expedient 8887/2020, de modificació de la RLT i la plantilla, establint els diferents tipus d'unitats orgàniques, d'entre el quals l'únic lloc de comandament que pot ocupar un funcionari del subgrup C1 és el de cap d'Unitat.

D'acord amb la RLT aprovada el 2017, així com les modificacions articulades posteriorment, el conjunt de llocs de comandament existents a l'Ajuntament de Mont-roig del Camp es classifiquen amb els complements de destinació següents:

Llocs de comandament	Nivell de complement de destinació
Llocs reservats a FLHM (Secretaria, Intervenció i Tresoreria)	28
Llocs cap d'Àrea (de Territori)	28
Llocs cap de Servei (d'Urbanisme, Contractació, RRHH, etc.)	26
Llocs de cap d'Unitat o Secció	20-24

El nivell del complement de destinació que tenen actualment els llocs de cap de la unitat administrativa de l'OMAC i el de responsable d'Innovació estan classificats a la RLT amb el nivell de complement de destí 20, que és el que s'atribueix a tots els llocs base corresponents al subgrup de titulació C1 de l'Ajuntament, però no és propi d'un lloc de comandament com el que s'analitza. Sobretot tenint en compte la seva especial particularitat, atès que es tracta d'un lloc



de comandament que té als seu càrrec un alt nombre d'empleats dependents (8) que realitzen tasques de diversa tipologia (6 administratius/ves – 5 adscrites a l'OMAC, i 1 a Innovació-, i 3 conserges/zeladors de dependències municipals), denotant un alt nivell de responsabilitat.

Consegüentment, procedeix atribuir un complement de destinació nivell 20, de manera que s'equipari als intervals (entre 20-24) dels complement de destinació d'altres llocs de cap d'Unitat.

Tercer.- Determinació del complement específic.

De conformitat amb l'article 103 del Decret legislatiu 1/1997, de 31 d'octubre, pel qual s'aprova la refosa en un Text únic dels preceptes de determinats textos legals vigents a Catalunya en matèria de funció pública, el complement específic destinat a retribuir les condicions particulars d'alguns llocs de treball en atenció a l'especial dificultat tècnica, al grau de dedicació, a la responsabilitat, a la incompatibilitat, a la perillositat i a la penositat. Aquest complement figurarà en la relació de llocs de treball; només es podrà atribuir un complement específic a cada lloc de treball, però la quantitat corresponent podrà variar en funció dels esmentats factors.

Tal com ja s'ha dit en la consideració tercera, en el punt 1 del Manual de valoració de la Diputació de Tarragona es concreta que s'ha realitzat una classificació dels llocs de treball de l'ens local d'acord amb els components retributius per a la configuració del complement específic que es contemplen en la funció pública (l'especial dificultat tècnica, al grau de dedicació, responsabilitat, incompatibilitat, perillositat i penositat) i que per això en el Manual s'han dissenyat 4 factors específics i 18 subfactors de valoració que enumeren seguidament, i que queden reflectits a la fitxa de valoració de cada lloc de treball.

Atès que quan es va valorar inicialment aquest lloc de treball (2016), no tenia atribuïdes la totalitat de funcions i responsabilitat que es preveuen actualment per al lloc fusionat, correspon efectuar una nova valoració en base als factors i subfactors previstos al Manual, i efectuar, si escau, una adequació retributiva singular:

- Factors objectius que s'han utilitzat en la VLT:



Factors	Subfactors
Responsabilitat	Tipus de treball realitzat
	Responsabilitat Patrimonial
	Gestió de fons públics i material
	Responsabilitat relacional
	Nombre de persones
	Tipus de treball supervisat
Habilitats	Formació bàsica
	Actualització de coneixements
	Experiència
Competències	Competències personals
	Competències Interpersonals
	Competències Gerencials
	Competències Organitzacionals
Condicions de treball	Esforç físic
	Esforç mental
	Perillositat
	Condicions ambientals

Els resultats de la valoració del lloc de treball són els següents:

FACTORS DE VALORACIÓ		Grau	Punts	
1.1	Tipus de treball realitzat	2	16	Funcions similars, amb certa tècnica
1.2	Responsabilitat Patrimonial	2	17	Mitja
1.3	Gestió de fons públics i material	1	8	Baixa
1.4	Responsabilitat relacional	3	22	Mitja
1.5	Nombre de persones	2	27	Entre 6-10 persones
1.6	Tipus de treball supervisat	1	13	Funcions similars, amb certa tècnica
2.1	Formació bàsica	3	76	C1
2.2	Formació addicional	5	35	Formació Graduat escolar o Batxillerat : Cursos de 90 a 220 hores
2.3	Actualització de coneixements	2	20	Cursos de 21 a 40 hores anuals
2.4	Experiència	3	43	Entre 1 i 2 anys
3.1	Competències personals	2	10	Mitja



3.2	Competències Interpersonals	3	12	Alta
3.3	Competències Gerencials	2	5	Mitja
3.4	Competències Organitzacionals	1	4	Baixa
4.1	Esforç físic	0	0	Escàs
4.2	Esforç mental	1	9	Lleu
4.3	Perillositat	1	4	Baixa
4.4	Condicions ambientals	0	0	Confortables
	TOTAL		231	

Tot i l'existència d'un Manual de valoració de llocs de treball aprovat pel Ple, mai s'ha aprovat l'import en euros que s'assigna a cada punt obtingut, que permeti traslladar la puntuació resultat de la valoració del lloc, en una valoració econòmica del complement específic. Aquesta mancança, se suma al fet que habitualment s'insta la realització d'avaluacions individualitzades de llocs de treball, quan la tècnica correcta i acurada exigeix avaluar la totalitat de llocs de treball existents per tal d'analitzar comparativament els llocs de treball que presentin factors i puntuacions equiparables, i així garantir l'equitat interna en l'avaluació econòmica de llocs homologables.

No obstant això, la inexistència de regulació al respecte de l'import econòmic de la valoració dels llocs no ha de constituir obstacle per tal de compensar aquests superiors requeriments i responsabilitats quan s'acrediten que són inherents al lloc avaluat, doncs el contrari suposaria vulnerar un dret retributiu individual previst normativament. Per aquest motiu s'atorga una valoració econòmica provisional d'aquest lloc de treball, que no pot superar l'import de les retribucions brutes a les que ha tingut dret normativament en virtut de l'acumulació dels dos llocs de treball (responsable d'Innovació i cap de l'Oficina Municipal d'Atenció a la Ciutadania):

SITUACIÓ ACTUAL	
Sou base	844,57
CD 18	463,11
CE	697,13
Productivitat	590,2
Total	2.595,01

PROPOSTA MODIFICACIÓ	
Sou base	844,57
CD 20	515,77
CE	1.234,67
Total	2.595,01

Ara bé, es fa la següent observació: es recomana l'aprovació per part de l'òrgan competent (Ple) de l'import concret que s'atorga a cada punt obtingut com a resultat de la valoració dels llocs de treball de la Corporació per tal que la seva quantificació es realitzi sobre la base de criteris objectius i indicadors mesurables, pressupost indispensable perquè l'exercici d'aquesta potestat discrecional no resulti arbitrària.

Sobre l'adequació retributiva singular de les places de Cuidador/a, Empleat/da, o Treballador/a familiar del Servei d'Atenció Domiciliària



Primer.- Antecedents

El Servei d'Atenció Domiciliària és una prestació que proveeix l'Ajuntament de Mont-roig del Camp a les persones o unitats de convivència del municipi de Mont-roig del Camp que, per motius físics, psíquics o socials necessitin un suport a l'autonomia dins la pròpia llar i/o acompanyament en el desenvolupament de les seves activitats de la vida diària, i que havent sol·licitat les prestacions previstes a la Llei de la dependència, encara no s'ha resolt la seva concessió. Per tant és un servei municipal que es presta fins que a la persona se li resolgui favorablement la concessió de les prestacions previstes a la Llei de la dependència, la gestió de les quals correspon al Consell Comarcal del Baix Camp.

El SAD es porta a terme gràcies a l'articulació del treball dels diferents professionals dels Serveis Socials Bàsics, tot i que es reflecteix majoritàriament en les tasques que realitza el professional que va al domicili a prestar l'assistència directa.

Tot i que la denominació de la categoria o perfil professional del personal que realitza aquestes funcions és la de treballador/a familiar, a l'Ajuntament de Mont-roig del Camp hi conflueixen professionals de diferents categories laborals (Auxiliar de la llar, Cuidador/a, Empleat/da del SAD) en la prestació d'aquest servei, situació que deriva del fet que fins al gener de 2017, part de la unitat funcional dels Serveis Socials de l'Ajuntament, es gestionava indirectament a través de les seves entitats públiques empresarials, que tenien un Conveni laboral propi amb la seva classificació professional.

En data d'efectes d'1 de gener de 2017, i per Acord de la Junta de Govern Local de la Corporació de data 14 de desembre de 2016, es va aprovar l'assumpció per part de l'Ajuntament de Mont-roig del Camp de la prestació directa dels determinats serveis (Turisme, Promoció Econòmica, Joventut i Organització de Festes, Cultura, Serveis Socials i Educació) de les seves societats mercantils dependents (EMSA i EMOMSA), subrogant-se el personal laboral indefinit fix d'aquestes entitats, en la plantilla de l'Ajuntament (exp.495/2016).

En la relació de personal que actualment es troba adscrit al SAD, consten:

1 Auxiliar de la Llar	Grup 2 Conveni EMSA	Vacant per renúncia voluntària
1 Cuidador/a (SAD)	Grup 2 Conveni EMSA	Personal laboral fix subrogat
1 Empleada SAD	C2 C. Destí 11	Personal laboral temporal durant procés selecció plaça

Segon.- Determinació del complement destinació.



La disposició transitòria sisena (en endavant, DT6a) del Reial decret llei 6/2023, de 19 de desembre, pel qual s'aproven mesures urgents per a l'execució del Pla de Recuperació, Transformació i Resiliència en matèria de servei públic de justícia, funció pública, règim local i mecenatge, que va entrar en vigor en data 21 de desembre de 2023 i ha estat convalidat en data 10 de gener de 2024 pel Congrés dels Diputats, que estableix que fins que no s'aprovi la normativa reglamentària corresponent, els intervals dels nivells corresponen a cada grup o subgrup de classificació, 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

Aquest precepte resulta d'aplicació a les administracions públiques locals en virtut de l'article 3.4 del Reial decret 861/1986, de 25 d'abril, pel qual s'estableix el règim de les retribucions dels funcionaris d'Administració Local, que preveu que la quantia del complement de destí (del personal al servei de les entitats locals) haurà de reflectir-se anualment en el pressupost de cada Corporació, segons estableixi per a cada nivell la Llei de Pressupostos Generals de l'Estat per als funcionaris de l'Administració civil de l'Estat. En base a l'esmentat article 3.4, fins ara era d'aplicació a les entitats locals, l'article 71 del Reial decret 364/1995, de 10 de març, pel qual s'aprova el Reglament General d'Ingrés del Personal al servei de l'Administració general de l'Estat i de Provisió de Llocs de treball i Promoció Professional dels Funcionaris Civils de l'Administració general de l'Estat, que ara s'ha vist superat per la DA6a del Reial decret llei 6/2023.

El lloc d'Empleat/da del SAD, és un dels llocs respecte els quals l'Ajuntament de Mont-roig del Camp es va subrogar en la "condició d'empresari" en virtut de l'Acord de la Junta de Govern Local de la Corporació de data 14 de desembre de 2016, amb efectes de l'1 de gener de 2017. En aquell moment, el lloc es va incorporar a la plantilla i a la Relació de Llocs de Treball de l'Ajuntament amb les següents característiques perquè estava ocupat per una persona que tenia la condició d'indefinit fix respecte l'Empresa Municipal de Serveis de Mont-roig del Camp, SA (EMMSA):

Cuidador/a, del grup 2 del Conveni col·lectiu d'EMMSA



Quan va quedar vacant per part de l'empleat/da fix subrogat que l'ocupava (expedient 6798/2018), es va convocar un procés selectiu per a la constitució d'una Borsa de Treball d'empleats/des del Servei d'Atenció Domiciliària, de personal laboral temporal, emmarcat dins del grup de titulació C2, i a la persona que el va ocupar, atès que era personal laboral ja propi de l'Ajuntament (no subrogat) se li va assignar l'estructura retributiva funcional i un nivell de complement de destí 11.

L'article 27 del TREBEP estableix que les retribucions del personal laboral es determinaran d'acord amb la legislació laboral, el conveni col·lectiu que sigui aplicable i el contracte de treball, respectant en tot cas el que s'estableix en l'article 21 del TREBEP, en relació amb la prohibició d'incrementos retributius que globalment suposin un increment de la massa salarial superior als límits fixats anualment en la Llei de Pressupostos Generals de l'Estat per al personal. L'article 19. Set de la Llei 31/2022, de 23 de desembre, de Pressupostos Generals de l'Estat per a l'any 2023, estableix que les limitacions a l'aplicació d'incrementos en les retribucions del personal al servei del sector públic que es disposa en els apartats anteriors ha d'entendre's sense perjudici de les adequacions retributives que, amb caràcter singular i excepcional, resultin imprescindibles pel contingut dels llocs de treball

L'article 28 de l'Acord de condicions comunes per al personal funcionari i per al personal laboral de la Corporació, que té força de Conveni col·lectiu en relació amb el personal laboral, estableix, pel que fa a l'estructura salarial, que les retribucions salarials del personal laboral, s'assimila a la vigent en l'àmbit de la funció pública, ajustant-se als següents conceptes: sou base, complement de destinació i complement específic.

Per aquest motiu i en virtut del principi d'igualtat de tracte respecte a dos tipus de personal respecte els quals la Corporació ha decidit equiparar l'estructura retributiva, resulta ajustat a dret aplicar el nivell mínim de complement de destí per al subgrup de titulació C2 (14) a les empleades al servei del SAD.

Per aplicació de la DT6a del Reial decret llei 6/2023, de 19 de desembre, a aquest lloc li correspon un nivell de destí, com a mínim, 14. No obstant això, el nivell de destí 14 és l'assignat als llocs de Conserges i Agents notificadors, corresponents les Agrupacions professionals per a l'accés als quals no s'exigeix cap tipus de titulació (DA 6a TREBEP), i en canvi per a ocupar el lloc de Treballador/a familiar del SAD es requereix el Títol de Formació Professional de Grau Mig (antic FP I) de Tècnic/a en Cures Auxiliars d'Infermeria o de Tècnic/a d'Atenció a la Dependència.

A més a més, el complement específic dels llocs de Conserges i Agents notificadors, corresponents les Agrupacions professionals, ascendeix a 510,10 euros mensuals, mentre que la de la empleada del SAD és de 306,58 euros. Per a la configuració del complement específic que es contemplen en la funció pública l'especial dificultat tècnica, al grau de dedicació, responsabilitat, incompatibilitat, perillositat i penositat. Analitzant els ítems de dificultat tècnica, responsabilitat, perillositat i penositat el lloc de Treballador/a del SAD ja obtindria una valoració superior fruit, la major dificultat tècnica per a l'exercici de les funcions per al qual s'exigeix una titulació específica, major perillositat i penositat en estar exposat/da a majors riscos laborals: agressions verbals i físiques per part dels usuaris que són majoritàriament persones grans i sovint amb problemes de salut mental, probabilitat de patir lesions físiques pròpies de la mobilització



de persones amb un alt grau de dependència per a la realització dels actes més elementals de la vida diària.

Per aquest motiu, i per equiparació de lloc que com a mínim són equiparables, el nivell de destí que es proposa atribuir al lloc de Treballador/a familiar del SAD és el de nivell 14, però assignant també el mateix complement específic previst per als llocs de Conserges i Agents notificadors:

SITUACIÓ ACTUAL		PROPOSTA MODIFICACIÓ	
Sou base	702,92	Sou base	702,92
CD 11	278,74	CD 14	357,81
CE	306,58	CE	510,1
Total	1.288,24	Total	1.570,83

L'aplicació de la disposició legal que modifica els intervals dels nivells dels complements de destinació aplicables als personal de l'administració local obliga a efectuar adaptacions retributives de caràcter imprescindible en aquells llocs de treball el nivell dels quals de complement de destinació assignat hagi quedat fora d'aquest interval. Aquestes modificacions dels nivells de complement de destinació han d'efectuar-se a través d'una modificació dels llocs de treball en la Relació de Llocs de treball i seguint el procediment establert per a fer-ho:

1. Proposta motivada del Servei de RRHH, que en aquest cas estarà justificada per la modificació legislativa dels nivells de complement de destinació dels diferents grups i subgrups de classificació.
2. Negociació col·lectiva. El criteri mantingut per la jurisprudència és que la modificació de la RPT és una matèria subjecta a negociació col·lectiva, sempre que es refereixi a la modificació de les retribucions del lloc de treball o les condicions de treball, no obstant com la modificació ve determinada ex lege, no hi ha marge per negociar en contra de la modificació proposada.
3. Informada per la Intervenció Municipal, en el cas de què suposi un increment de la despesa o doni lloc a la modificació de crèdits del pressupost.
4. Preceptiu l'informe de Secretaria, d'acord amb l'article 3.3, apartat 6º, del Reial decret 128/2018, de 16 de març, pel qual es regula el règim jurídic dels funcionaris d'Administració Local amb habilitació de caràcter nacional.



5. Aprovació pel Ple de la modificació, d'acord amb l'article 22.2.i) de la LRBRL.

6. Aprovada la modificació, remissió de còpia a l'Administració de l'Estat i, en el seu cas, a la de la Comunitat Autònoma respectiva i íntegra publicació en el Butlletí Oficial de la Província.

Sobre l'adequació retributiva singular de la plaça de personal funcionari de tècnic superior en Arxiu

La disposició transitòria sisena (en endavant, DT6a) del Reial decret llei 6/2023, de 19 de desembre, pel qual s'aproven mesures urgents per a l'execució del Pla de Recuperació, Transformació i Resiliència en matèria de servei públic de justícia, funció pública, règim local i mecenatge, que va entrar en vigor en data 21 de desembre de 2023 i ha estat convalidat en data 10 de gener de 2024 pel Congrés dels Diputats, que estableix que fins que no s'aprovi la normativa reglamentària corresponent, els intervals dels nivells corresponen a cada grup o subgrup de classificació, 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

Aquest precepte resulta d'aplicació a les administracions públiques locals en virtut de l'article 3.4 del Reial decret 861/1986, de 25 d'abril, pel qual s'estableix el règim de les retribucions dels funcionaris d'Administració Local, que preveu que la quantia del complement de destí (del personal al servei de les entitats locals) haurà de reflectir-se anualment en el pressupost de cada Corporació, segons estableixi per a cada nivell la Llei de Pressupostos Generals de l'Estat per als funcionaris de l'Administració civil de l'Estat. En base a l'esmentat article 3.4, fins ara era d'aplicació a les entitats locals, l'article 71 del Reial decret 364/1995, de 10 de març, pel qual s'aprova el Reglament General d'Ingrés del Personal al servei de l'Administració general de



l'Estat i de Provisió de Llocs de treball i Promoció Professional dels Funcionaris Civils de l'Administració general de l'Estat, que ara s'ha vist superat per la DA6a del Reial decret-llei 6/2023.

El lloc de Tècnic/a superior en Arxiu, està previst a la Relació de Llocs de Treball de la Corporació amb un nivell de complement de destí 20.

L'aplicació de la disposició legal que modifica els intervals dels nivells dels complements de destinació aplicables als funcionaris locals obliga a efectuar adaptacions retributives de caràcter imprescindible en aquells llocs de treball el nivell dels quals de complement de destinació assignada hagi quedat fora d'aquest interval. Aquestes modificacions dels nivells de complement de destinació han d'efectuar-se a través d'una modificació dels llocs de treball en la Relació de Llocs de treball.

Per aplicació de la DT6a del Reial decret llei 6/2023, de 19 de desembre, a aquest lloc li correspon un nivell de destí, com a mínim, 14, que és el que es proposa atribuir:

SITUACIÓ ACTUAL		PROPOSTA MODIFICACIÓ	
Sou base	1.300,88	Sou base	1.300,88
CD 20	515,77	CD 24	640,94
CE	574,78	CE	574,78
Total	2.391,43	Total	2.516,60

Sobre l'adequació retributiva singular de les places de personal funcionari de tècnics/ques auxiliars en Informàtica

Segon.- Determinació del complement destinació.

Els 2 llocs de Tècnic/a auxiliar en Informàtica existents estructuralment a la RLT i la plantilla es van avaluar i classificar a la RLT publicada en el 2017 i 2018 com a propi del subgrup de titulació C1 i amb un nivell de complement de destí 20. Els nivells de complement de destinació van de l'1 al 30, i la quantia és idèntica per a tot el personal al servei del sector públic i resta fixada legalment a través de la LPGE anual. Aquests 30 nivells es distribueixen entre els cinc subgrups de classificació, que són els intervals de nivell. Aquests intervals, pel que fa a les administracions locals, han de ser idèntics als establerts legalment per a l'Administració general de l'Estat, actualment fixats al Reglament general de provisió de l'Estat. La disposició transitòria sisena (en endavant, DT6a) del Reial decret llei 6/2023, de 19 de desembre, pel qual s'aproven mesures urgents per a l'execució del Pla de Recuperació, Transformació i Resiliència en matèria de servei públic de justícia, funció pública, règim local i mecenatge, que va entrar en vigor en data 21 de desembre de 2023 i ha estat convalidat en data 10 de gener de 2024 pel Congrés dels Diputats, ha establert que fins que no s'aprovi la normativa reglamentària corresponent, els intervals dels nivells corresponen a cada grup o subgrup de classificació, 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

Aquest precepte resulta d'aplicació a les administracions públiques locals en virtut de l'article 3.4 del Reial decret 861/1986, de 25 d'abril, pel qual s'estableix el règim de les retribucions dels funcionaris d'Administració Local, que preveu que quantia del complement de destí (del personal al servei de les entitats locals) haurà de reflectir-se anualment en el pressupost de cada Corporació, segons estableixi per a cada nivell la Llei de Pressupostos Generals de l'Estat per als funcionaris de l'Administració civil de l'Estat. En base a l'esmentat article 3.4, fins ara era d'aplicació a les entitats locals, l'article 71 del Reial decret 364/1995, de 10 de març, pel qual s'aprova el Reglament General d'Ingrés del Personal al servei de l'Administració general de l'Estat i de Provisió de Llocs de treball i Promoció Professional dels Funcionaris Civils de l'Administració general de l'Estat, que ara s'ha vist superat per la DA6a del Reial decret-llei 6/2023.

El complement de destinació té caràcter objectiu, lligat al lloc de treball, i és determinat per un dels nivells que, d'acord amb els intervals legalment establerts per a cada grup de classificació, el Ple de cada Corporació assigna un nivell a cada lloc de treball atenent a criteris objectius basats en l'especialitat, la competència, la jerarquia, la responsabilitat, etc., lligats al desenvolupament de les funcions pròpies del lloc i desvinculats, per tant, del grup al qual pertany cada lloc.

No obstant, això el nivell del complement de destinació que tenen actualment els 2 llocs de Tècnic auxiliar en Informàtica és un el 14 i l'altre el 16, nivell de destí que està per sota de la majoria de llocs de cossos funcionaris classificats en el subgrup de titulació C1 (per exemple, del cos d'administratiu, d'escala d'administració general, la majoria dels quals tenen assignat un nivell 18). Sobretot tenint en compte les característiques objectives del lloc de treball objecte d'anàlisi (sobre la base de criteris d'especialització, responsabilitat, competència, complexitat, etc.):

- Especialització: el desenvolupament dels llocs de Tècnic auxiliar en Informàtica requereixen un coneixement específic i especialitzat en els següents àmbits, superior al requerit per als llocs del cos administratiu:
 - o Noves tecnologies i sistemes d'informació: coneixements elevats en eines d'administració electrònica, desenvolupament, gestió i avaluació basades en la implantació de les TIC, planificació local per a la societat de la informació i el coneixement, disseny, programació i actualització de continguts web, interoperabilitat i disseny de serveis integrats, disseny i construcció de bases de dades relacionals, sistemes operatius, anàlisi orgànica i llenguatges de programació i xarxes informàtiques i telemàtiques.
 - o ACTIC: cultura, participació i civisme digital, tecnologia digital i ús de l'ordinador i del sistema operatiu, navegació i comunicació en el món digital, tractament de la informació escrita, tractament de la informació gràfica, sonora i de la imatge en moviment, tractament de la informació numèrica, tractament de les dades i presentació de continguts (nivell elevat).



- Normatius: coneixements intermedis de llenguatge administratiu, dret administratiu i d'organització administrativa.
- Aplicació a la gestió: coneixements intermedis de sistemes de gestió de la qualitat, de gestió de projectes i programes i de redacció i presentació d'informes.

Consegüentment, procedeix atribuir un complement de destinació nivell 18:

SITUACIÓ ACTUAL	
Sou base	844,57
CD 16	410,48
CE	694,67
Total	1.949,72

PROPOSTA MODIFICACIÓ	
Sou base	844,57
CD 18	463,11
CE	694,67
Total	2.002,35

Sobre l'assignació al lloc de cap de Serveis Jurídics de la funció de secretaria del Consell d'Administració de l'EPE Nostreserveis

L'article 85.1 apartat d) la Llei 7/1985, de 2 d'abril, reguladora de les Bases del Règim Local preveu que el secretari del Consell d'Administració de les entitat públiques empresarials, ha de ser un funcionari públic (entenen dins d'aquest concepte, *funcionaris de carrera*) al qual s'exigeixi per al seu ingrés titulació superior, i que exercirà les funcions de fe pública i assessorament legal dels òrgans unipersonals i col·legiats d'aquestes entitats. Aquestes són funcions que corresponen exclusivament a funcionaris públics, de conformitat amb l'article 9.2 del TREBEP atès que impliquen la participació directa o indirecta en l'exercici de les potestats públiques o en la salvaguarda dels interessos generals de l'Estat i de les Administracions Públiques

En aquest sentit, els Estatuts aprovats per l'Entitat Pública Empresarial dependent de l'Ajuntament de Mont-roig del Camp –Nostreserveis-, disposa que la Secretaria del Consell d'Administració correspondrà al titular del lloc de treball «Cap dels Serveis Jurídics» de l'Ajuntament de Mont-roig del Camp, el qual tindrà la condició de funcionari de carrera, motiu pel qual correspon assignar aquesta funció a la persona funcionària titular del lloc de treball en qüestió.

En els expedients núm. 10645/2022 i 10646/2022, de modificació de la relació de llocs de treball i la plantilla 2022, en relació amb tres llocs de treball, es va aprovar l'assignació de la funció de secretaria de l'Entitat Pública Empresarial Nostreserveis, atès la persona que ocupava el lloc de cap de Serveis Jurídics de l'Ajuntament era funcionària interina per vacant, i no hi havia cap altre funcionari de carrera del subgrup A1 amb l'experiència i el perfil idoni per assumir la funció.



Vist que actualment la persona que ocupa el lloc de cap de Serveis Jurídics ostenta la condició de funcionària de carrera i que una de les funcions específiques previstes en la fitxa del lloc de cap de Serveis Jurídics és “Assistir i participar en els actes públics, comissions, reunions o grups de treball als quals sigui designat/da assumint la representació de l’Ajuntament en la seva matèria competencial o qualsevol altre rol que li sigui requerit”, resulta ajustat a dret l’assignació de l’exercici de les funcions de secretaria de l’Entitat Pública Empresarial Nostreserveis, per entendre’s dins l’àmbit material i competencial del lloc, en els termes que proposa l’Alcaldia-Presidència.

Així mateix, resulta imprescindible fer una revisió general de la fitxa descriptiva del lloc de cap de Serveis Jurídics perquè la que es va aprovar en el moment de la creació de la plaça no s’ajusta als requeriments del lloc per ésser massa genèrica.

En conseqüència, correspon treure de la fitxa descriptiva del lloc de treball de cap d’Urbanisme la funció d’exercir les tasques de secretaria del Consell d’Administració de l’EPE Nostraigua i afegir-la a la fitxa descriptiva del lloc de treball de cap de Serveis Jurídics.

Per aquest motiu, es proposa treure de l’import que es va afegir al complement específic del lloc de cap d’Urbanisme per tal de retribuir l’exercici d’aquesta funció (exp. 10645/2022 i 10646/2022) atès que se suprimeix de la seva la fitxa descriptiva, de conformitat amb la proposta següent:

SITUACIÓ ACTUAL	
Sou base	1.300,88
CD 26	819
CE	1.802,75
Total	3.922,63

PROPOSTA MODIFICACIÓ	
Sou base	1.300,88
CD 26	819
CE	1.373,53
Total	3.493,41

Assumint el criteri manifestat per la titular de la Secretaria General en la seva diligència de 3 de juny de 2024, es proposa un increment del complement específic del lloc de cap de Serveis Jurídics pel mateix import que es va incrementar el de cap d’Urbanisme per assumir les funcions de secretaria de l’EPE Nostreserveis, l’import anual del complement específic de cap de Serveis Jurídics es concretaria en:

La part proporcional a 6 mesos de 25.238,5 euros bruts anuals (és a dir, 12.619,25 €) que han d’imputar-se a l’aplicació pressupostària

2022/100/92000/12101	12.619,25 €
2022/100/92000/16000	3.407,19 €



I s'han de donar de baixa els mateixos crèdits en les següents aplicacions pressupostàries:

2022/100/15000/12101	12.619,25 €
2022/100/15000/16000	3.407,19 €

Reclassificació de la plaça de personal laboral de Coordinadora de Joventut de doble subgrup C1/A2, amb la denominació de cap de Joventut i Participació Ciutadana i convocar el procés selectiu per a la seva cobertura definitiva pel torn de promoció interna

Primer.- Antecedents

Amb data d'efectes d'1 de gener de 2017, i per Acord de la Junta de Govern Local de la Corporació de data 14 de desembre de 2016, es va aprovar l'assumpció per part de l'Ajuntament de Mont-roig del Camp de la prestació directa dels determinats serveis (Turisme, Promoció Econòmica, Joventut i Organització de Festes, Cultura, Serveis Socials i Educació) de les seves societats mercantils dependents (EMSA i EMOMSA), subrogant-se el personal laboral indefinit fix d'aquestes entitats, en la plantilla de l'Ajuntament (exp.495/2016).

En la relació de personal que se subroga consta, com personal laboral fix d'EMMSA, la plaça amb la categoria professional de Coordinador/a de Joventut, del grup professional 6 del Conveni col·lectiu d'EMMSA, adscrita al Departament de Joventut.

Per Resolució de la Direcció de Serveis Territorials a Tarragona del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies, de 13 de març de 2019, per la qual es disposa la inscripció i la publicació de les modificacions del Pacte de condicions de treball del personal funcionari i laboral de l'Ajuntament de Mont-roig del Camp per l'any 2019 (codi de conveni núm. 43003322142010). En l'article 1.6 d'aquesta modificació s'estableix la inclusió en l'àmbit d'aplicació de l'Acord/Conveni de l'Ajuntament, del personal subrogat per l'article 44 de l'Estatut dels Treballadors de les empreses municipals (EMMSA), excepte la classificació de grups professionals". La persona que subscriu assumeix que aquesta situació ve provocada per la manca de correlació entre el nivell de les funcions exigides a alguns dels llocs que es van subrogar, amb el grup/subgrup de titulació que seria exigible segons la normativa vigent, però que a causa del criteri jurisprudencial imperant pel que fa als drets adquirits, feia impossible assimilar l'estructura classificativa professional del personal subrogat, a l'estructura classificativa del personal laboral propi prevista a l'article 20.3 de l'Acord/Conveni de l'Ajuntament. Conseqüentment, a dia d'avui, en la plantilla de personal laboral fix subrogat existeixen llocs d'Administratiu/va amb sous base propis de Tècnics mitjos o superiors (o de caps d'Unitats) per als quals no s'exigeix, ni s'ha exigint cap titulació i llocs de caps d'Unitats per als quals si que s'ha exigint titulació específica, amb sous d'Administratius, situacions que per raó d'igualtat s'han d'anar regularitzant en la mesura del possible.



Per aquest motiu, les places de personal laboral subrogat no han tingut mai la classificació en grups/subgrups professionals que estableix l'article 20.3 de l'Acord/Conveni de l'Ajuntament i que és d'aplicació al personal laboral de la Corporació per remissió de l'article 77 del TREBEP i del 3.1.b) de l'ET.

Segon.- Subrogació de l'Administració en tots els drets i obligacions respecte el personal assumit

L'article 44 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors (en endavant, ET), l'article 130.3 de la Llei 9/2017, de 8 de novembre, de Contractes del Sector Públic (en endavant LCSP); DA 26a de la Llei 3/2017, de 27 juny i la Directiva 2001/23/CE, del Consell, de 12 de març de 2001, sobre aproximació de les legislacions dels Estats membres relatives al manteniment dels drets dels treballadors en cas de traspàsos d'empreses, de centres d'activitat o de parts d'empreses o de centres d'activitat, que de manera integrada estableixen que les situacions de reversió per part dels diferents nivells de l'Administració de les polítiques d'externalització i/o descentralització, dels serveis i activitats la gestió dels quals s'havia encomanat a empreses privades (contractistes) o a empreses i organismes dependents de la pròpia Administració (ens instrumentals creats en gran manera per a fugir de la cotilla del dret administratiu i aconseguir una gestió més flexible), comporta l'obligació de Administració pública de subrogar-se, per transmissió d'empresa, en els contractes de treball fix, del personal que passa a formar part de la seva plantilla.

Amb aquest pressupòsit (existència de transmissió d'empresa), la jurisprudència en cassació per a la unificació de doctrina de la Sala Quarta del Tribunal Suprem (STS 85/2022, de 28 de gener de 2022), ha vingut a aclarir que els treballadors de la contractista que passen a ser emprats de l'Administració amb motiu de la reversió, conserven la condició de fixos que tenien amb la seva anterior ocupadora, de manera que la subrogació per un ens públic no serà motiu per a degradar el seu estatus laboral al de personal indefinit no fix ni, per consegüent, se'ls podrà obligar a passar per un procés selectiu basat en els principis d'igualtat, mèrit i capacitat per a consolidar la plaça.

La tensió entre l'ordre normatiu intern que imposa determinats requisits per a optar a una ocupació estable en el sector públic (art. 103.3 CE, EBEP) i el Dret de la UE que exigeix que es mantinguin les condicions d'origen en els supòsits de transmissió d'empreses o part d'aquestes (Directiva 2001/23/CE), es resol mitjançant l'aplicació preferent del segon bloc normatiu.

Matisa la sala Quarta que no estem davant un supòsit d'accés a l'ocupació pública, sinó d'assumpció de relacions laborals ja constituïdes. En totes les transmissions d'empreses el nou ocupador adquireix la unitat productiva i/o la plantilla, amb els seus drets i obligacions pel que en aquest assumpte en el qual es municipalitza un servei abans externalitzat, l'Ajuntament ha d'assumir que els treballadors que eren fixos continuïn sent-ho a aquest efecte.

Ara bé, encara que en la sentència comentada la Sala Quarta es mou en la direcció de conservar les condicions i els drets preexistents a la transmissió, invocant la primacia del Dret comunitari, tampoc desconeix que l'ordenament intern imposa determinades exigències per a aconseguir una plaça fixa en el sector públic. D'aquí ve que hagi introduït importants matisos al reconeixement de la condició de fix al personal subrogat per l'Administració, vinculant aquesta fixesa a l'estricta àmbit de la unitat productiva objecte de traspàs, amb el que no s'està tancant la possibilitat que la dinàmica de la relació laboral reobri el debat sobre l'abast de la fixesa respectada. La mateixa posseeix tot el seu sentit en tant el desenvolupament de les funcions



romanguí adscrit o relacionat amb la unitat productiva que es va transmetre, però perd el seu fonament i finalitat en el moment en què ja no succeeixi així. Per tant, s'està reconeixent que el personal subrogat no és un empleat públic fix com els altres, podent perdre aquesta condició de sobrevenir determinades "vicissituds" (sense explicitar quines) que ho desvinculin de l'objecte productiu traspassat i de les funcions que fins a aquest moment vingués exercint.

En el cas present, tal i com s'ha fet constar en els antecedents, des de la data d'efectes de la subrogació del personal provinent d'EMSA, i fins a la data de signatura d'aquest informe, l'empleada que ocupava el lloc en el moment de la subrogació, s'ha mantingut en la unitat productiva en què es va subrogar (Departament de Joventut) fins a l'actualitat.

Partint, aleshores, d'una situació de fixesa igual a la del personal laboral "originari" de l'Ajuntament, el personal laboral fix respecte el qual la Corporació es va subrogar, ha de tenir els mateixos drets previstos normativament. Entre aquests es troba el dret a la promoció interna del personal laboral, dret subjectiu positivitzat a l'article 19 del TREBEP que estableix que el personal laboral té dret a la promoció professional i a la carrera professional que es fan efectives a través dels procediments que preveuen l'Estatut dels treballadors (en endavant, ET) o els convenis col·lectius. Al seu torn, a l'article 23.2 de l'ET es determina que, a través la negociació col·lectiva, es pactaran els termes de l'exercici d'aquests drets, que s'acomodaran a criteris i sistemes que garanteixin l'absència de discriminació, tant directa com indirecta, entre treballadors.

Més concretament, en l'article 24 de l'Acord de condicions comunes al personal funcionari i laboral de l'Ajuntament de Mont-roig del Camp (instrument que té la naturalesa de Conveni col·lectiu pel que fa al personal laboral de la Corporació) s'estableix que l'Ajuntament prioritzarà d'acord amb la normativa vigent la provisió de les places vacants mitjançant la promoció interna, així com que la forma d'accés per a aquestes places es produirà d'acord amb els sistemes d'accés a l'Administració pública, és a dir, per concurs-oposició o oposició, depenent del tipus de lloc a cobrir i d'acord amb les bases aprovades per l'òrgan competent.

La plaça de personal laboral fix que es va subrogar (Coordinador/a de Joventut) és una de les places de caps d'Unitats que té assignades funcions de caràcter tècnic, per a l'execució de les quals resulta exigible estar en possessió de titulacions universitàries específiques, però que es va subrogar amb un grup de cotització a la Seguretat Social i unes retribucions pròpies d'una plaça d'Administratiu/va.

Per tot el que s'ha exposat resulta ajustat a dret reclassificar la plaça de personal laboral Coordinador/a de Joventut, per la plaça de personal laboral de Tècnic de Joventut i Participació Ciutadana, grup A, subgrup A2, (en adscripció al lloc de cap de Joventut i Participació Ciutadana), i convocar-lo pel torn de promoció interna. L'estructura retributiva que es proposa assignar a aquest lloc és la mateixa prevista ja per llocs de tècnics mitjos de subgrup A2 que són caps d'Unitat, com és el cas del lloc de Tècnic Mig en Comunicació (en adscripció al lloc de cap de la Unitat de Comunicació), atès que són llocs equiparables pel nivell de titulació exigible, l'especialitat tècnica i la responsabilitat assumida.

De conformitat amb l'article 20.Tres.4 apartat b) de la LPGE 2023, les places que es convoquin per promoció interna, no computaran per a la taxa de reposició i, per tant, no es tindran en compte per al seu càlcul, així doncs, no opera limitació en aquest sentit per afegir aquesta plaça a la oferta d'ocupació pública de l'Ajuntament per al 2024.



Per tot el que s'ha exposat, la proposta de modificació comporta la modificació de l'estructura retributiva en els termes següents:

SITUACIÓ ACTUAL	
Sou base	2.049,47
Total	2.049,47

PROPOSTA MODIFICACIÓ	
Sou base	1.124,85
CD 20	515,77
CE	886,63
Total	2.527,25

La despesa generada per aquesta reclassificació ja està prevista en l'Annex de personal que acompanya el Capítol I de despeses que es preveu que s'aprovi pel Ple el dia 13 de maig de 2024.

Sobre l'aprovació de les fitxes descriptives de funcions del personal subrogat en data 1 de gener de 2017 procedent d'EMSA

Primer.- Antecedents

El Ple de l'Ajuntament, en sessió de data 21/12/2016, va aprovar l'actual Relació de Llocs de Treball, incloent l'estudi justificatiu de l'estructura administrativa, organigrama que se'n deriva, el manual de valoració i la metodologia utilitzats, així com les fitxes descriptives dels diferents llocs de treball, i que, posteriorment, amb data d'efectes d'1 de gener de 2017, i per Acord de la Junta de Govern Local de la Corporació de data 14 de desembre de 2016, es va aprovar l'assumpció per part de l'Ajuntament de Mont-roig del Camp de la prestació directa dels determinats serveis (Turisme, Promoció Econòmica, Joventut i Organització de Festes, Cultura, Serveis Socials i Educació) de les seves societats mercantils dependents (EMSA i EMOMSA), subrogant-se el personal laboral indefinit fix d'aquestes entitats, en la plantilla de l'Ajuntament (exp.495/2016).

Per aquest motiu, en l'expedient d'aprovació de la Relació de Llocs de Treball de la Corporació referenciada al Fet primer, no consten les fitxes descriptives de funcions del personal subrogat en data 1 de gener de 2017.

Segon.- Fonamentació

L'article 29 del Decret 214/1990, de 30 de juliol, pel qual s'aprova el Reglament del personal al servei de les entitats locals, estableix que 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.

Així mateix, s'estableix que 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.



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.

Per aquest motiu, tot i que fins ara s'han anat establint per part d'Alcaldia les funcions a realitzar pel personal laboral subrogat, per no trobar-se inclosos en les anteriors relacions de llocs de treball aprovades per la Corporació, correspon aprovar les fitxes descriptives de funcions que consten com Annex a la present memòria justificativa.

Reclassificació d'una plaça de personal funcionari del cos administratiu (C1), de doble subgrup C1/A2, amb la denominació de Tècnic/a de gestió, escala d'administració general, i convocar el procés selectiu per a la seva cobertura definitiva pel torn de promoció interna

En el present expedient es proposarà la creació de diverses places de personal funcionari, del cos tècnic de gestió, d'escala d'administració general, subgrup A, subgrup A2, subescala de gestió, que dins l'exercici de funcions comunes a l'exercici de l'activitat administrativa, facin tasques de suport a les funcions de nivell superior (art.169 TRRL).

La justificació de la necessitat de la creació de places d'aquest perfil, tal i com es justificarà en l'apartat corresponent d'aquesta memòria justificativa-informe, radica en la vesant tècnica i especialització que la Llei 9/2017 CSP imposa en aquesta matèria, tant a les unitats administratives competents en la matèria (al Servei de Contractació al nostre Ajuntament) com a les unitats promotores de la contractació.

En els expedients de contractació, correspon a un tècnic (del Servei de Contractació) la redacció de Plecs de Clàusules Administratives Particulars, l'emissió dels informes pertinents, tant en fase de preparació dels expedients com en les fases posteriors d'adjudicació, execució i compliment o resolució. A més, cal ressenyar que la LCSP, en congruència amb les Directives Europees, concep i regula la contractació pública de forma que sigui un instrument de caràcter estratègic al servei de diferents polítiques públiques relacionades amb el foment de l'ocupació, la sostenibilitat mediambiental o la protecció de sectors socials desfavorits. Així mateix, la norma té una dificultat tècnica elevada, la qual cosa exigeix, d'acord amb la Recomanació (UE) 2017/1805 de la Comissió, de 3 d'octubre de 2017, de l'oportuna professionalització dels empleats públics que siguin responsables de la contractació dins la seva organització.

Atès el volum d'expedients de contractació que es gestionen des del Servei de Contractació, resulta convenient disposar d'un tècnic de gestió, d'escala d'administració general, subgrup A, subgrup A2, subescala de gestió, que dins l'exercici de funcions comunes a l'exercici de l'activitat administrativa, facin tasques de suport a les funcions de nivell superior, és a dir, al TAG A1 que està adscrit al lloc de cap del Servei de Contractació, per poder atendre i reforçar les funcions d'emissió d'informes o assessorament en la matèria que permeti descongestionar una unitat que atén un alt volum d'obligacions sotmeses a termini.

Per tot el que s'ha exposat resulta ajustat a dret reclassificar la plaça de personal funcionari del cos administratiu (C1), de doble subgrup C1/A2, amb la denominació de Tècnic/a de gestió, escala d'administració general, i convocar el procés selectiu per a la seva cobertura definitiva pel torn de promoció interna.



De conformitat amb l'article 20.Tres.4 apartat b) de la LPGE 2023, les places que es convoquin per promoció interna, no computaran per a la taxa de reposició i, per tant, no es tindran en compte per al seu càlcul, així doncs, no opera limitació en aquest sentit per afegir aquesta plaça a la oferta d'ocupació pública de l'Ajuntament per al 2024.

Per tot el que s'ha exposat, la proposta de modificació comporta la modificació de l'estructura retributiva en els termes següents:

Administratiu C1

TGAG A2

SITUACIÓ ACTUAL	
Sou base	844,57
CD 16	410,48
CE	838,23
Total	2.093,28

PROPOSTA MODIFICACIÓ	
Sou base	1.124,85
CD 20	515,77
CE	728,89
Total	2.369,51

La despesa generada per aquesta reclassificació ja està prevista en l'Annex de personal que acompanya el Capítol I de despeses que es preveu que s'aprovi pel Ple el dia 13 de maig de 2024.

Modificació de la denominació del lloc de la plaça de personal eventual d'Assessor/a de Territori per Assessor/a d'Iguaitat, Esports, Cultura i Festes

Primer.- La figura del personal eventual ve regulada en l'art. 12 del TRLEBEP, disposant que ho és el que, en virtut de nomenament i amb caràcter no permanent, només realitza funcions expressament qualificades com de confiança o assessorament especial; el seu nomenament i cessament són lliures per part de l'autoritat a la qual presten aquesta funció i, conforme a l'art. 104 de la LBRL, en tot cas, cessaran de manera automàtica quan es produeixi el cessament o expiri el mandat d'aquesta autoritat.

Aquest caràcter de lliure nomenament i cessament, sense referència al principi de mèrit i capacitat que presideix l'accés a l'ocupació pública conforme a l'art. 103.3 de la CE, s'explica pel fet que la normativa de funció pública situa el seu contingut funcional en la confiança política o assessorament especial, lluny, per tant, de la funció administrativa estrictament considerada que es reserva als funcionaris o que, tractant-se d'oficis, pot ser exercida per personal laboral.

Aquesta reserva funcional ve donada per l'art. 9.2 del TRLEBEP, segons el qual "En tot cas, l'exercici de les funcions que impliquin la participació directa o indirecta en l'exercici de les potestats públiques o en la salvaguarda dels interessos generals de l'Estat i de les Administracions Públiques corresponen exclusivament als funcionaris públics...". En aquest sentit s'ha pronunciat també la jurisprudència i, a títol d'exemple, es cita la STS, Sala 3a, de 17 de març de 2005.

Per tant, atenent a la naturalesa lliure del seu nomenament i cessament per part de l'autoritat a qui presta aquesta funció (l'Alcaldia-Presidència), i sempre i quan es respecti el límit de dos llocs de treball que com a màxim es poden reservar a personal eventual, per tractar-se d'un municipi



amb població superior a 10.000 i que no excedeix de 20.000 habitants (exigència prevista a l'art. 104.bis de la LBRL), la modificació de la denominació del lloc resta dins l'exercici d'una potestat discrecional i de la potestat d'autorganització de la Corporació, exercida en aquest cas per l'òrgan competent per al seu nomenament.

D'acord amb les consideracions anteriors, de l'anàlisi de les funcions que s'atorguen a aquest lloc de treball s'adverteix que, no entren en l'àmbit que per reserva de llei i de forma exclusiva, és propi del personal funcionari, per tant s'ajusta a dret.

BLOC II. CREACIÓ DE PLACES EN APLICACIÓ PREVISIONS LPGE 2023

En els darrers anys, la gestió dels recursos humans a les administracions públiques ha esdevingut altament complexa i ha repercutit en una elevada taxa de temporalitat, amb personal no permanent ocupant places de naturalesa estructural, aquesta complexitat té a veure amb la reducció efectiva de les plantilles fixes dels ens públics locals els darrers anys, fruit de taxes de reposició d'efectius tendents a zero per al gruix de les plantilles municipals, i creixements negatius i/o congelació de salaris heretats de la crisi de 2008, i que s'han anat determinant en les successives Lleis de Pressupostos Generals de l'Estat entre el període 2011-2021:

LPGE	Taxa de reposició aplicable a l'Administració local	Nomenaments/contractacions de personal temporal
2011	75-100% general, <ul style="list-style-type: none"> - 8%-10% addicional a utilitzar preferentment en nous serveis, augment població per turisme i jubilacions - 5 % addicional pels municipis que han ampliat serveis per augment població de dret al padró - Policia local 115 %, a incrementar per les jubilacions anticipades que es produeixin 	Necessitats urgents i inajornables.
2012	10% només per sectors concrets (prioritaris)	Necessitats urgents i inajornables. Sectors, funcions i categories prioritàries o que
2013		
2014		
2015		



	50% només per sectors concrets (prioritaris)	afectin el funcionament de serveis públics essencials
2016	100% només per sectors concrets (prioritaris). 50% general (resta sectors)	
2017	100% només per sectors concrets (prioritaris). 50% general (resta sectors). 90%	Necessitats urgents i inajornables
2018	75 -100% general, <ul style="list-style-type: none"> - 8%-10% adicional a utilitzar preferentment en nous serveis, augment població per turisme i jubilacions - 5 % adicional pels municipis que han ampliat serveis per augment població de dret al padró - Policia local 115 %, a incrementar per les jubilacions anticipades que es produeixin 	Necessitats urgents i inajornables
2021	100 % general <ul style="list-style-type: none"> - 110 % en sectors prioritaris - 110 % per entitats locals amb deute financer amortitzat a 31 de desembre de 2020 - 115 % forces i cossos de seguretat + baixes esperables 	Necessitats urgents i inajornables

Aquest fet no només ha impedit el manteniment de les plantilles de personal fix (funcionaris de carrera i laboral fix) de les administracions públiques, sinó que directament ha contribuït a la destrucció de les plantilles de personal fix, especialment en administracions públiques de petita o mitjana dimensió com és el cas de l'Ajuntament de Mont-roig del Camp, on degut a l'escàs nombre de baixes del seu personal fix al llarg dels exercicis, l'aplicació de taxes de reposició tan baixes resultaven contínuament en 0 o en xifres inferiors al 0,5, impossibilitant així la incorporació de places vacants a les successives ofertes d'ocupació públiques. En el següent gràfic es pot observar la tendència a la alta en el nombre de personal temporal del conjunt d'administracions

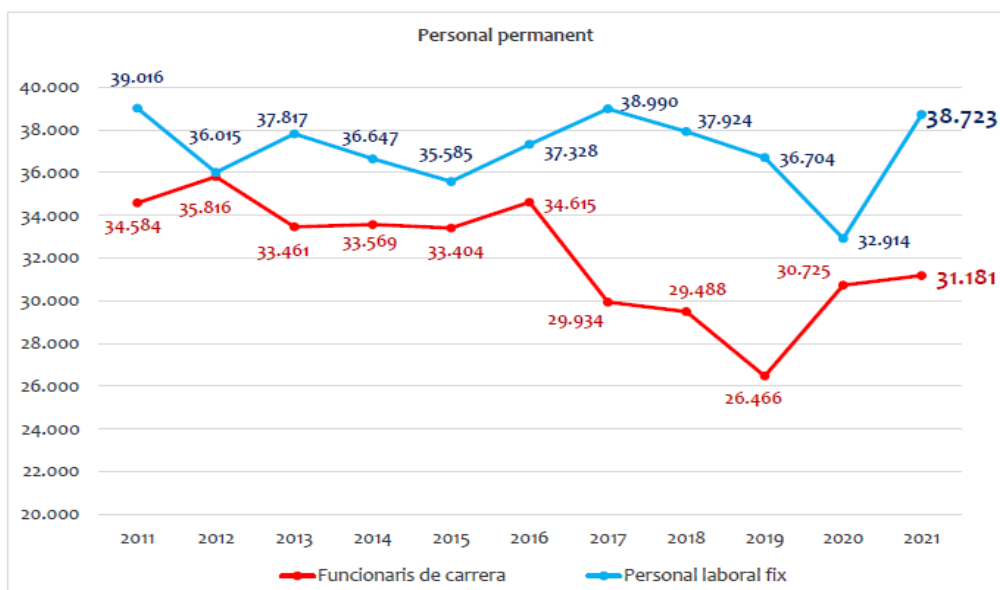


públiques locals en el període (2016-2020) i la tendència a la baixa en el nombre de personal fix⁷:

⁷ Presentació de la Jornada sobre la Llei de pressupostos generals de l'Estat per a l'any 2023, organitzada per l'Escola d'Administració Pública de Catalunya, 11 de gener de 2023: https://eapc.gencat.cat/web/.content/home/biblioteca/fons-coleccions/docs_eapc/rh_riscos_pol_socials/2023/01-Llei-pressupostos-generals-Estat-2023/Armadas_Cristian.pdf

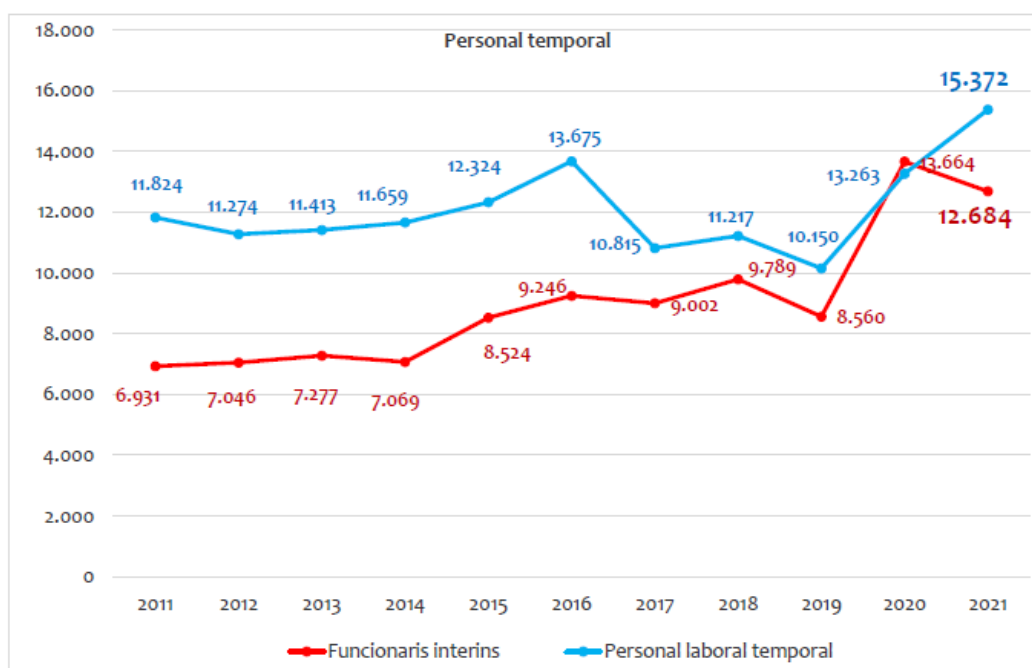


2.1.2 Evolució del personal (BDOP)



17

2.1.2 Evolució del personal (BDOP)



12



a) Creació de places per aplicació taxa específica per a la reducció temporalitat per sota del 8%

A banda de la temporalitat, aspectes com l'envelliment de la plantilla, que afecten a la gestió, requereixen d'un esforç en la planificació dels recursos que cal concretar en un instrument de planificació plurianual tal i com exigeix la Llei 31/2022, de 23 de desembre, de Pressupostos Generals de l'Estat per a l'any 2023 (en endavant LGPE 2023), amb l'objectiu de dissenyar mesures programades en atenció a les especificats de l'Ajuntament, i que s'executaran en els propers anys, amb l'objectiu principal que la temporalitat d'ocupació pública no superi el 8 per cent de les places de naturalesa estructural en cadascun dels àmbits d'aquesta Corporació.

Actualment la taxa de temporalitat de la Corporació en places de naturalesa estructural és del 18,42%.

L'article 20.Dos de la Llei 31/2022, de 23 de desembre, de pressupostos generals de l'Estat per a l'any 2023 (d'ara en endavant, LPGE 2023) disposa que l'Oferta Pública d'Ocupació s'articularà a través de les següents taxes de reposició d'efectius:

- a) En els sectors prioritaris la taxa serà del 120 per cent i en la resta del 110 per cent.
- b) Les entitats locals que tinguessin amortitzat el seu deute finances a 31 de desembre de l'exercici anterior tindran un 120 per cent de la taxa en tots els sectors.
- c) La taxa serà del 125 per cent per a les forces i cossos de seguretat de l'Estat, cossos de policia autonòmica i policies locals, que es consideraran també sectors prioritaris.
- d) La taxa específica, en els termes establerts en l'apartat Dos.4.

L'establert en els paràgrafs anteriors s'entén sens perjudici dels processos d'estabilització derivats de la Llei 20/2021, de 28 de desembre, de mesures urgents per a la reducció de la temporalitat en l'ocupació pública o de normes anteriors.

La LGPE 2023, que es troba en situació de pròrroga pressupostària, habilita una oportunitat per a regularitzar l'ocupació temporal que no es va incloure en els processos d'estabilització anteriors, afegint aquesta taxa a l'ordinària, la taxa específica esmentada en la lletra d) dalt transcrita, l'article 20.Dos.4 de la LPGE 2023, que estableix que cada Administració podrà autoritzar, amb caràcter extraordinari, una taxa específica que sigui necessària per a donar compliment de l'objectiu previst en la Llei 20/2021, de 28 de desembre, de mesures urgents per a la reducció de la temporalitat en l'ocupació pública, de que la temporalitat en l'ocupació pública no superi el 8 per cent de les places de naturalesa estructural en cadascun dels seus àmbits, sempre que vingui justificat en l'instrument de planificació plurianual amb que haurà de comptar.



El contingut de l'instrument de planificació plurianual exigít en la LPGE 2023 no es regula de forma expressa enlloc de la normativa. Ara bé, aquest instrument s'esmenta en algunes resolucions o acords de l'Administració General de l'Estat, com ara, l'Acord adoptat en data 23 de maig de 2022, per la Mesa General de Negociació de l'Administració General de l'Estat sobre l'Oferta pública d'ocupació per a l'any 2022. De l'anterior es dedueix que l'objectiu d'aquest instrument ha de ser el d'assolir, tant quantitativament com qualitativament, els recursos òptims per a la prestació dels serveis que té encomanats l'Ens, amb una prèvia planificació i anàlisi de les causes, oportunitats i polítiques que justifiquin l'autorització extraordinària de la taxa específica de l'art. 20.Dos.4 de la LPGE 2023, necessària per arribar a l'objectiu de que la temporalitat no superi el 8 per cent de les places de naturalesa estructural de cadascun dels àmbits de l'Ens.

La justificació ha de venir emparada també, lògicament, en que amb les altres vies habilitades pel legislador no s'hagi pogut assolir l'objectiu indicat.

En aquest sentit, val a dir que, tal i com es preveu en el referit instrument que s'adjunta a aquesta Proposta, en aquest Ens, tot i els processos d'estabilització derivats de la Llei 20/2021, de 28 de desembre, de mesures urgents per a la reducció de la temporalitat en l'ocupació pública i tot i que s'articuli l'Oferta pública d'ocupació mitjançant la resta de taxes previstes en l'art. 20.Dos de la LPGE 2023, es preveu que es continuarà amb una temporalitat en l'ocupació pública superior al 8% de places de naturalesa estructural en cadascun dels seus àmbits.

Així mateix, ha quedat acreditat en el sí d'aquest expedient, a través dels informes dels caps de les Unitats, Serveis i Àrees implicades que la naturalesa de les funcions desenvolupades pel personal temporal referenciat, són de caràcter estructural. Igualment, en aquest instrument s'indica de forma expressa quines són les places ocupades de forma temporal que són de caràcter estructural, doncs tenen per objecte funcions recurrents que s'integren en l'activitat ordinària i normal de funcionament de l'Ens.

De forma resumida, les places que compleixen aquests requisits, segons s'indica en el referit instrument, són les següents:



Nombr e	Tipus personal	Cos funcionalari o Categoria	Subgrup	Departament	Tipus vinculació en l'actualitat	
1	Funcionari	Administratiu/ua	C1	Intervenció	Nom. Interi execució programes c. temporal	Creació plaça - Taxa específica objectiu Llei 20/2021 (reducció temporalitat 8%)
1	Funcionari	Administratiu/ua	C1	Intervenció	Nom. Interi execució programes c. temporal	Creació plaça - Taxa específica objectiu Llei 20/2021 (reducció temporalitat 8%)
1	Funcionari	Administratiu/ua	C1	Intervenció	Nom. Interi execució programes c. temporal	Creació plaça - Taxa específica objectiu Llei 20/2021 (reducció temporalitat 8%)
1	Funcionari	Administratiu/ua	C1	Gent Gran/Seneis Socials	Nom. Interi execució programes c. temporal	Creació plaça - Taxa específica objectiu Llei 20/2021 (reducció temporalitat 8%)
1	Funcionari	Administratiu/ua	C1	Educació	Nom. Interi execució programes c. temporal	Creació plaça - Taxa específica objectiu Llei 20/2021 (reducció temporalitat 8%)
1	Funcionari	Administratiu/ua	C1	Llicències d'Activitats	Nom. Interi execució programes c. temporal	Creació plaça - Taxa específica objectiu Llei 20/2021 (reducció temporalitat 8%)
1	Funcionari	Administratiu/ua	C1	Residus	Nom. Interi execució programes c. temporal	Creació plaça - Taxa específica objectiu Llei 20/2021 (reducció temporalitat 8%)
1	Funcionari	Administratiu/ua	C1	Polícia Local	Nom. Interi execució programes c. temporal	Creació plaça - Taxa específica objectiu Llei 20/2021 (reducció temporalitat 8%)
1	Funcionari	Administratiu/ua	C1	Gestió Tributària	Nom. Interi execució programes c. temporal	Creació plaça - Taxa específica objectiu Llei 20/2021 (reducció temporalitat 8%)
1	Funcionari	Tèc. Mig en RRHH	A2	RRHH	Nom. Interi per acumulació de tasques	Creació plaça - Taxa específica objectiu Llei 20/2021 (reducció temporalitat 8%)
1	Funcionari	Tèc. Mig en Educació	A2	Educació	Nom. Interi execució programes c. temporal	Creació plaça - Taxa específica objectiu Llei 20/2021 (reducció temporalitat 8%)
1	Funcionari	Tèc. Mig en Gent Gran	A2	Seneis Socials	Nom. Interi execució programes c. temporal	Creació plaça - Taxa específica objectiu Llei 20/2021 (reducció temporalitat 8%)
1	Funcionari	Tèc. Mig en Transició Energètica	A2	Transició energètica	Nom. Interi execució programes c. temporal	Creació plaça - Taxa específica objectiu Llei 20/2021 (reducció temporalitat 8%)
1	Funcionari	Tèc. Mig en Promoció Econòmica	A2	Promoció Econòmica	Nom. Interi execució programes c. temporal	Creació plaça - Taxa específica objectiu Llei 20/2021 (reducció temporalitat 8%)
1	Funcionari	Eng. Tècnic Industrial	A2	Obres	Nom. Interi execució programes c. temporal	Creació plaça - Taxa específica objectiu Llei 20/2021 (reducció temporalitat 8%)
1	Funcionari	Arquitecte/a	A1	Obres	Nom. Interi execució programes c. temporal	Creació plaça - Taxa específica objectiu Llei 20/2021 (reducció temporalitat 8%)
1	Funcionari	Administratiu/ua	C1	Disciplina	Nom. Interi per vacant	Convocatòria - Taxa específica objectiu Llei 20/2021 (reducció temporalitat 8%)
1	Laboral	Dinamitzador/a Joventut	C2	Joventut	Contracte dur.determinada durant procés selecc	Convocatòria - Taxa específica objectiu Llei 20/2021 (reducció temporalitat 8%)
1	Funcionari	Tècnic auxiliar en Informàtica	C1	Noves Tecnologies	Nom. Interi per vacant	Convocatòria - Taxa específica objectiu Llei 20/2021 (reducció temporalitat 8%)
1	Funcionari	Administratiu/ua	C1	RRHH	Nom. Interi per vacant	Convocatòria - Taxa específica objectiu Llei 20/2021 (reducció temporalitat 8%)
1	Funcionari	Administratiu/ua	C1	Obres	Nom. Interi per vacant	Convocatòria - Taxa específica objectiu Llei 20/2021 (reducció temporalitat 8%)

En conseqüència, per a ampliar l'Oferta Pública d'Ocupació (d'ara en endavant, OPO) mitjançant aquesta taxa específica de manera que "la temporalitat en l'ocupació pública no superi el 8 per cent de les places de naturalesa estructural", és fa necessari aprovar un instrument de planificació pluriennal, prèvia negociació en la Mesa General de Negociació, en el que es planifiqui la convocatòria escalonada dels processos selectiu per a ajustar aquesta ocupació temporal al citat límit. L'objectiu de la norma és situar la taxa de temporalitat estructural per sota del 8 per cent en el conjunt de les Administracions Públiques espanyoles, actuant la reforma en tres dimensions: adopció de mesures immediates per a posar remei l'elevada temporalitat existent, articulació de mesures eficaces per a prevenir i sancionar l'abús i el frau en la temporalitat a futur i, finalment, potenciació de l'adopció d'eines i una cultura de la planificació per a una millor gestió dels recursos humans.

El present document conté una anàlisi tècnica de l'estructura organitzativa, llocs de treball i places actuals de l'Ajuntament i concretarà a l'esmentat instrument de planificació pluriennal (exp. 6806/2024 d'aprovació de l'oferta ocupació pública per a 2024), i es configura amb l'objectiu de satisfer els interessos i necessitats de l'Ajuntament en matèria de personal, amb criteris d'optimització i racionalització dels recursos, i millora en la qualitat dels serveis prestats a la ciutadania.



b) Creació de les places necessàries per a la posada en marxa i funcionament de nous serveis l'establiment dels quals vingui imposat en virtut d'una norma estatal, autonòmica o local

La Llei 31/2022, de 23 de desembre, de Pressupostos Generals de l'Estat per a l'any 2023 presenta importants novetats quant a l'oferta d'ocupació pública. No obstant, també es consoliden altres regles ja incloses en LPGE anteriors com són la possibilitat d'incorporar, sense computar en taxa, les places derivades de l'assumpció de nous serveis l'establiment dels quals vingui imposat en virtut d'una norma estatal, autonòmica o local o de la internalització de serveis (article 20.Tres apartat 4.f).

En el mateix sentit es pronuncia l'article 126 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, que preveu que les plantilles podran ser ampliades en els següents supòsits:

a) Quan l'increment de la despesa quedi compensat mitjançant la reducció d'altres unitats o capítols de despeses corrents no ampliables.

b) Sempre que l'increment de les dotacions sigui conseqüència de l'establiment o ampliació de serveis de caràcter obligatori que resultin imposats per disposicions legals.

La consideració de en quins termes es concreta la obligació de l'establiment de nous serveis de caràcter obligatori, o l'ampliació dels mateixos, no es regula de forma expressa enlloc de la normativa. Ara bé, tenint en compte els fets exposat en l'apartat a) del present Bloc II, cal recordar que durant el període 2011-2021, ha estat molt difícil, i a vegades impossible, la incorporació de personal permanent a les administracions públiques, especialment a aquelles de petita-mitjana dimensió com ho és l'Ajuntament de Mont-roig del Camp i, tot i això, el legislador comunitari, estatal, autonòmic i, fins i tot el local, no ha cessat la promulgació de normes vinculants que incrementen de manera considerable el nombre d'obligacions a les quals han de donar compliment les entitats locals.

La manca d'actuació de les Administracions públiques, per inactivitat o passivitat administrativa, que comporti l'incompliment de l'ordenament jurídic pot comportar que aquesta incorri en responsabilitat patrimonial corresponent derivada d'aquesta omissió, entesa com l'incompliment il·lícit d'un deure legal d'actuació o de les funcions administratives assignades a Administracions públiques. En aquest sentit cal posar de relleu que el règim de responsabilitat patrimonial que resulta aplicable a l'Ajuntament, un sistema que es qualifica d'unitari, en tant que afecta a totes les Administracions Públiques per estar establert en l'article 149.1.18a CE in fini, i per descomptat sense que existeixi cap diferència entre actuacions en el curs de relacions de Dret públic o privat. Així mateix, i en concordança amb l'anterior, es configura com un sistema general ja que es refereix a les accions o omissions que realitza l'Administració, és a dir, que el sistema actua tant davant l'activitat com davant la inactivitat d'aquesta.

Referent a això, s'ha de tenir en compte que el concepte d'inactivitat administrativa ocupa una varietat de formes en les quals aquesta actua i que, en la majoria de les ocasions, responen a una certa passivitat administrativa en un termini determinat, provocant així unes certes conseqüències jurídiques i una responsabilitat subjectiva que cobrir. Malgrat això, cal diferenciar



els casos que ha existit una actuació diligent per part de l'Administració per a evitar el dany dels quals ha incorregut una actitud imprudent.

Per a entendre què és la inactivitat material de l'Administració, cal considerar primerament quines accions o exercicis componen l'activitat material. Sobre aquest tema, precisa AGUT GONZÁLEZ⁸ que, no és més que “la materialització fàctica i tècnica de les atribucions jurídic-públiques conferides per l'ordenament a l'Administració”. En altres paraules, respon a una forma d'actuació certa o real i ordinària que permet dur a terme la gestió administrativa diària o el seu imprescindible compliment per a aconseguir l'execució dels actes jurídics o la prestació de serveis.

Una vegada dit això, i basant-nos també en la concepció de GÓMEZ PUENTE⁹, podria dir-se que la inactivitat material és la infracció, per omissió, d'un deure legal d'obrar, de contingut material o tècnic, que no és materialment impossible. Tal omissió concebuda en sentit ampli, perquè és indiferent si l'Administració no ha actuat com si ha actuat de mode insuficient.

Certament, NIETO GARCÍA¹⁰ dona suport a la hipòtesi que és una inactivitat basada en una “passivitat, en un no fer de l'Administració en el marc de les seves competències ordinàries”, és a dir, un comportament subjectiu de l'Administració. No ens referim, doncs, a comportaments tècnics dels agents a càrrec de les AAPP, (que poden donar lloc únicament a una mala gestió dels recursos), sinó només quan aquests tenen transcendència externa o provoquen situacions d'inactivitat ad extra¹¹.

Aquesta inactivitat material té lloc en els següents supòsits:

- Inactivitat per falta d'execució d'actes administratius
Primerament, dona lloc a inactivitat la falta d'execució d'actes que competeixen a l'Administració. Contemplada en l'art. 29.2 LJCA, és evident que l'execució d'actes administratius és un deure inherent a l'Administració Pública i, per tant, la seva omissió provoca el perjudici al titular de la resolució i la conseqüent indemnització a aquest. En aquest sentit, podran els afectats formular recurs contenciós-administratiu.
- Inactivitat en l'execució de resolucions judicials
- Inactivitat prestacional
Finalment, i seguint la línia explicativa de GÓMEZ PUENTE¹², l'obligació legal de dur a terme una activitat tècnica o de servei públic per part de l'Administració engloba tota prestació de serveis públics que s'estableixen tant per a satisfer l'interès general com el dels particulars destinats a ser usuaris d'aquesta.
Estem, per tant, davant un supòsit de inactivitat quan s'ometen aquests deures de fer per part de l'Administració. Està prevista en l'art. 29.1 LJCA. És evident que, en gran part, l'interès general se satisfà mitjançant l'activitat de prestacions materials i que, basant-

⁸ Vid. AGUDO GONZÁLEZ, J.: “Actuación material e informalidad. El ejemplo de la concertación con la Administración”. Revista Aragonesa de Administración Pública, Nº 41-42, 2013, pp. 123-172.

⁹ Op. Cit. GÓMEZ PUENTE, M.: “Responsabilidad por inactividad...”, p. 180.

¹⁰ Op. Cit. NIETO GARCÍA, A.: “La inactividad...”, p. 80

¹¹ Op. Cit. GÓMEZ PUENTE, M.: “La inactividad...”, p. 758. Según el autor, la actividad o inactividad material de la Administración repercute ad extra “cuando recae directamente sobre otros sujetos jurídicos, individual o colectivamente considerados”

¹² Op. Cit. GÓMEZ PUENTE, M.: “Responsabilidad por inactividad...”, p. 185



nos en aquesta funció que li és pròpia a l'Administració, la inactivitat prestacional ocupa la majoria dels supòsits d'inactivitat administrativa (a causa de la multitud de serveis públics que ofereix) i, amb això, són molt diversos els sectors de doctrina i jurisprudència que analitzen l'entitat.

Donada la seva importància, i revisada la jurisprudència en la matèria, convé citar alguns exemples sobre responsabilitat patrimonial de l'Administració quan concorre inactivitat prestacional, diferenciats pel sector o servei públic sobre el qual incideixen:

- **Servei públic de l'aigua.** Destacar, entre altres, la STSJ d'Andalusia de 20 de juny de 2017 (danys soferts en finca per l'obstrucció d'una obra de pas d'aigua, el deficient estat de conservació del rierol i les pluges caigudes), la STSJ de Madrid de 5 de juliol de 2017 (responsabilitat de l'Ajuntament de la substitució íntegra de la xarxa de subministrament i proveïment d'aigua), la STSJ de Catalunya de 10 de novembre de 2003 (falta de proveïment d'aigua potable pel municipi), i la STSJ de Cantàbria de 9 de gener de 1997 (inundació d'un comerç produïda per una fugida d'aigua de conducció municipal).
- **Manteniment de les vies públiques.** Destacar, entre altres, la STS de 28 de febrer de 1998 (inactivitat de l'Administració al no vigilar i cuidar una carretera amb la finalitat d'evitar la precipitació previsible de blocs de pedra), la SJCA de Tarragona de 2 de febrer de 2016 (lesions per caiguda en via pública per no adoptar l'Administració les mesures necessàries i adequades per a garantir la seguretat dels usuaris de la via i la nul·la il·luminació), la STSJ de Galícia de 6 de juliol de 2016 (danys derivats de caiguda en la via pública per omissió de l'Administració municipal de les labors de conservació de la mateixa).
- **Instal·lacions en establiments públics.** Destacar, entre altres, la SJCA de Tarragona de 19 de gener de 2016 (lesions produïdes a conseqüència d'una caiguda a causa del mal estat del sòl d'hospital que es trobava mullat), la STSJ de Múrcia de 6 de juliol de 2012 (danys soferts per caiguda en instal·lacions de col·legi públic a causa de deficiències de manteniment i conservació), la STSJ de Sevilla de 15 d'octubre de 2009 (Caiguda de canastra en un col·legi on l'Administració educativa va ometre els seus deures de vigilància de les instal·lacions del col·legi, així com el deure de manteniment perquè la canastra no es trobava en correcte estat per al seu ús).
- **Serveis de salut pública.** Destacar, entre altres, les SSTSJ de Múrcia de 12 de desembre de 2008 (lesions provocades per brot de legionel·la a les torres de refrigeració d'hospital produït per falta de manteniment adequat de les instal·lacions).

Per tal d'evitar el cost per a l'erari públic que les eventuais indemnitzacions per responsabilitat patrimonial derivada de la inactivitat de la Corporació per manca de mitjans personals suficients per fer front a les obligacions normatives aprovades en els darrers anys, es considera necessari crear per la via de l'article 20.Tres apartat 4.f LPGE les 7 places de personal funcionari següents:

			Norma que obliga prestació servei
1	Tècnic/ a mig adm. Especial, grup A2	Serveis Econòmics	- Llei 38/2003, de 17 de novembre, General de Subvencions - Reial decret 887/2006, de 21 de juliol, pel qual s'aprova el Reglament de la Llei 38/2003, de 17 de novembre, General de Subvencions.



1	Administratiu/va, adm. General, C1	Serveis Econòmics	<ul style="list-style-type: none"> - Reial decret llei 36/2020, de 30 de desembre, pel qual s'aproven mesures urgents per a la modernització de l'Administració Pública i per a l'execució del Pla de Recuperació, Transformació i Resiliència. - Reial decret legislatiu 2/2004, de 5 de març, pel qual s'aprova el text refós de la Llei Reguladora de les Hisendes Locals
1	Administratiu/va, adm. General, C1	Medi Ambient, Entorn Natural i Salut Pública/Transició energètica	<p>Pel que fa a Medi Ambient, Entorn Natural i Salut Pública</p> <ul style="list-style-type: none"> - Llei 7/2023, de 28 de març, de protecció dels drets i el benestar dels animals. <p>Decret Legislatiu 2/2008, de 15 d'abril, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de protecció dels animals</p> <p>Pel que fa a Transició Energètica:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Llei 7/2021, de 20 de maig, de Canvi Climàtic i Transició Energètica, on es recull els objectius mínims nacionals de reducció d'emissions de gasos d'efecte hivernacle, energies renovables i eficiència energètica de l'economia espanyola per als anys 2030 a 2050. - Llei 16/2017, d'1 d'agost, del canvi climàtic, estableix que les mesures que s'adoptin en matèria d'energia han d'anar encaminades a la transició energètica cap a un model cent per cent renovable, desnuclearitzat i descarbonitzat, neutre en emissions de gasos amb efecte d'hivernacle, que redueixi la vulnerabilitat del sistema energètic català i garanteixi el dret a l'accés a l'energia com a bé comú. - Decret-llei 24/2021, de 26 d'octubre, d'acceleració del desplegament de les energies renovables distribuïdes i participades. - Decret-llei 16/2019, de 26 de novembre, de mesures urgents per a emergència climàtica i l'impuls a les energies renovables. - El PAESC (Pla d'Acció per l'Energia Sostenible i el Clima) en l'actualitat.
1	Inspector, adm. Especial	Medi Ambient, Entorn Natural i Salut Pública	<ul style="list-style-type: none"> - Llei 7/2023, de 28 de març, de protecció dels drets i el benestar dels animals. <p>Decret Legislatiu 2/2008, de 15 d'abril, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de protecció dels animals</p>
1	Inspector, adm. Especial	Residus i Neteja Viària	<ul style="list-style-type: none"> - Llei 7/2022, de 8 d'abril, de residus i sòls contaminats per a una economia circular. - Pla Estratègic Mont-roig del Camp 2020-2030 i d'acord amb les necessitats i mancances detectades al municipi, es va establir l'Acció estratègica número 41: Establiment d'un nou règim general de neteja i tractament de residus amb un nivell de prioritat màxima que s'emmarca en la Dimensió Estratègica 2: Un Mont-roig del Camp



			<p>eficient en la gestió, l'Objectiu Estratègic 8: Millorar la gestió i la qualitat dels serveis públics i l'Objectiu de Gestió 10: Elaboració d'una estratègia integral de serveis públics sostenibles i de qualitat.</p>
1	Tècnic/a de gestió, adm. General A2	Àrea de les persones	<ul style="list-style-type: none"> - Llei 9/2017, de 8 de novembre, de contractes del sector públic - Reial decret 1098/2001, de 12 d'octubre, pel qual s'aprova el Reglament general de la Llei de Contractes de les Administracions Públiques.
1	Tècnic/a de gestió, adm. General A2	Turisme i promoció econòmica	<ul style="list-style-type: none"> - Reial decret 2568/1986, de 28 de novembre, pel qual s'aprova el Reglament d'Organització, Funcionament i Règim Jurídic de les Entitats Locals (ROF). - Recomanació (UE) 2017/1805 de la Comissió, de 3 d'octubre de 2017, sobre la professionalització de la contractació pública (Recomanació UE 2017/1805). - RD-llei 36/2020, de 30 de desembre, pel qual s'aproven mesures urgents per a la modernització de l'Administració Pública i per a l'execució del Pla de Recuperació, Transformació i Resiliència (RD Llei 36/2020). - Llei 38/2003, de 17 de novembre, General de Subvencions (LGS). - Reial Decret 887/2006, de 21 de juliol, pel qual s'aprova el Reglament de la Llei General de Subvencions (RLGS). - Ordre HFP/1030/2021, de 29 de setembre, per la qual es configura el sistema de gestió del Pla de Recuperació, Transformació i Resiliència (Ordre HFP/1030/2021). - Ordre HFP/1031/2021, de 29 de setembre, per la qual s'estableix el procediment i format de la informació a proporcionar per les Entitats del Sector Públic Estatal, Autonòmic i Local per al seguiment del compliment de fites i objectius i d'execució pressupostària i comptable de les mesures dels components del Pla de Recuperació, Transformació i Resiliència (Ordre HFP/1031/2021). - Ordre HFP/55/2023, de 24 de gener, relativa a l'anàlisi sistemàtica del risc de conflicte d'interès en els procediments que executen el Pla de Recuperació, Transformació i Resiliència (Ordre HFP/55/2023). - Instrucció de 23 de desembre de 2021 de la Junta Consultiva de Contractació Pública de l'Estat sobre aspectes a incorporar en els expedients i en els plec rectors dels contractes que es vagin a finançar amb fons procedents del pla de recuperació, transformació i resiliència (I 23/12/23 JCCPE).

En els informes que obren a l'expedient i que han emès els responsables i caps de les unitats administratives materialment competents en els àmbits afectats per la normativa referenciada,



han justificat sobradament les obligacions a les que hauran de donar compliment les entitats de l'Administració local i que, per tant, li seran exigibles a l'Ajuntament de Mont-roig del Camp per part de la ciutadania i la resta de poders públics.

b.1. Necessitat d'una plaça de Tècnic/a Mig en Serveis Econòmics i d'una plaça d'Administratiu/va

La plaça de personal funcionari del cos Tècnic Mig en Serveis Econòmics, escala d'administració especial, subescala tècnica, grup A, subgrup A2 haurà de destinar-se a realitzar les funcions públiques d'emissió d'informes, elaboració de propostes de resolució, decrets i resolucions per a la seva adopció per part de l'òrgan competent, en matèria econòmica, financera, i subvencional.

La plaça de personal funcionari del cos administratiu, d'escala d'administració general, subescala administrativa, grup C, subgrup C1 haurà de destinar-se a realitzar les funcions administratives, normalment de tràmit i col·laboració en els procediments administratius (art. 169 TRRL) que tramitin des de la unitat de Serveis Econòmics, especialment en la tramitació de tots els procediments administratius derivats de la recerca de subvencions respecte les quals la Corporació pot ésser beneficiària, la presentació de sol·licituds per a l'atorgament de subvencions, la preparació de documentació relacionada, justificació documental, etc.

La necessitat d'aquestes places ve determinada per:

Norma	Obligacions per a les entitats Administració local
Reial decret legislatiu 2/2004, de 5 de març, pel qual s'aprova el text refós de la Llei Reguladora de les Hisendes Locals	Art. 25: Els acords d'establiment de taxes per la utilització privativa o l'aprofitament especial del domini públic, o per a finançar totalment o parcialment els nous serveis, <u>hauran d'adoptar-se a la vista d'informes tecnicoeconòmics en els quals es posi de manifest el valor de mercat o la previsible cobertura del cost d'aquells, respectivament.</u> Aquest informe s'incorporarà a l'expedient per a l'adopció del corresponent acord.



<p>Llei 38/2003, de 17 de novembre, General de Subvencions</p> <p>Reial decret 887/2006, de 21 de juliol, pel qual s'aprova el Reglament de la Llei 38/2003, de 17 de novembre, General de Subvencions.</p>	<p><u>Article 14. Obligacions dels beneficiaris de subvencions.</u></p> <p>1. Són obligacions del beneficiari:</p> <p>a) Complir l'objectiu, executar el projecte, realitzar l'activitat o adoptar el comportament que fonamenta la concessió de les subvencions.</p> <p>b) Justificar davant l'òrgan concedent o l'entitat col·laboradora, si és el cas, el compliment dels requisits i condicions, així com la realització de l'activitat i el compliment de la finalitat que determinin la concessió o gaudi de la subvenció.</p> <p>c) Sotmetre's a les actuacions de comprovació, a efectuar per l'òrgan concedent o l'entitat col·laboradora, si és el cas, així com qualssevol altres de comprovació i control financer que puguin realitzar els òrgans de control competents, tant nacionals com comunitaris, aportant quanta informació li sigui requerida en l'exercici de les actuacions anteriors.</p> <p>d) Comunicar a l'òrgan concedent o l'entitat col·laboradora l'obtenció d'altres subvencions, ajudes, ingressos o recursos que financin les activitats subvencionades.</p> <p>Aquesta comunicació haurà d'efectuar-se tan aviat com es conegui i, en tot cas, amb anterioritat a la justificació de l'aplicació donada als fons percebuts.</p> <p>e) Acreditar amb anterioritat a dictar-se la proposta de resolució de concessió que es troba al corrent en el compliment de les seves obligacions tributàries i enfront de la Seguretat Social, en la forma que es determini reglamentàriament, i sense perjudici del que s'estableix en la disposició addicional divuitena de la Llei 30/1992, de 26 de novembre, de Règim Jurídic de les Administracions Públiques i del Procediment Administratiu Comú.</p> <p>f) Disposar dels llibres comptables, registres diligenciats i altres documents degudament auditats en els termes exigits per la legislació mercantil i sectorial aplicable al beneficiari en cada cas, així com quants estats comptables i registres específics siguin exigits per les bases reguladores de les subvencions, amb la finalitat de garantir l'adequat exercici de les facultats de comprovació i control.</p>
---	--



	<p>g) Conservar els documents justificatius de l'aplicació dels fons rebuts, inclosos els documents electrònics, en tant puguin ser objecte de les actuacions de comprovació i control.</p> <p>h) Adoptar les mesures de difusió contingudes en l'apartat 4 de l'article 18 d'aquesta llei.</p> <p>i) Procedir al reintegrament dels fons percebuts en els supòsits contemplats en l'article 37 d'aquesta llei.</p> <p>2. La rendició de comptes dels perceptors de subvencions, a què es refereix l'article 34.3 de la Llei 7/1988, de 5 d'abril, de funcionament del Tribunal de Comptes, s'instrumentarà a través del compliment de l'obligació de justificació a l'òrgan concedent o entitat col·laboradora, si és el cas, de la subvenció, regulada en el paràgraf b) de l'apartat 1 d'aquest article.</p> <p>La secció 3a del Capítol III del Reial decret 887/2006, de 21 de juliol estableix el seguit de Disposicions relatives als beneficiaris i a entitats col·laboradores.</p>
<p>Reial decret llei 36/2020, de 30 de desembre, pel qual s'aproven mesures urgents per a la modernització de l'Administració Pública i per a l'execució del Pla de Recuperació, Transformació i Resiliència.</p>	<p><u>Art. 4:</u> Per a la gestió eficaç dels projectes vinculats al Pla de Recuperació, Transformació i Resiliència els òrgans responsables adoptaran les següents directrius en el marc de les seves competències:</p> <p>b) Analitzar els objectius de gestió que els competeixin i els recursos disponibles per al seu compliment.</p> <p>c) Verificar les inadequacions de necessitats i disponibilitats en matèria de recursos i proposar solucions per al compliment de l'execució dels projectes assignats.</p> <p><u>El Capítol V</u> preveu un seguit de mesures d'agilització de les subvencions finançats amb fons europeus que suposa una reducció implícita de molts dels temps que afecten al procediment d'atorgament de subvencions i requereixen que els potencials beneficiaris comptin amb una capacitat de preparació i reacció superior</p>

b.2. Necessitat d'una plaça d'Inspector/a i una plaça d'Administratiu/va per al Departament de Medi Ambient, Entorn Natural i Salut Pública/Transició energètica

La plaça de personal funcionari del cos d'Inspecció, escala d'administració especial, subescala comeses especials, grup C, subgrup C1 haurà de destinar-se a realitzar les funcions públiques d'inspecció i control del compliment dels requisits aplicables d'acord



amb la normativa sectorial. A aquest efecte, poden comprovar, verificar, investigar i inspeccionar fets, elements, activitats, accions i altres circumstàncies que hi concorrin, en els àmbits materials d'intervenció (articles 88 i 89 Llei 26/2010, del 3 d'agost, de règim jurídic i de procediment de les administracions públiques de Catalunya).

La necessitat d'aquesta plaça ve determinada per:

Norma	Obligacions per a les entitats Administració local
<p>Llei 7/2023, de 28 de març, de protecció dels drets i el benestar dels animals.</p>	<p>Art. 22: <u>Correspondrà als ajuntaments la recollida d'animals extraviats i abandonats i el seu allotjament en un centre de protecció animal. Per a això hauran de comptar amb un servei d'urgència per a la recollida i atenció veterinària d'aquests animals, disponible les vint-i-quatre hores del dia. Aquesta gestió podrà realitzar-se directament pels serveis municipals competents o per entitats privades, sense perjudici que, sempre que sigui possible, es realitzi en col·laboració amb entitats de protecció animal</u> <u>En absència d'una altra previsió en la legislació autonòmica, correspon a l'Administració local i, subsidiàriament, a l'autonòmica la gestió i cures dels animals desemparats o els titulars dels quals no puguin atendre'ls a causa de situacions de vulnerabilitat, sense perjudici que puguin comptar amb la col·laboració d'entitats de protecció animal degudament registrades.</u></p> <p><u>Les entitats locals anteposaran el control poblacional no letal de la fauna urbana en els seus plans d'actuació en matèria de protecció animal garantint els drets dels animals.</u></p> <p>Art. 23 Obligacions dels Centres públics de protecció animal</p> <p>A Catalunya, aquests dos preceptes s'han de posar en relació amb el que ja s'establia al Capítol II (<<Abandonament i pèrdua d'animals de companyia i centres de recollida>>) del Títol II -articles 16 a 19- del Decret Legislatiu 2/2008, de 15 d'abril, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de protecció dels animals que <u>ja imposava obligacions a les Administracions locals</u> per aquests casos, i el Decret 243/1994, de 13 de setembre, pel qual s'estableixen els requisits que han de complir els centres de recollida d'animals de companyia abandonats.</p> <p>Art. 39 Funcions de l'Administració local sobre Colònies felines</p> <p>Conté <u>les funcions de les Administracions Locals</u> pel que fa a la gestió dels gats comunitaris -en absència d'una altra previsió en la legislació autonòmica i respectant l'àmbit competencial establert per la legislació vigent- i per això hauran de desenvolupar Programes de Gestió de Colònies</p>



	<p>Felines que hauran d'incloure, al menys, els següents aspectes:</p> <p><<a) Foment de la col·laboració ciutadana per a la cura dels gats comunitaris, regulant, a través de les seves normatives municipals, els procediments en les que es recolliran drets i obligacions dels cuidadors de les colònies felines.</p> <p>b) L'Administració local podrà col·laborar amb entitats de Gestió de Colònies Felines degudament inscrites en el Registre d'Entitats de Protecció Animal per a la implantació i desenvolupament dels Programes de Gestió de Colònies Felines.</p> <p>c) L'assumpció per part de l'entitat local de la responsabilitat de l'atenció sanitària dels gats comunitaris que així ho requereixin, comptant sempre amb els serveis d'un professional veterinari col·legiat.</p> <p>d) L'establiment de protocols d'actuació per a casos de colònies felines en ubicacions privades, de manera que es pugui realitzar la seva gestió respectant les mateixes especificacions que en la via pública.</p> <p>e) La implementació de campanyes de formació i informació a la població dels programes de gestió de colònies felines que s'implantin en el terme municipal.</p> <p>f) L'establiment de plans de control poblacional dels gats comunitaris, seguint els següents criteris:</p> <p>1º. Mapatge i cens dels gats del terme municipal, per a una planificació i control en les esterilitzacions concordant amb el volum de població que es desitja controlar perquè resulti eficient i impedeixi l'augment del nombre de gats;</p> <p>2º. Programes d'esterilització dels gats mitjançant la intervenció de veterinari habilitat per a aquesta pràctica, inclòs el marcatge auricular.</p> <p>3º. Programa sanitari de la colònia, subscrit i supervisat per un professional veterinari col·legiat, incloent almenys la vacunació i identificació obligatòria mitjançant microxip amb responsabilitat municipal.</p>
--	--



	<p>4º. Protocols de gestió de conflictes veïnals.</p> <p>g) Qualsevol altre dels previstos als Protocols marc de les Comunitats Autònomes a les que pertanyin, havent en tot cas, d'elevat anualment un informe estadístic respecte de la seva implantació i evolució dels protocols al seu municipi.</p> <p>h) El municipi haurà de comptar amb un lloc adequat amb espai suficient i condicionat per a la retirada temporal de la seva colònia dels gats comunitaris en cas de necessitat.</p> <p>i) Les entitats locals hauran d'establir mecanismes normatius i de vigilància per a dur a terme el control i la sanció als responsables de gats que no els tinguin degudament identificats i esterilitzats i, per tant, que no posin les mesures necessàries per a evitar la reproducció dels seus animals amb els gats comunitaris>>.</p> <p>Art. 80 Òrgans competents en el proc. Sancionador</p> <p>L'exercici de la potestat sancionadora correspon als òrgans de les comunitats autònomes i municipals competents en cada cas. <u>Les autoritats municipals podran imposar sancions</u> i adoptar les mesures previstes en aquesta llei quan les infraccions es cometessin en espais públics municipals o afectin béns de titularitat local, sempre que ostentin competència sobre la matèria d'acord amb la legislació específica. Les ordenances municipals podran introduir especificacions o graduacions en el quadre de les infraccions i sancions tipificades en aquesta llei.</p> <p>La potestat sancionadora prevista en la present llei s'exercirà conforme a les disposicions de la comunitat autònoma o <u>entitat local competent</u>, en particular en el referit a l'adopció de mesures provisionals i a la prescripció de les infraccions i sancions i a la caducitat dels procediments.</p>
<p>Decret Legislatiu 2/2008, de 15 d'abril, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de protecció dels animals</p>	<p><u>Art. 41</u></p> <p>Inspecció i vigilància dels animals de companyia</p> <p>41.1 <u>Corresponen als municipis</u> o bé als consells comarcals o a les entitats locals supramunicipals, en el cas que els municipis els hagin cedit les competències, les funcions</p>



	<p>següents:</p> <p>a) Exercir la inspecció i la vigilància dels animals de companyia.</p> <p>b) Establir un cens municipal d'animals de companyia d'acord amb el que preveu l'article 14, el qual ha d'estar a disposició de les administracions i les autoritats competents.</p> <p>c) Recollir i controlar els animals de companyia abandonats o perduts i els animals salvatges urbans.</p> <p>d) Vigilar i inspeccionar els nuclis zoològics amb animals de companyia, especialment els establiments de venda, guarda, recollida i cria, i, si escau, comissar els animals de companyia.</p> <p>41.2 Els ajuntaments i les organitzacions supramunicipals poden ordenar, amb l'informe previ del departament competent en matèria de sanitat animal, aïllar o comissar els animals de companyia si s'ha diagnosticat, sota criteri veterinari, que pateixen malalties transmissibles a les persones, sigui per sotmetre'ls a un tractament curatiu adequat, sigui per sacrificar-los, si cal.</p>
--	--

La plaça de personal funcionari del cos administratiu, d'escala d'administració general, subescala administrativa, grup C, subgrup C1 haurà de destinar-se a realitzar les funcions administratives, normalment de tràmit i col·laboració en els procediments administratius (art. 169 TRRL) que tramitin des de les unitats de Medi Ambient, Entorn Natural i Salut Pública/Transició energètica, sota les ordres dels seus superiors.

Aquesta necessitat es justifica per l'increment de procediments administratius que es produiran per la tramitació de les actes d'inspecció i la resta d'actes administratius que derivin de l'activitat inspectora i dels procediments sancionadors que s'incoïn.

Així mateix, també haurà de donar suport en la tramitació administrativa pròpia de Transició energètica: derivada dels diferents contractes que licita la unitat, en el control dels carregadors dels vehicles elèctrics, en la implementació de les comunitats energètiques, en execució i justificació de diferents subvencions rebudes d'altres Administracions públiques, i en la tramitació de les comunicacions prèvies a instal·lació de plaques fotovoltaïques, i les conseqüents bonificacions d'ICIO, d'IBI i de les devolucions de fiances.

b.3. Necessitat d'una plaça d'Inspector/a per al Departament de Residus i Neteja Viària

Norma	Obligacions per a les entitats Administració local
--------------	---



<p>Llei 7/1985, de 2 d'abril, Reguladora de les Bases de Règim Local</p>	<p>Art. 25.2.b) La gestió de residus sòlids urbans és una de les principals competències que tenen els municipis.</p> <p>Art. 26.1.a) La recollida de residus apareix com un servei obligatori que han de prestar tots els municipis amb independència de la seva població</p>
<p>Decret legislatiu 2/2003, de 28 d'abril, pel qual s'aprova el text refós de la Llei municipal i de règim local de Catalunya</p>	<p>Art. 66.3.l): Estableix la competència dels municipis en el subministrament d'aigua i l'enllumenat públic, els serveis de neteja viària, de recollida i tractament de residus, les clavegueres i el tractament d'aigües residuals.</p>
<p>Llei 7/2022, de 8 d'abril, de residus i sòls contaminats per a una economia circular</p>	<p>Art. 11 S'estableix que en el cas dels costos de gestió dels residus de competència local, les entitats locals establiran una taxa específica, diferenciada i no deficitària que permeti implantar sistemes de pagament per generació i que reflecteixi el cost real, directe i indirecte, derivat de la gestió integral dels residus, tenint en compte les particularitats següents:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) La inclusió de sistemes per incentivar la recollida separada en habitatges de lloguer vocacional i similar. b) La diferenciació o reducció en el supòsit de pràctiques de compostatge domèstic o comunitari o de separació i recollida de separada de matèria orgànica compostable. c) La diferenciació o reducció en el supòsit de participació en recollides separades per a la posterior preparació per a la reutilització i reciclatge, per exemple en punts nets o en els punts d'entrega alternatius acordats per l'entitat local. d) La diferenciació o reducció per les persones i les unitats familiars en situació de risc d'exclusió social>>. <p>Art. 12 Correspon a les entitats locals:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Com a servei obligatori, en tot el seu àmbit territorial, la recollida, el transport i el tractament dels residus domèstics en la forma que estableixin les seves respectives ordenances, de conformitat amb el marc jurídic establert en aquesta llei, en les lleis i instruments de planificació que, en el seu cas, aprovin les comunitats autònomes i en la normativa sectorial en matèria de responsabilitat ampliada del productor. A aquests efectes, s'haurà de disposar d'una



	<p>xarxa de recollida suficient que inclourà punts nets o, en el seu cas, punts d'entrega alternatius que hagin estat acordats per l'entitat local per a la retirada gratuïta dels mateixos. La prestació d'aquest servei correspon als municipis que podran dur-la a terme de forma independent o associada, conforme l'establert a la Llei 7/1985, de 2 d'abril, Reguladora de les Bases de Règim Local.</p> <p>b) Aprovar programes de gestió de residus per a les entitats locals amb una població de dret superior a 5.000 habitants, de conformitat amb els plans autonòmics i estatals de gestió de residus.</p> <p>c) Recopilar, elaborar i actualitzar la informació necessària per al compliment de les obligacions derivades de la legislació en matèria de residus i subministrar-la a les comunitats autònomes, en particular la informació relativa als models de recollida, als instruments de gestió, a les quantitats recollides i tractades, especificant el destí de cada fracció, incloent la informació acreditada pels productors de residus comercials no perillosos, quan aquests residus no siguin gestionats per l'entitat local.</p> <p>d) <u>Exercir la potestat de vigilància i inspecció i la potestat sancionadora en l'àmbit de les seves competències.</u></p>
--	---

b.4. Necessitat de dues places de Tècnic/a de gestió, escala d'administració general, subescala tècnica, subgrup A2, una adscrita a l'Àrea de les persones i una altra al Departament de Turisme i Impuls econòmic.

Les dues places de personal funcionari del cos tècnic de gestió, d'escala d'administració general, subescala tècnica, grup A, subgrup A2 hauran de destinar-se a realitzar les funcions administratives, de suport a les funcions de nivell superior en els procediments administratius (art. 169 TRRL) que tramitin des de l'Àrea de les persones i una altra al Departament de Turisme i Impuls econòmic, concretament informant jurídicament en matèria de:

- Contractació pública, dictant els actes administratius que exigeix la normativa aplicable a les unitats promotores de la contractació
- Subvencions, elaborant les bases per a subvencions que convoqui i atorgui la Corporació, propostes d'atorgament, resolucions, decrets, etc.
- Convenis i concerts, i d'altra documentació jurídica que sigui necessària.

En el cas de l'Ajuntament de Mont-roig del Camp existeixen diversos departaments, com són Cultura, Festes, Serveis Socials i Joventut (Àrea de les Persones) i a l'Àrea d'Impuls Econòmic i Turisme que careixen d'un lloc de treball adscrit a aquests amb perfil jurídic. Tenint en compte que aquests departaments són els responsables de tramitar i gestionar expedients que es caracteritzen per tindre un caire marcadament jurídic més enllà dels aspectes tècnics propis del seu àmbit material com són, entre altres, expedients en matèria de subvencions, convenis i de contractació pública resulta necessària la creació



de 2 places de tècnic mig de gestió, de l'escala d'administració general, subgrup A2, per tal de donar compliment a l'obligació normativa anteriorment esmentada i garantir la seguretat jurídica de les propostes d'acord que es formulen per part dels òrgans de govern responsables d'aquests departaments.

En relació al punt anterior, cal afegir que es constata que un nombre considerable de les propostes que aquests departaments remeten als òrgans col·legiats de govern, així com les que es formulen per part d'òrgans individuals, no contenen la fonamentació jurídica adequada. En aquests expedients manca un informe jurídic redactat en forma de proposta de resolució, tal com preveu el ROF, on es justifiqui l'adequació a la legalitat de l'acord en projecte i, d'altra banda, en ocasions manca documentació preceptiva que exigeix la normativa reguladora. Aquesta situació comporta que l'expedient tingui que ser retornat per completar documentació o esmenar el seu contingut.

Norma	Obligacions per a les entitats Administració local
<p>Reial decret 2568/1986, de 28 de novembre, pel qual s'aprova el Reglament d'Organització, Funcionament i Règim Jurídic de les Entitats Locals (ROF).</p>	<p>Art. 172 En els expedients informará el Cap de la Dependència a la qual correspongui tramitar-los, exposant els antecedents i disposicions legals o reglamentàries en què fundi el seu criteri"</p> <p>Art. 175 Els informes per a resoldre els expedients es redactaran en forma de proposta de resolució i contindran els extrems següents:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Enumeració clara i succinta dels fets. b) Disposicions legals aplicables i al·legació raonada de la doctrina, i c) Pronunciaments que hagi de contenir la part dispositiva
<p>RD-Llei 36/2020, de 30 de desembre, pel qual s'aproven mesures urgents per a la modernització de l'Administració Pública i per a l'execució del Pla de Recuperació, Transformació i Resiliència (RD Llei 36/2020).</p>	<p>L'Ajuntament de Mont-roig del Camp ha estat beneficiari de diverses subvencions provinents dels Fons Next-G i es compta amb l'expectativa de què recaiguin noves resolucions de concessió d'aquests fons. Els projectes finançats amb aquests recursos estan sotmesos a condicions especials en quant a la documentació que han de contenir els expedients de contractació i en quant al propi procediment en aplicació del que disposen les Ordres HFP 1030/2021, 1031/2021 i 55/2023; la Instrucció 23/12/23 JCCPE i el RD Llei 36/2020.</p> <p>Es requereix, per tant, que els departaments promotors de la contractació de l'Àrea de les Persones i de l'Àrea d'Impuls Econòmic i Turisme comptin amb un lloc de treball amb perfil jurídic per tal de garantir la legalitat de la documentació preparatòria dels expedients de contractació.</p>



	D'altra banda, el RDL 36/2020 estableix també especialitats procedimentals en matèria de subvencions (arts. 60 a 65) i convenis (arts. 7 i 59) que es gestionin en el marc del Pla de Recuperació, Transformació i Resiliència.
Recomanació (UE) 2017/1805 de la Comissió, de 3 d'octubre de 2017, sobre la professionalització de la contractació pública (Recomanació UE 2017/1805).	<p>Estableix també especialitats procedimentals en matèria de subvencions (arts. 60 a 65) i convenis (arts. 7 i 59) que es gestionin en el marc del Pla de Recuperació, Transformació i Resiliència.</p> <p>La professionalització de la contractació pública, d'acord amb la Recomanació UE 2017/1805, ha d'estructurar-se entorn dels tres objectius següents: definició de l'atribució de responsabilitats i tasques de les institucions, millora de la formació i la gestió de la carrera dels professionals en matèria de contractació, i proporcionar eines i metodologies de suport de la pràctica professional en l'àmbit de la contractació. En el marc d'aquests tres objectius, es recomana que la professionalització es dirigeixi a tots els intervinents en el procés de contractació pública, s'identifiquin les necessitats de capacitació, es planifiqui i motivi la carrera professional i es promogui la integritat a nivell individual i institucional com a part intrínseca de la conducta professional.</p>

Els llocs que es proposen crear s'assimilen a l'estructura retributiva de llocs homologables ja existents en la plantilla de personal. Ateses les mancances que presenta el Manual de valoració de llocs de treball elaborat per la Diputació de Tarragona (i que va ésser aprovat pel Ple l'any 2016), per a determinar les estructures retributives de les places i llocs que es proposen modificar o crear, l'única opció possible és recórrer a les retribucions previstes en els instruments normatius vigents, o l'equiparació a les retribucions previstes a llocs homologables per raó del nivell de titulació, de responsabilitat i que presenten la mateixa dificultat tècnica.

BLOC III. SOBRE LA POSSIBILITAT DE CREAR PLACES EN PLANTILLA PRÈVIA AMORTITZACIÓ D'ALTRES EXISTENTS

Primer.- L'art 4.1.a) de la LBRL estableix la potestat d'autoorganització de les entitats locals. Així mateix l TREBEP preveu en el seu article 72 que: *"En el marc de les seves competències d'autoorganització, les Administracions Públiques estructuren els seus recursos humans d'acord amb les normes que regulen la selecció, la promoció professional, la mobilitat i la distribució de funcions i conforme al que es preveu en aquest Capítol."*

L'article 74 del mateix text legal, estableix que: "Les Administracions Públiques estructuraran la seva organització a través de relacions de llocs de treball o altres instruments organitzatius similars que comprendran, almenys, la denominació dels llocs, els grups de classificació



professional, els cossos o escales, si és el cas, al fet que estiguin adscrits, els sistemes de provisió i les retribucions complementàries. Aquests instruments seran públics.”

La creació i supressió de llocs suposa modificacions de la relació de llocs de treball i ha de realitzar-se pel procediment legalment establert (en essència acord plenari indelegable per majoria simple interrelacionat amb l'aprovació de la plantilla en el moment d'aprovació del pressupost anual, o en moment posterior, mitjançant la modificació d'aquesta pel mateix procediment).

En el concret àmbit de l'Administració local, disposa l'article 90 del mateix text legal que:

“1. Correspon a cada Corporació local aprovar anualment, a través del Pressupost, la plantilla, que haurà de comprendre tots els llocs de treball reservats a funcionaris, personal laboral i eventual.

Les plantilles hauran de respondre als principis de racionalitat, economia i eficiència i establir-se d'acord amb l'ordenació general de l'economia, sense que les despeses de personal puguin dépassar els límits que es fixin amb caràcter general.”

L'article 126 del TRRL estableix que les plantilles, s'uniran els antecedents, estudis i documents acreditatius que s'ajusten als esmentats principis, i que podran ser ampliades en els següents supòsits:

- Quan l'increment de la despesa quedi compensat mitjançant la reducció d'altres unitats o capítols de despeses corrents no ampliables.
- Sempre que l'increment de les dotacions sigui conseqüència d'establiment o ampliació de serveis de caràcter obligatori que resultin imposats per disposicions legals.

Per tant, l'Administració Pública pot crear i amortitzar llocs de treball, a través de la modificació de la relació de llocs de treball i de la plantilla de personal. És un acte propi de l'Administració, que aquesta efectua en l'exercici de la seva potestat d'autoorganització.

A continuació s'exposa el llistat de places a amortitzar, i la justificació de perquè ja no són necessàries per a la Corporació:

-1	Laboral	Delineant Cadastre	C1	Gestió Tributària	S'amortitza perquè el règim d'ocupació no s'adequa, exerceix funcions reservades a funcionaris. Les funcions desenvolupades inclouen funcions de gestió cadastral i, en aquest cas, segons la normativa d'aplicació, són competència de la Direcció General del Cadastre Immobiliari i només es poden dur a terme segons els corresponents acords de la delegació i/o col·laboració que estiguin vigents en cada moment i que la Corporació no ha subscrit. Per tant, les funcions de “gestió
----	---------	--------------------	----	-------------------	---



					cadastral" no poden ser més que les funcions relatives exclusivament a la gestió de les bases de dades necessàries per tal de dur a terme les competències municipals i la gestió tributària local. Correspon amortitzar el lloc per no adequar-se a la normativa.
-1	Funcionari al	Agent notificador	C2	Secretaria	S'amortitza atès que degut a l'ampliació del règim de notificació electrònica que es realitza eminentment des del tramitador electrònic d'expedients (Gestiona), ja no és necessari comptar amb 3 places d'Agents notificadors que efectuen les notificacions presencials (en paper), amb 2 és suficient.
-1	Laboral	Vigilant (conveni EMSA)		Serveis Socials	S'amortitza atès que ja no són necessàries les funcions de Vigilant de dependències municipals, atès que són funcions que es presten directament des de l'EPE Nostreserveis. D'altra manera s'estarien duplicant llocs de treball amb la corresponent duplicació de la despesa.
-1	Laboral	Netejadora (conveni EMSA)		Serveis Socials	S'amortitza atès que ja no són necessàries les funcions de Netejador/a de dependències municipals, atès que són funcions que es presten directament des de l'EPE Nostreserveis. D'altra manera s'estarien duplicant llocs de treball amb la corresponent duplicació de la despesa.
-1	Laboral	Auxiliar turisme (Arnau)	C2	Turisme	S'amortitza atès que ja no són necessàries tantes places d'Auxiliar de Turisme, sinó que resulta més necessari comptar amb una plaça de personal funcionari del cos Administratiu (C1) en el Departament de Turisme que està format eminentment per personal laboral no especialitzat en la normativa de procediment administratiu.
-1	Laboral	Conserge	AP	Serveis Socials	S'amortitza atès que ja no són necessàries les funcions de Conserge de dependències



					municipals, atès que són funcions que no responen a la prestació de serveis públics obligatoris i que es presten directament des de l'EPE Nostreserveis. D'altra manera s'estarien duplicant llocs de treball amb la corresponent duplicació de la despesa.
-1	Laboral	Auxiliar Llar		Serveis Socials	S'amortitza atès que ja no són necessàries les funcions de Auxiliar de la Llar, atès que són funcions que no responen a la prestació de serveis públics obligatoris municipals, ja que la prestació de serveis socials específics en municipis de menys de 20.000 habitants compet al Consell Comarcal, sens perjudici de la col·laboració entre administracions públiques. A més la Corporació té necessitat de crear places de perfils professionals dins altres àmbits materials.
-1	Funcionari al	Aux. Administratiu	C2	Polícia Local	S'amortitzen les places de personal funcionari del cos auxiliar administratiu (C2) per crear-les d'administratiu (C1), ja que la implementació de les aplicacions informàtiques d'administració electrònica i la resta mitjans electrònics en la tramitació diària dels expedients administratius, han provocat la supressió, dilució i/o l'automatització de les funcions pròpies del cos auxiliar administratiu (art. 169 TRRL): mecanografia, taquigrafia, despatx de correspondència, maneig de màquines, arxiu de documents. A més la Corporació té necessitat de crear places de perfils professionals dins d'unitats administratives d'altres àmbits materials.
-1	Funcionari al	Aux. Administratiu	C2	Intervenció	
-1	Funcionari al	Aux. Administrativa	C2	Urbanisme	
-10	TOTAL				

Les places que es creen a compte d'aquestes són les següents:



1	Funcionarial	Tèc. mig Urbanisme	A2	Urbanisme	Promoció interna - No computa a efectes de taxa segons art. 20.4.a LPGE
1	Funcionarial	Inspector	A2	Policia Local	
1	Laboral alta direcció	Gerent/a	A1	Alcaldia	
1	Funcionarial	Administratiu/va	C1	Turisme	
1	Funcionarial	Administratiu/va	C1	Policia Local	
1	Funcionarial	Administratiu/va	C1	Obres	
1	Funcionarial	Administratiu/iva	C1	Llicències d'Activitats	
1	Funcionarial	Administratiu/va	C1	Comunicació	
1	Funcionarial	Agent	C1	Policia Local	
1	Funcionarial	Administratiu/va	C1	Impuls econòmic	
10	TOTAL				

- Tèc. mig Urbanisme

Com ja s'ha comentat, fins a setembre de 2022 hi havia un efectiu que era personal laboral fix, del grup C, subgrup C1, que ocupava una plaça de personal laboral de la categoria de Delineant de Cadastre que desenvolupava, d'una banda funcions pròpies de l'àmbit de Gestió Tributària i Tresoreria, i d'altra banda, funcions que deriven de l'àmbit més urbanístic i de Territori com a Delineant:

GESTIÓ CADASTRE/IBI (URBANA I RÚSTICA)

· *Control de les noves construccions/ampliacions, tant per mitjà de les llicències d'obres concedides com per visió de les ortofotografies aèries, variacions físiques i canvis de conreu, amb transcendència tributària tant d'urbana com de rústica, i si s'escau emissió de requeriments efectuant el seguiment fins confeccionar el model de declaració corresponent (900D) i enviament a Base. Comunicació al departament d'obres.*

· *Control de les ampliacions/obra nova notificades pel Registre de la Propietat, i si es comprova discrepàncies amb les dades del Cadastre obertura d'expedient amb requeriment i seguiment fins confeccionar el model de declaració corresponent (900D) i enviament a Base.*

· *A sol·licitud dels interessats, confecció i tramitació canvis nom, segregacions, agrupacions, altes noves construccions/ampliacions i divisions horitzontals, d'urbana i de rústica.*



- *Confecció d'informes i remissió de certificats cadastrals sol·licitats per altres departaments de l'Ajuntament.*
- *Confecció i tramitació de certificats sol·licitats pels interessats.*
- *Resolució d'instàncies, escrits i al·legacions presentades respecte a discrepàncies existents entre la documentació cadastral, la registral, i la realitat física, amb emissió, si s'escau, d'informe dirigit a la Gerència Territorial del Cadastre, i/o Base, per la corresponent correcció, efectuant el seguiment de totes les actuacions fins la correcció final en la base de dades cadastral.*
- *Emissió d'informes demanats per la Gerència Territorial del Cadastre o per BaseGestió d'ingressos Locals per la resolució de recursos i/o al·legacions presentades en aquests organismes.*

GESTIÓ DEL VIALER MUNICIPAL

- *Confecció i manteniment de la base de dades del vialer municipal*
- *Gestió del procediment de la nominació dels nous vials i/o rectificacions.*
- *Gestió de la numeració postal dels immobles, resolució de conflictes per la numeració entre diferents immobles.*
- *Emissió d'informes.*
- *Confecció i tramitació de certificats relacionats.*

GESTIÓ DELS BENS IMMOBLES DE VIALS I ZONES VERDES PENDENTS DE CESSIÓ.

- *Obertura d'expedient per la recerca i determinació de les finques registrals que corresponen als vials i zones verdes de urbanitzacions de cessió gratuïta i obligatòria, que no varen ser cedits pels promotors en el seu moment.*
- *Notificacions als titulars registrals, publicacions inicials i finals (Correus, Consolats, @Tauler, BOE, etc)*

GESTIÓ CADASTRAL

- *Control del parcel·lari cadastral, amb comunicació fluida i immediata amb els tècnics de la Gerència del Cadastre per solucionar qualsevol incidència o omissió en la cartografia.*



- *-Qualsevol altre feina relacionada amb els punts anteriors, especialment l'atenció al públic, presencial i/o telefònica, en temes que no es poden resoldre a les oficines d'atenció al ciutadà.*
- *Confecció i tramitació de certificats demanats pels ciutadans, en relació als assumptes propis del departament.*
- *Treballs d'informació i emissió d'informes, confecció i tramitació de certificats d'altres departaments i organismes oficials en relació als assumptes propis del departament."*

La jubilació d'aquest empleat es va produir el 30 de setembre de 2022, i la manca d'un efectiu que realitzi aquestes funcions de l'àmbit de Territori comporten una afectació directa en la prestació de serveis públics essencials a la ciutadania. No obstant, com ja s'ha dit i com es desprèn de es funcions assignades a aquest lloc, ha de crear-se un lloc de personal funcionari, atès que exerceix funcions reservades a aquests, i del subgrup de titulació A2 ja que l'emissió d'informes, certificats requereix un nivell tècnic propi de graduats o diplomats universitaris. A més, el lloc requereix uns coneixements específics en l'àmbit de la gestió i planificació territorial i ambiental, així com en les dinàmiques socioterritorials i de les transformacions ambientals, rurals i urbanes de l'espai geogràfic, per això es proposa exigir per al seu accés el Grau en Geografia, Arquitectura Tècnica, Enginyeria de l'Edificació o altra titulació universitària oficial i equivalent.

Les funcions pròpies a la liquidació d'impostos així com la resta de funcions de gestió, tramitació i suport en procediments administratius relacionats amb les funcions reservades a la Tresoreria pel Reial decret 128/2018, de 16 de març, han passat a ésser exercides pel tècnic d'administració especial d'Economia, funcionari de carrera de l'escala d'administració especial, grup de classificació A1 (adscribit al lloc de cap de Gestió Tributària i Pressupostària), integrat dins l'Àrea de Tresoreria.

En conclusió, les funcions pròpiament relacionades amb l'àmbit urbanístic passaran a ésser exercides per aquest efectiu que s'incorpori com a *Tècnic mig en Urbanisme*, grup A, subgrup A2, escala administració especial, subescala tècnica, grup A, subgrup A2, pel torn de promoció interna.

- Inspector (cap de la Policia Local)

Actualment l'estructura organitzativa del cos de la Policia Local de Mont-roig del Camp culmina en el Sots-inspector, categoria de l'escala intermèdia, corresponent al grup C, subgrup C1, de conformitat amb l'article 24 de la Llei 16/1991, de 10 de juliol, de les policies locals:





Segons l'article 76 del text refós de la Llei de l'estatut bàsic de l'empleat públic, per accedir al grup C, subgrup C1, s'exigeix la titulació de batxiller (LOE) o de tècnic (LOE). La llista de titulacions i equivalències que es relacionen a continuació té caràcter merament informatiu, sense perjudici del que resolgui l'òrgan competent en el procés de selecció en qüestió i la vigència de la normativa d'aplicació corresponent: titulacions equivalents al títol de batxiller o de tècnic, segons els casos (Batxiller, Batxillerat Unificat Polivalent (BUP), Qualsevol títol de Batxiller Superior -general, laboral o tècnic-, COU, 2n curs d'una modalitat de Batxillerat experimental, Mestre d'Ensenyança Primària, Curs Preuniversitari, Tècnic – (LOGSE), Tècnic de les Ensenyances Professionals de Música, Tècnic de les Ensenyances Professionals de Dansa, Tècnic d'Arts Plàstiques i Disseny, Tècnic Esportiu, Pèrit Taquígraf Mecanògraf, Oficial Industrial, títol de tècnic auxiliar -FP 1r grau- , tècnic especialista -FP de 2n grau-, entre moltes titulacions altres).

No obstant, múltiples factors exigeixen a dia d'avui la professionalització i tecnificació dels comandaments policials, entre d'altres:

- L'augment al llarg dels darrers anys de les competències de les Polícies Locals en matèria de seguretat ciutadana i trànsit, la cessió de 7.5 km de la N-340, amb el consegüent augment de l'especialització, entre d'altres en reconstrucció d'accidents, càlculs de velocitats, etc., i poder donar una resposta professional als accidents de trànsit d'aquesta via interurbana.
- L'increment de l'activitat administrativa en matèria de contractació per a les unitats promotores de la contractació com resultat de l'aprovació de LCSP, i la necessitat de disposar d'un alt nivell tècnic.
- El canvi que han provocat les TIC en l'activitat delinqüencial, i el desafiament tècnic que provoca la investigació dels esmentats delictes
- L'increment del cens de població empadronada al municipi durant tot l'any (de 6.683 a l'any 2000 a 13.682 en l'any 2023), així com l'augment de la població flotant durant la temporada alta (de primavera a tardor), i la conveniència de comptar amb una alta capacitat de planificació i gestió estratègica dels efectius i dels operatius del cos.
- L'extensió i disseminació de la població: Els dos nuclis principals, Mont-roig del Camp i Miami Platja, separats per 12km. A la pràctica, la cobertura és de dos termes municipals. El disseminat de Les Pobles amb 1275 habitants, i 27 urbanitzacions disseminades en la seva majoria.
- La mitjana actual d'edat de la plantilla del cos de Policia Local aquest any 2024 es aproximadament de 49 anys, per tant es tracta d'una plantilla força envellida. A més a més, el funcionari que ocupa el lloc de cap de la Policia Local actualment té 55 anys, quan precisament els policies locals poden accedir a la pensió de jubilació amb una edat inferior en 5 anys a la seva edat ordinària de jubilació, és a dir, poden accedir a la jubilació entre els 60 i els 62 anys, depenent dels anys de cotització que acreditin.

Per tot el que s'ha exposat, resulta convenient crear una plaça de personal funcionari de carrera de cap del cos de la Policia Local, de l'escala executiva, categoria Inspector, grup A, subgrup A2, i convocar-lo per concurs-oposició pel torn lliure, de conformitat amb el que preveu l'article 6.3 del Decret 233/2002, de 25 de setembre, pel qual s'aprova el Reglament d'accés, promoció i mobilitat de les policies locals.

L'estructura retributiva del lloc que és proposa és la següent:



PROPOSTA ESTR. RETRIBUTIVA		
Sou base A2 + p.extres	15.065,74 €	Pròpies del subgrup
CD 26	11.410,56 €	CD equiparat a la resta de caps de Servei
CE	39.678,38 €	CE assignat actualment al lloc de cap de la Policia Local
Total	66.154,68 €	

- **1 plaça de Gerent, personal laboral d'alta direcció**

Molt va costar inserir en la normativa bàsica el personal directiu pel que afecta les entitats locals. A les puntuals referències que va fer l'article 176.3 del TRRL, que vinculava la figura del personal directiu amb el personal eventual en l'àmbit local, amb precedents en normativa anterior, va seguir una llarga etapa en la qual la direcció pública va ser preterida de les normes i oblidada completament, com si realment no existissin tals figures directives en les entitats locals, cosa que era fals i que la realitat quotidiana sempre desmentia. Una altra cosa era com s'articulava aquesta direcció pública en cada cas, on el ventall d'opcions era obert.

La LMRFP de 1984, només va fer un esment tangencial al personal directiu quan regulava els sistemes de provisió de llocs de la funció pública i més concretament la lliure designació, però tal regulació no tenia el caràcter de bàsica. Així les coses, la normativa bàsica vivia d'esquenes a la realitat que comportava la necessitat objectiva que les Administracions públiques locals identifiquessin en les seves estructures determinats llocs de treball que tinguessin la condició de directius. Davant el marc normatiu tan evanescent que llavors existia, no poques entitats locals van optar per enquadrar tals nivells directius com a personal eventual o, en defecte d'això, cobrir-los per mitjà del sistema de lliure designació entre funcionaris.

Aquest també va ser el cas de l'Ajuntament de Mont-roig del Camp que en seva la RLT aprovada l'any 2017 (publicada a l'edició del BOPT núm. 120 de 22 de juny de 2017), va incloure la plaça de Coordinació-Gerència, amb un règim d'ocupació D/E (Directiu o Eventual).

Davant aquest estat d'indeterminació normativa, en la major part de les entitats locals es va desenvolupar la inserció de la funció directiva local, en la seva major part, a través de la discutida figura del personal eventual, el perfil normatiu del qual, donades les funcions que exerceix (confiança i assessorament especial), està diametralment allunyat d'una funció directiva que, per la naturalesa de les coses, exerceix en les estructures governamentals funcions que impliquen, comunament, l'exercici de potestats públiques. En el cas de Catalunya, tal personal directiu eventual troba el seu ancoratge normatiu explícit en les previsions de l'article 306 TRLMRLC i en l'article 9.1 del Reglament de personal de les Administracions locals aprovat en el seu moment per la Generalitat de Catalunya.



El panorama normatiu va canviar de rumb després de l'entrada en vigor del EBEP en 2007 i es va consolidar en el TREBEP de 2015, que en el seu article 12 va delimitar que el personal eventual era aquell que només realitza funcions expressament qualificades com de confiança o assessorament especial, a diferència del personal directiu professional (article 13), que desenvolupa funcions directives professionals en les Administracions Públiques, definides com a tals en les normes específiques de cada Administració. També especifica que quan el personal directiu reuneixi la condició de personal laboral, estarà sotmès a la relació laboral de caràcter especial d'alta direcció, deixant oberta la possibilitat a que aquest personal pugui reunir la condició prèvia de funcionari de carrera, i el seu nomenament com a directiu es pugui produir, per exemple, mitjançant la provisió per lliure designació.

Posteriorment, la STS de 17 de desembre de 2019 (Sala Tercera, cas sobre la Diputació Provincial de Càceres) la que, amb una discutible doctrina, va vedar el que els ens locals poguessin regular directament per normativa pròpia (reglament orgànic o reglament) la figura dels directius públics professionals, si no era desenvolupada prèviament tal qüestió per la llei o, si és el cas, no era regulada aquesta figura per l'Executiu autonòmic corresponent.

El legislador català, per a donar cobertura a les entitats locals de Catalunya i amb la finalitat de treure del túnel en el qual les havia introduït la sentència citada, va establir un marc normatiu certament genèric, d'escassa densitat, amb la finalitat sobretot de donar cobertura als reglaments ja aprovats per les entitats locals catalanes pel que fa a la direcció pública professional, i habilitar també perquè la resta d'entitats locals catalanes poguessin perfectament desenvolupar normativa-ment aquesta figura potestativa si la volien traslladar a les seves pròpies estructures organitzatives. En efecte, per mitjà de l'article 102.2 de la Llei 5/2020 ("d'acompanyament" als pressupostos generals de la Comunitat Autònoma), es va establir, com a clara resposta a la doctrina jurisprudencial del Tribunal Suprem abans citada, una regulació per mitjà de la qual es modificava l'article 306 del text refós de la Llei municipal i de règim local de Catalunya, incorporant un nou marc normatiu de la figura del personal directiu en les entitats locals, que obria el pas a unes possibilitats efectives (sempre que així es reconegués per la normativa local corresponent) de professionalització (major o menor, segons els casos; en funció de l'abast de cada regulació) de la direcció pública local. Es resolia d'aquesta manera el debat, que ja pràcticament no persistia, de si era possible o no continuar tirant del personal eventual per a la cobertura de nivells directius en les entitats locals, perquè formalment es continuava reconeixent aquesta via d'atribuir funcions directives al personal eventual amb base en aquest antic article 306 TRLMRLC, malgrat alguns pronunciaments jurisprudencials i doctrinals que venien a defensar que, després de l'aprovació del TREBEP, les funcions del personal eventual només es podien projectar sobre tasques d'assessorament (polític) i de confiança especial. Per tant, l'opinió majoritària, s'inclinava al fet que ja no era possible recórrer a tal figura del personal eventual per al desenvolupament d'aquestes funcions directives. I així s'ha acabat imposant aquesta tesi.

Aquesta regulació es concreta en l'article 306 TRLMRLC:

"Article 306. Personal directiu.

1. El nomenament de personal directiu d'entitats locals i la formalització del corresponent contracte laboral d'alta direcció, d'acord amb el que s'estableix en aquesta llei, són competència de la presidència de l'entitat, que ha de donar compte d'això al ple en la primera sessió que tingui.



2. La denominació i determinació dels llocs directius ha de dur-se a terme mitjançant un instrument d'ordenació diferenciat del de la relació de llocs de treball, l'aprovació dels quals correspon al ple, a proposta de la presidència de l'entitat local, excepte en els municipis de gran població, que és competència de la junta de govern local.

3. Els membres de la corporació no poden ser nomenats personal directiu. El personal directiu està subjecte a les causes d'incapacitat i incompatibilitat establertes per als membres de la corporació.

4. Els procediments de selecció i provisió de personal directiu han d'exigir en tots els casos una formació específica de grau o de postgrau, han de regir-se pels principis de mèrit, capacitat, publicitat i lliure concurrència i han d'assegurar la idoneïtat dels aspirants en relació amb els llocs objecte de la convocatòria. En els procediments ha d'acreditar-se i verificar-se que els aspirants estan en possessió de les competències professionals exigides.

5. El personal directiu nomenat té dret a la inamovibilitat en el lloc de treball, sempre que els resultats de l'avaluació de la gestió duta a terme siguin satisfactoris, i a romandre en el càrrec fins que, una vegada finalitzat el mandat en què hagi estat nomenat, cessi el president o presidenta de la corporació que l'havia nomenat. El nou president o presidenta de l'entitat local pot, discrecionalment, prorrogar el període d'exercici de les funcions directives per a un altre mandat, o bé convocar un nou procediment de selecció i provisió del lloc de treball.”

Aquesta és, per tant, la regulació que a Catalunya s'ha de prendre com a base en aquests moments per a la implantació d'estructures directives locals. Adverteixi's que, a diferència del que estableix l'article 13 TREBEP (que advoca per la seva naturalesa potestativa), la normativa catalana sembla voler establir el caràcter preceptiu de tal aplicació quan de crear òrgans directius es tracta. Una interpretació literal d'aquest precepte comportaria que, si per part de l'entitat local es vol nomenar personal directiu, caldria acudir inevitablement a aquest procediment. En realitat, això no és així. Res impedeix a un ajuntament determinat o a qualsevol entitat local catalana establir estructures directives municipals que s'emmarquin en un model de funció pública o burocràtic local (personal funcionari mitjançant lliure designació), i optar per disposar amb caràcter estable de llocs directius estructurals que es proveeixin a través dels sistemes de provisió de llocs de treball ordinaris, quedant constància d'això en les respectives relacions de llocs de treball. Per consegüent, l'article 306 TRLMRLC ha d'emmarcar-se en el context de la normativa bàsica en la qual s'integra.

A més, la regulació de la llei catalana té alguns forats o buits que poden ser una font futura de problemes o, almenys, de dificultats i inseguretats a l'hora d'aplicar aquest règim jurídic a supòsits concrets o puntuals. En efecte, queden sense precisar algunes qüestions de règim jurídic que s'aplicaran a tals directius públics en els casos de nomenaments de funcionaris; per exemple, les situacions administratives; la qual cosa no és una dada menor, sobretot, tal com ja s'ha exposat, si es vol aplicar la situació de serveis especials als qui cobreixin tals nivells directius, i respectar així el seu retorn als seus llocs d'origen o de similars característiques. I, efectivament, aquest tema és molt rellevant, perquè tal anomia normativa, a part de generar problemes d'aplicació puntuals per requerir una interpretació que a vegades pot no ser compartida pels tribunals de justícia, podria generar una sort d'efecte de desànim perquè funcionaris públics, sigui de la pròpia entitat (encara que això pot resoldre's més fàcilment) o d'altres entitats locals, o de diferents



Administracions públiques, assumeixin tals funcions directives. Quedar-se als llimbs o amb futurs dubtes de retorn a l'Administració d'origen o d'inserció en l'Administració de destí no és una bona opció per a incentivar vocacions directives en l'àmbit local de govern. Aquesta és una matèria que, com ja s'ha fet en algunes comunitats autònomes, ha de resoldre la llei de funció pública autonòmica. En realitat, sense una intervenció prèvia del legislador bàsic o de desenvolupament, la situació administrativa en la qual romandrà qui sigui nomenat personal directiu de l'Administració municipal (almenys en el règim jurídic del personal funcionari, i del laboral si està assimilat per conveni) serà la de servei actiu. Tal com s'ha dit, el problema fonamental no és tant els qui siguin nomenats directius entre els funcionaris de l'ajuntament (aspecte que es podria regular pel propi reglament), sinó els qui procedeixin d'altres Administracions públiques, donada la impossibilitat material d'estendre els seus efectes aplicatius a tals entitats.

En tot cas, al costat dels aspectes crítics exposats, sí que cal ressaltar en termes més positius que en aquesta regulació legal es reforcen, en línia amb l'exposat anteriorment, les potestats d'autoorganització de l'ajuntament, i concretament de la presidència de l'entitat, encara que reservant (com ja es feia en el marc regulador anterior) competències importants al ple, que és l'òrgan competent per a definir l'instrument d'ordenació diferenciat de la relació de llocs de treball, però que difícilment en si mateix podrà tenir caràcter normatiu (en establir-se aquest paral·lelisme amb les relacions de llocs de treball). Tal vegada l'expressió "ordenació" podria emparar que en tal instrument es recollissin algunes precisions de règim jurídic; però si es defineix reglamentàriament (en el que sigui del seu àmbit d'actuació) tal règim jurídic, aquesta opció és supèrflua. Efectivament, el més operatiu és que sigui el propi reglament orgànic o el reglament regulador d'aquesta figura directiva (amb ancoratge en una regulació mínima en el reglament orgànic) el que estableixi l'abast del règim jurídic del personal directiu i ordeni normativament tal qüestió, sense perjudici de deixar un marge de detall al que prevegi aquest instrument d'ordenació diferenciat de les relacions de llocs de treball ordinàries, en línia, per exemple, amb el que s'estableix en l'article 36 de la Llei basca d'Institucions Locals.

Potser un dels punts més rellevants d'aquesta regulació legal que duu a terme el "nou" article 306 TRLMRLC radiqui en el fet que la selecció i provisió de llocs de treball reservats al personal directiu es farà d'acord amb una sèrie de principis, que són els recollits en l'article 13 TREBEP. En aquest punt la llei catalana no innova res i segueix al peu de la lletra el que s'estableix pel legislador bàsic en el que a principis es refereix.

Sí que pot tenir un component innovador la distinció entre selecció i provisió de llocs de treball, una distinció que sembla suggerir (encara que no se sap si aquesta va ser la intenció del legislador) que la pedrera de candidats pot ser, segons de determini, "externa" (selecció) o "interna" (provisió de llocs de treball). La qüestió clau en aquesta dicotomia està, pel que sembla, a determinar fins a quin punt en aquests casos es garanteix el principi de lliure concurrència; o dit d'una altra manera, si aquesta concurrència és interna o admet participació d'externs. No sembla, no obstant això, que sigui una qüestió de complexa resolució: tant si es proveeixen els llocs de nivells directius entre funcionaris de l'organització com si s'obren a professionals d'altres Administracions públiques o a externs, s'estaria respectant el principi de lliure concurrència, en un cas de circuit tancat (ja que existeix capital directiu intern i no es considera necessari buscar-ho fora) i en un altre de **circuit obert**.

En tot cas, l'ús del **concepte de selecció** no sembla ser el més adequat i pot resultar equívoc, però és el que utilitza la norma catalana, i difícilment es podrà apartar-se d'aquesta denominació (en estar recollida en una norma amb rang de llei); tal vegada caldria matisar-la en la proposta reglamentària que desenvolupi cada entitat local. Segons el context normatiu i una interpretació sistemàtica i gramatical del precepte, tal com s'ha exposat sembla derivar-se la idea que per selecció cal entendre aquell supòsit en què l'ajuntament obre la convocatòria de cobertura de la



plaça directiva tant a personal propi com a personal extern (procedent d'unes altres Administracions públiques o, fins i tot, del mercat), mentre que per provisió de llocs caldria entendre que la cobertura d'aquest nivell directiu es realitza entre persones o professionals de la pròpia Administració municipal. Així i tot, no és gens clara la distinció, ja que en la provisió de llocs de treball també cal obrir tals llocs a persones d'altres Administracions públiques a través de la mobilitat interadministrativa, si així es preveïés en l'instrument específic d'ordenació que recollís el catàleg de nivells directius existents en l'organització.

La redacció del nou article 306 TRLMRLC ha incorporat la necessitat (com així preveia també el legislador basc) de dur a terme, abans del nomenament o de la contractació, un **procediment d'acreditació de competències** (que podria estar implícit en els sistemes de selecció o provisió de tals llocs directius), dins de les exigències per a desenvolupar tals nivells directius municipals, tal com es dirà a continuació. La norma catalana ha optat per posar l'accent en els **requisits de titulació exigits per a poder exercir tals nivells directius locals (grau o postgrau)** i prescindir de regular els aspectes principals del sistema d'acreditació de competències, més enllà de preveure una clàusula general que s'enuncia del següent mode: "En els procediments s'ha d'acreditar i verificar que els aspirants estan en possessió de les competències professionals exigides". El grau d'habilitació per a la seva lliure determinació per les entitats locals és molt elevat.

També té transcendència la permanència en el càrrec (en la norma catalana es denomina "inamobilitat", en tot cas temporal i condicionada) mentre s'obtinguin resultats adequats en les **avaluacions de gestió** (sempre que es facin; això és, la norma les preveu, però el problema serà aplicar-les i especialment que siguin efectives), que es prolongarà fins al moment en el qual cessi la persona titular de l'alcaldia que la va nomenar, tret que pel titular anterior o qui li succeeixi es procedeixi a prorrogar "discrecionalment" el nomenament o, si és el cas, a convocar un altre procediment "selectiu" o de provisió. En l'àmbit normatiu català, no s'ha terminat de traslladar el model més racional del País Basc abans examinat, que comporta fins i tot l'extensió del mandat del directiu fins al 31 de desembre de l'any en què es produeixin les eleccions i la constitució de la nova corporació (article 40.11 LILE), un sistema que preveu reforçar l'estabilitat i permanència de les estructures directives més enllà dels cicles polítics immediats, i garantir una convivència temporal entre estructures directives professionals i el nou equip de govern, si és el cas, que pot servir com a mitjà de reforçar la confiança entre titulars d'òrgans polítics i directius, garantint així la permanència de les polítiques públiques locals.

En el mateix sentit es pronuncia l'article 13.3 del TREBEP, determinant que el personal directiu estarà subjecte a avaluació conformement als criteris d'eficàcia i eficiència, responsabilitat per la seva gestió i control de resultats en relació amb els objectius que els hagin estat fixats.

La clau, per tant, estarà, d'una banda, en com es desenvolupi normativament aquesta qüestió a través de la potestat normativa local (o com es concreti en l'instrument d'ordenació del personal directiu), i, per un altre, amb quines eines de gestió (monografies de nivells directius o estructures d'òrgans directius) compte cada entitat local a l'efecte de concretar quines competències (com a predictors per a identificar si els candidats les acrediten) s'hauran de desplegar per al desenvolupament adequat de les funcions assignades a cada nivell directiu, i sobretot tot com acreditar-les i a través de quins òrgans.

Vistes les consideracions anteriors, es proposa la creació en la plantilla de l'Ajuntament d'una plaça de Gerent com a personal directiu professional en els següents termes:



- Denominació del lloc: Gerent
- Règim ocupació: Contracte laboral d'alta direcció
- Requisits titulació: grau universitari o titulació equivalent (A1)
- Procés selectiu que assegurí els principis de mèrit, capacitat, publicitat, lliure concurrència i idoneïtat.
- Règim de dedicació exclusiva
- Jornada horària de 40 hores setmanals, amb factor de disponibilitat fora de la jornada
- Règim d'incompatibilitat: mateixes causes d'incapacitat i incompatibilitat establertes per als membres de la Corporació.
- Retribucions totals: les que van resultar de l'avaluació del lloc en la RLT publicada de 2017

PROPOSTA ESTR. RETRIBUTIVA		
Sou base A1 + p.extres	17.132,96 €	Pròpies del subgrup
CD 28	13.603,52 €	CD aprovat RLT 2017
CE	44.265,76 €	CE aprovat RLT 2017
Total	75.002,24 €	

Tot i que en l'expedient d'aprovació de la RLT de 2017 es va assignar al lloc de Gerent una estructura retributiva pròpia de personal funcionari, la que es proposa aprovar en aquesta memòria s'estableix en la seva quantia total (75.000,24 euros bruts anuals) per entendre que ja es va valorar econòmicament el lloc de Gerent, però no amb el desglossament segons sou base, complement de destí i específic ja que, en ser personal directiu professional, les seves retribucions no es regeixen per l'Acord de condicions comunes del personal de l'Ajuntament de Mont-roig del Camp (la determinació de condicions de treball del personal directiu és una matèria expressament exclosa de l'obligació de sotmetre's a negociació col·lectiva via l'art. 37.2 TREBEP).

Part d'aquesta retribució pot establir-se variable, depenent del nivell de consecució dels objectius establerts que han de determinar-se prèvia i objectivament, i s'hauran d'analitzar anualment abans de retribuir-se.

Ara bé, **es fa la següent observació:** abans de la convocatòria del procés selectiu del lloc de Gerent, es recomana l'aprovació per part de l'òrgan competent (Ple), a través de la potestat normativa local de l'instrument normatiu corresponent, on es determinin quines eines de gestió (monografies de nivells directius o estructures d'òrgans directius) s'utilitzaran a l'efecte de concretar quines competències (com a predictors per a identificar si els candidats les acrediten) s'hauran de desplegar per al desenvolupament adequat de les funcions assignades a cada nivell directiu, i sobretot tot com acreditar-les i a través de quins òrgans, pressupost indispensable perquè l'exercici d'aquesta potestat discrecional no resulti arbitrària. En cas contrari, es desvirtuaria completament el sistema d'avaluació de resultats de la gestió en base a la qual es determina la inamobilitat en el lloc d'aquest personal.



La resta de places que es pretenen crear en plantilla i RLT a compte d'amortitzacions resulten indispensables, tal com han justificat els caps de les unitats administratives afectades en els informes obrant a l'expedient, per donar compliment, a les funcions administratives, normalment de tràmit i col·laboració en els procediments administratius (art. 169 TRRL), i a les previstes per als agents de la Policia Local (article 11 de la Llei 16/1991) que resulten competències pròpies dels municipis, d'acord amb l'article 25.2 de la LBRL, donat que amb es efectius actuals no es poden atendre els serveis públics respecte els quals és destinatària una població de dret que ha augmentat considerablement en els darrers 24 anys.

Turisme	l'article 25.2 de la LBRL h) Informació i promoció de l'activitat turística d'interès i àmbit local.
Obres	l'article 25.2 de la LBRL a) Urbanisme: planejament, gestió, execució i disciplina urbanística. Protecció i gestió del Patrimoni històric. Promoció i gestió de l'habitatge de protecció pública amb criteris de sostenibilitat financera. Conservació i rehabilitació de l'edificació.
Llicències d'Activitats	l'article 25.2 de la LBRL b) Medi ambient urbà: en particular, parcs i jardins públics, gestió dels residus sòlids urbans i protecció contra la contaminació acústica, lumínica i atmosfèrica en les zones urbanes.
Comunicació	l'article 69.1 de la LBRL Les Corporacions locals facilitaran la més àmplia informació sobre la seva activitat i la participació de tots els ciutadans en la vida local. En relació
Policia Local	l'article 25.2 de la LBRL f) Policia local, protecció civil, prevenció i extinció d'incendis.
Impuls econòmic	l'article 25.2 de la LBRL en relació amb els articles 5 a 15, i 65 a 70 de la Llei 19/2014, del 29 de desembre, de transparència, accés a la informació i bon govern i amb l'Article 5 de Llei 19/2013, de 9 de desembre, de transparència, accés a la informació pública i bon govern. h) Informació i promoció de l'activitat turística d'interès i àmbit local. i) Fires, proveïments, mercats, llotges i comerç ambulants.

Sobre la justificació de les propostes de modificació de l'estructura retributiva contingudes en aquesta memòria justificativa-informe

Com ja s'ha fet constar al llarg de la present memòria justificativa-informe, per tal de determinar l'import retributiu que correspon aplicar a les modificacions i a les creacions de places i llocs que es proposen cal atènyer-se al sistema de puntuació de factors i subfactors derivats del Manual de Valoració dels llocs de treball (Assistència per al disseny de la relació de llocs de treball) elaborat per la Diputació de Tarragona l'any 2008. Aquest manual és l'actualment vigent a l'Ajuntament, ja que va ésser aprovat en sessió plenària de data 21/12/2016, tal com s'ha exposat al llarg del present informe.

Aquest sistema concorda amb les previsions de l'article 23.3 de la Llei 30/1984, de d'agost, de mesures per a la reforma de la funció pública, així com l'article 24 del TREBEP i l'article 103 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, en els quals es determinen com a retribucions complementàries:

- El complement de destí corresponent al nivell del lloc de treball que s'ocupi. Aquest figurarà en les relacions de llocs de treball i serà igual per a tots els llocs compresos dintre del mateix nivell.
- El complement específic destinat a retribuir les condicions particulars d'alguns llocs de treball en atenció a l'especial dificultat tècnica, al grau de dedicació, responsabilitat, incompatibilitat, perillositat i penositat.
- El complement de productivitat que té com a finalitat retribuir l'especial rendiment, l'activitat extraordinària i l'interès o iniciativa amb que el funcionari desenvolupa el seu lloc de treball.

En el punt 1 del Manual de valoració de la Diputació de Tarragona es concreta que s'ha realitzat una classificació dels llocs de treball de l'ens local d'acord amb els components retributius per a la configuració del complement específic que es contemplen en la funció pública (l'especial dificultat tècnica, al grau de dedicació, responsabilitat, incompatibilitat, perillositat i penositat) i que per això en el Manual s'han dissenyat 4 factors específics i 18 subfactors de valoració que enumeren seguidament, i que queden reflectits a la fitxa de valoració de cada lloc de treball:

Factors	Pes	Punts	Subfactors	Graus	Punts
Responsabilitats	40	400	1.1. Tipus de treball realitzat	0-5	0-110
			1.2. Patrimonial	0-4	0-40
			1.3. Gestió de fons públics i material	0-4	0-40
			1.4. Relacional	0-5	0-40
			1.5. Nombre de persones	0-5	0-80
Habilitats	35	350	2.1. Formació bàsica	0-5	0-140
			2.2. Formació addicional	0-9	0-70
			2.3. Actualització de coneixements	0-5	0-60
			2.4. Experiència	0-5	0-80
	15	150	3.1. Personals	0-3	0-24



Competències			3.2. Interpersonals	0-3	0-16
			3.3. Gerencials	0-3	0-12
			3.4. Organitzacionals	0-3	0-12
Condicions de treball	10	100	4.1. Esforç físic	0-3	0-35
			4.2. Esforç mental	0-3	0-35
			4.3. Perillositat	0-3	0-15
			4.4. Condicions ambientals	0-3	0-15

No obstant, s'observa que es tracta d'ítems molt genèrics que dificulten la valoració de l'especialitat i peculiaritat de les tasques i responsabilitats que s'insereixen dins les places i llocs a avaluar. A més, l'expedient d'aprovació del Manual de valoració de llocs, no es va acompanyar d'elements essencials per materialitzar aquesta valoració, com són:

- La metodologia i el procediment d'avaluació clar ni els qüestionaris que permetin deixar constància de quina és la justificació de la puntuació en un rang o altre d'un mateix ítem.
- La traducció monetària de punt per factor de valoració.
- La valoració de llocs d'una mateixa Administració s'han de realitzar conjunta i integralment per tal de poder comparar-los i establir les diferències de puntuacions entre ells de manera es garanteixi el principi d'igualtat en totes les valoracions i que no es produeixin desequilibris retributius en llocs homologables o assimilables.

La manca d'aquests elements fan molt difícil, per no dir impossible, la valoració objectiva i a la vegada equànime del conjunt de places i llocs a avaluar.

Per tant, per a determinar les estructures retributives de les places i llocs que es proposen modificar o crear, l'única opció possible com a instrument de referència, atendre a les retribucions previstes en els instruments normatius vigents, o l'equiparació a les retribucions previstes a llocs homologables per raó del nivell de titulació, de responsabilitat i per la mateixa dificultat tècnica.

Tot i l'existència d'un Manual de valoració de llocs de treball aprovat pel Ple, mai s'ha aprovat l'import en euros que s'assigna a cada punt obtingut, que permeti traslladar la puntuació resultat de la valoració del lloc, en una valoració econòmica del complement específic. Aquesta mancança, se suma al fet que habitualment s'insta la realització d'avaluacions individualitzades de llocs de treball, quan la tècnica correcta i acurada exigeix avaluar la totalitat de llocs de treball existents per tal d'analitzar comparativament els llocs de treball que integren la plantilla de



l'Ajuntament i que presentin factors i puntuacions equiparables, i així garantir l'equitat interna en l'avaluació econòmica de llocs homologables.

Ara bé, **es fa la següent observació**: es recomana l'aprovació per part de l'òrgan competent (Ple) de l'import concret que s'atorga a cada punt obtingut com a resultat de la valoració dels llocs de treball de la Corporació per tal que la seva quantificació es realitzi sobre la base de criteris objectius i indicadors mesurables, pressupost indispensable perquè l'exercici d'aquesta potestat discrecional no resulti arbitrària.

Sobre creació de places per aplicació taxes de reposició ordinàries i l'aprovació de de l'oferta d'ocupació pública per a l'any 2024

Una de les implicacions principals que comporta la creació de places, l'aprovació de l'instrument de planificació plurianual, i la reclassificació de llocs per a la seva selecció pel torn promoció interna, és l'obligació de què siguin incloses en la corresponent oferta d'ocupació pública. No obstant, com la competència per aprovar-la és de l'Alcalde-President, òrgan diferent del que és competent per aprovar la modificació de la RLT i de la plantilla, la tramitació de l'expedient per a l'aprovació de l'oferta d'ocupació pública per a l'any 2024 se substanciarà en l'expedient núm. 6806/2024.

En l'expedient referenciat, i per aplicació de la taxa de reposició aplicable al sector prioritari de les Polícies Locals (125%), es convocaran 3 places atès que durant el 2023 i el primer semestre de 2024 han quedat vacants 2 places d'Agent de la Policia Local ($2 \times 1,25 = 2,5$, nombre que es pot arrodonir a 3).

Sobre les limitacions pressupostàries aplicables

Primer.- L'Apartat Dos.1 de l'article 19 de la LPGE 2023, llei que es troba vigent en situació de pròrroga pressupostària, estableix que, amb caràcter general les retribucions del personal al servei del sector públic no podran experimentar un increment global superior al 2,5 per cent respecte a les vigents a 31 de desembre de 2022 (tenint en compte la situació de pròrroga pressupostària, a data 31 de desembre de 2023), en termes d'homogeneïtat per als dos períodes de la comparació, tant pel que respecta a efectius de personal com a l'antiguitat d'aquest.

En l'apartat Set, s'exceptuen d'aquesta limitació les adequacions retributives que, amb caràcter singular i excepcional, resultin imprescindibles pel contingut dels llocs de treball, per la variació



del nombre d'efectius assignats a cada programa o pel grau de consecució dels objectius fixats a aquest.

Per tant, en primer lloc, les modificacions de retribucions de llocs existents en la plantilla i RLT que **han estat justificades en el Bloc I** d'aquesta memòria, queden excloses de la limitació, per constituir adequacions retributives singulars i excepcionals.

A la vista dels fonaments anteriors, cal respondre a la pregunta sobre com operen les limitacions contingudes a la llei de pressupostos pel que fa a la limitació de la despesa de personal i a la incorporació de nous efectius.

Respecte a la limitació en les despeses de personal, l'Apartat Dos.1 de l'article 19 de la LPGE 2023 estableix que les despeses de personal només poden experimentar l'increment autoritzat per aquella mateixa llei *“en termes d'homogeneïtat per als dos períodes de la comparació, tant pel que respecta a efectius de personal com a l'antiguitat d'aquest”*.

El terme “homogeneïtat” s'ha d'entendre com element comparatiu entre les quantitats consolidades en el Capítol I del Pressupost de l'exercici anterior i les previstes en el nou Pressupost, referides al mateix nombre de personal, comparades en els mateixos termes. És a dir, els conceptes que han de ser objecte de comparació, als efectes del càlcul de la massa retributiva global, són els meritats per cada empleat públic en l'exercici anterior, atenent a la mateixa antiguitat i a la mateixa situació personal.

Per tant, s'ha de comparar el conjunt de retribucions contingudes al Pressupost de 2024 i respecte de les vigents a data 31 de desembre de 2023, excloent en ambdós l'import dels triennis, i respecte del mateix nombre de personal i tipus de plaça o lloc de l'any anterior.

Es dedueix, doncs, que les places que no existien l'any 2022-2023 s'han d'excloure del càlcul per congruència amb el principi d'homogeneïtat.

Des del punt de vista de les limitacions per incorporació d'efectius, cal estar a l'art. 19 de la mateixa norma. S'admet la possibilitat d'incorporació d'efectius limitada a cobrir la taxa de reposició, es a dir, la que es produeix per la diferència de baixes i altes produïdes a l'exercici anterior.



La limitació continguda en el precepte està pensant en:

4. Que les places pressupostades actualment respecte les vigents a 31 de desembre de 2022 no variïn (com és el cas de les places **que es creen en el Bloc II apartat a)** per aplicació de la taxa específica de reposició per a la reducció de la temporalitat), o bé,
5. Que la ulterior incorporació d'efectius només és possible a partir de les places existents (per exemple, hi ha una baixa per jubilació d'un caporal de la policia local i es preveu la incorporació d'un nou caporal), o
6. En la creació de noves places prèvia amortització d'altres, **com és el cas de les places contingudes en el Bloc III.**

En aquests tres casos el nombre de places és invariable.

Tanmateix, el precepte no fa referència a les places de nova creació que derivin de la implantació de nous serveis o de l'ampliació dels existents per tal de garantir la viabilitat de la seva prestació (com és el cas de les places **que es creen en el Bloc II apartat b)**; i tampoc impedeix de forma expressa la seva creació sense la prèvia amortització d'altres, com es el cas de les places **que es creen en el Bloc IV.** A més, d'acord amb l'exposat anteriorment, aquestes noves places no tindrien la limitació quantitativa de la despesa d'acord amb el criteri d'homogeneïtat.

Convé citar a aquest respecte jurisprudència destacada sobre aquest particular:

De la STS de la Sala Contenciosa Administrativa, de 20 de desembre de 2003 (rec. 5361/1998):

*“En lo que más concretamente se refiere al artículo 21 de la Ley de Presupuestos para 1994, se viene a argumentar que, en coherencia con lo que establecen los artículos 154 y 126 del TRRL, **aquel precepto salva los aumentos de gastos de personal derivados de la ampliación de la plantilla, y los límites para la variación retributiva que establece los predica para situaciones de homogeneidad** entre los dos períodos de comparación; y que el apartado 3 de ese mismo artículo 21 antes citado admite otras excepciones que denotan el propósito del legislador estatal de no menoscabar las potestades reconocidas a las Administraciones locales (ajustaciones 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).”*



De la STSJ de la Comunitat Valenciana, de la Sala Contenciosa Administrativa, de 5 de gener de 2009 (rec. 932/2006):

*“...por lo que atañe a la vulneración de las previsiones del art. 19 LPGE 2006, debe advertirse, de un lado, que con arreglo a una reiterada doctrina del Tribunal Supremo, **los límites retributivos han de ponderarse globalmente en relación al volumen total de las retribuciones de cada grupo y no individualmente**, y en todo caso, aunque su núm. 2 impone un límite cuantitativo máximo a los incrementos retributivos del personal al servicio de la Corporación, su núm. 4 exige que dicha limitación resulte de un juicio comparativo en términos de homogeneidad, y se posibilita la excepcional superación de tales límites en casos singulares justificados; en este sentido, la jurisprudencia ha venido exigiendo que deba concretarse el hecho y la razón por la que aprecia la homogeneidad contemplada en el citado precepto para que sea observada la limitación retributiva que en él se establece, y se pueda constatar la existencia de puestos que han experimentado un aumento retributivo a pesar de que su situación no ha variado. El recurrente, que por considerar que el debate se centra en una cuestión de derecho, ha derivado su actividad probatoria exclusivamente sobre el contenido del expediente administrativo, **no acredita tal homogeneidad que constituiría la premisa de la vulneración del precepto presupuestario, siendo así que esta carga probatoria recaía sobre él**, lo que impide acoger este extremo de su recurso. **No se trata, como éste manifiesta con reiteración, de que el Ayuntamiento deba "desvirtuar sus alegaciones", sino que, por el contrario, es la acreditación fehaciente de sus alegaciones la que puede desvirtuar lo que resulta de los informes favorables tanto de la Secretaría General y de la Intervención municipal, como de la Memoria explicativa** del presupuesto de 2.006 elaborada por el Concejal de Hacienda, que con relación a los gastos del Capítulo I, y al incremento que éstos experimentan del 23,05 % con relación a los de 2.005, lo justifica no solo en la cobertura presupuestaria de la nueva RPT -aprobada el 10/marzo/2006- y de la plantilla de personal, sino en la retribución del personal de la bolsa de trabajo destinada a la cobertura de necesidades transitorias y/o vacantes que se produzcan a lo largo del ejercicio, incremento retributivo legalmente previsto, incrementos por trienios, etc; y tal desvirtuación no se ha producido en el caso de autos.”*

De la STS de la Sala Contenciosa Administrativa, de 22 de setembre de 2005 (rec. 3557/2001):

“La Sala de instancia considera que quien debe probar que en condiciones de homogeneidad existe un aumento de gasto de personal superior al 2.1 % es el Abogado del Estado, puesto que el límite se establece con estas condiciones, y efectivamente, la aplicación de lo dispuesto en el artículo 217 de la Ley de Enjuiciamiento Civil hace que sea el impugnante de los Presupuestos el que haya de probar dicho exceso, no con una mera referencia a la diferencia cuantitativa entre el presupuesto anterior y el impugnado, sino en condiciones de homogeneidad...”



[...]Procede pues declarar **no haber lugar al recurso de casación, al no haber acreditado la recurrente que en condiciones de homogeneidad se ha superado el límite legal del 2,1% del gasto presupuestado para personal por parte del Ayuntamiento de Azuqueca de Henares**, con expresa imposición de las costas procesales al recurrente, que de acuerdo con el artículo 139.2 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción ContenciosoAdministrativa , se fijan en un máximo de 1500 €.”

“En segundo lugar, en el concreto supuesto analizado no se produjo un incremento lineal de las retribuciones de la plantilla municipal (como en otros precedentes anulados en las sentencias citadas en la demanda). Se aprobó una RPT en la que se alteró la retribución de determinados puestos de trabajo, de manera particularizada y diferente para cada uno de ellos, con una justificación específica reseñada en la memoria de dicha RPT y explicada o motivada pormenorizadamente en un informe posterior del secretario-interventor. Informes en los que se concluye que la masa salarial neta de todo el Ayuntamiento entre los ejercicios 2014 y 2015 solo se incrementó en 1.939,79 €, disminuyéndose en el 2016 en 4.247,18 €, porque entre otras razones se redujeron las funciones y retribuciones del personal eventual, transfiriéndose al funcionario o al laboral indefinido. En esta tesitura le correspondía a la parte demandante (AGE) la carga de desvirtuar las concretas razones dadas por el ayuntamiento para justificar cada una de las modificaciones retributivas conforme al artículo 20.7 de la Ley 36/2014, de 26 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 2015. Y lo cierto es que ni con la prueba practicada, ni con sus escritos de demanda y conclusiones, lo ha hecho.”

Sentencia del Juzgado de lo Contencioso Administrativo nº1 de Ourense de 29 de abril de 2016

“En segundo lugar, en el concreto supuesto analizado no se produjo un incremento lineal de las retribuciones de la plantilla municipal (como en otros precedentes anulados en las sentencias citadas en la demanda). Se aprobó una RPT en la que se alteró la retribución de determinados puestos de trabajo, de manera particularizada y diferente para cada uno de ellos, con una justificación específica reseñada en la memoria de dicha RPT y explicada o motivada pormenorizadamente en un informe posterior del secretario-interventor. Informes en los que se concluye que la masa salarial neta de todo el Ayuntamiento entre los ejercicios 2014 y 2015 solo se incrementó en 1.939,79 €, disminuyéndose en el 2016 en 4.247,18 €, porque entre otras razones se redujeron las funciones y retribuciones del personal eventual, transfiriéndose al funcionario o al laboral indefinido. En esta tesitura le correspondía a la parte demandante (AGE) la carga de desvirtuar las concretas razones dadas por el ayuntamiento para justificar cada una de las modificaciones retributivas conforme al artículo 20.7 de la Ley 36/2014, de 26 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 2015. Y lo cierto es que ni con la prueba practicada, ni con sus escritos de demanda y conclusiones, lo ha hecho.”



Per tot el que s'ha exposat, les places respecte les quals es proposa la modificació o creació en aquest expedient respecten les limitacions pressupostàries contingudes en l'Apartat Dos.1 de l'article 19 de la LPGE 2023.

Segon.- La possibilitat de creació de places per l'establiment o ampliació de serveis de caràcter obligatori que resultin imposats per disposicions legals i, si s'escau, per garantir la viabilitat de la prestació dels serveis existents ve regulada a l'art. 126 del TRRL. El mencionat precepte estableix:

“1. Las plantillas, que deberán comprender todos los puestos de trabajo debidamente clasificados reservados a funcionarios, personal laboral y eventual, se aprobarán anualmente con ocasión de la aprobación del Presupuesto y habrán de responder a los principios enunciados en el artículo 90.1 de la Ley 7/1985, de 2 de abril. A ellas se unirán los antecedentes, estudios y documentos acreditativos de que se ajustan a los mencionados principios.

2. Las plantillas podrán ser ampliadas en los siguientes supuestos:

a) Cuando el incremento del gasto quede compensado mediante la reducción de otras unidades o capítulos de gastos corrientes no ampliables.

b) Siempre que el incremento de las dotaciones sea consecuencia del establecimiento o ampliación de servicios de carácter obligatorio que resulten impuestos por disposiciones legales. Lo establecido en este apartado será sin perjuicio de las limitaciones específicas contenidas en leyes especiales o coyunturales.

3. La modificación de las plantillas durante la vigencia del Presupuesto requerirá el cumplimiento de los trámites establecidos para la modificación de aquél.

4. Las relaciones de los puestos de trabajo, que tendrán en todo caso el contenido previsto en la legislación básica sobre función pública, se confeccionarán con arreglo a las normas previstas en el artículo 90.2 de la Ley 7/1985, de 2 de abril.”

Així doncs, per la creació de noves places s'hauria d'acreditar el compliment dels següents requisits:

4. Necessitat de la creació o ampliació de serveis.
 5. Obligatorietat dels serveis a prestar tenint en compte el marc competencial de l'Ajuntament, en aplicació dels articles 25, 26 i 27 de la LBRL.
 6. Compliment de les exigències derivades del principi d'estabilitat pressupostària i sostenibilitat financera contingudes a la LOEPYSF.
- En relació al compliment d'aquest últim requisit, a la data del present informe [l'Ajuntament de Mont-roig del Camp compleix tots els objectius menys el d'estabilitat pressupostària en la liquidació del pressupost de 2023.](#)



Tercer.- La quantia global destinada a les retribucions complementàries és fixada pel Ple de l'Ajuntament dins dels límits mínims i màxims establerts per l'Estat, i tenint en compte la proporcionalitat establerta al Reial decret 861/1986, de 25 d'abril, pel qual s'estableix el règim de les retribucions dels funcionaris de l'Administració local (RD 861/1986):

- La quantia global destinada pel ple al complement específic no pot superar el 75% del crèdit total destinat a retribucions complementàries (per a CE, CP i gratificacions, s'exclou, per tant, el destinat a CD).
- La quantia global destinada pel ple al complement de productivitat no pot superar el 30% dels crèdits referits.
- La quantia global destinada a gratificacions per serveis extraordinaris no pot superar el 10% dels crèdits referits.

El Pressupost municipal per a l'any 2024 de l'Ajuntament de Mont-roig del Camp ha estat aprovat en la sessió del Ple de 13 de maig de 2024, i es troba actualment en la fase de publicació inicial. El capítol I de despeses d'aquest Pressupost ja contempla les modificacions retributives i les places a crear que no estaven contingudes en el Pressupost de l'any 2023. No obstant, en aquest últim cas les places de nova creació (per a l'establiment de nous serveis o a compte d'amortitzacions) estan pressupostades per a un període d'entre 2 i 10 mesos.

La massa retributiva global ascendeix a 6.448.786,28 € que és el resultat de restar al pressupost destinat en l'any 2024 al Capítol I (aplicats els increments previstos a la LPGE 2023), el cost de la Seguretat Social (A).

A continuació s'exclouen els crèdits destinats a la massa salarial del personal laboral (784.045,53 €) així com els destinats al personal no laboral (funcionari, eventual i càrrecs electes) resultat de sumar les retribucions bàsiques, i complement de destí (3.607.149,69 €, és a dir, B).

El resultat per al càlcul dels límits dels conceptes mencionats (A – B), ascendeix a la quantitat de 2.841.636,59 €, amb les següents quanties màximes:

A	Pressupost cap 1 2023 (+)	8.329.177,76 €
	SS (-)	1.880.391,48 €
		6.448.786,28 €
B	Massa laboral (-)	784.045,53 €
	Sbase+extres no laborals (-)	1.591.605,73 €
	Triennis no laborals(-)	238.026,32 €
	CD (-)	993.472,11 €
		3.607.149,69 €
A-B	Quantia global complementàries R.	2.841.636,59 €
	Màx. CE (75%)	2.131.227,44 €
	Màx. Productivitat (30%)	852.490,98 €



Màx. Gratificacions (10%)	284.163,66 €
---------------------------	--------------

Límit quanties RD 861/1986		Imports consignats al Pressupost 2023 amb les modificacions proposades	
Màx. CE (75%)	2.131.227,44 €	CE	1.973.849,95 €
Màx. Productivitat (30%)	852.490,98 €	C. Productivitat	33.962,03 €
Màx. Gratificacions (10%)	284.163,66 €	Gratificacions	158.324,55 €

A aquest efecte, informo que les modificacions i les creacions de places en la RLT i la plantilla proposades en el present expedient, no comporten superació dels límits previstos a l'article 7 del Reial decret 861/1986, de 25 d'abril, pel qual s'estableix el règim de les retribucions dels funcionaris d'Administració Local, respecte les quanties globals aprovades en el Pressupost 2024 i que s'adjunten a aquesta memòria.

Sobre el procediment a seguir per a modificar la RLT i la plantilla

Primer.- La relació de llocs de treball és un instrument tècnic d'ordenació del personal i de racionalització de les estructures administratives d'acord amb les necessitats dels serveis, mitjançant el qual es determinen les necessitats de personal, es defineixen els requisits exigits per a l'acompliment dels llocs de treball i es classifiquen cadascun d'ells (arts. 15 i 16 de la Llei 30/1984 —DF quarta 3. TRLEBEP—; arts. 90.2 i 93.2 de la Llei 7/1985; 126.4 del RD Legislatiu 781/1986 de 18 d'abril; art. 3 i DT 2a del RD 861/1986, de 25 d'abril). Tots ells sota la cobertura i en el que no contradiguin la norma bàsica actual, l'art. 74 del TRLEBEP: “Les Administracions Públiques estructuraran la seva organització a través de relacions de llocs de treball o altres instruments organitzatius similars que comprendran, almenys, la denominació dels llocs, els grups de classificació professional, els cossos o escales, en el seu cas, al fet que estiguin adscrits, els sistemes de provisió i les retribucions complementàries. Aquests instruments seran públics.” En el concret àmbit de l'administració local els citats art. 90.2 de la LRRL i 126.4 del RDL 781/1986 de 18 d'abril estableixen l'obligació de les entitats locals de formar la relació de tots els llocs de treball existents en la seva organització.



La proposta d'acord de modificació de la RLT, a diferència de la Plantilla de personal, haurà de ser objecte de negociació col·lectiva amb els efectes i l'abast previstos en l'art. 37.1.m) del TRLEBEP. Així doncs, es requereix la negociació per a l'aprovació o modificació de la RLT si afecta condicions de treball dels empleats públics.

Així mateix, també serà preceptiva la emissió d'informe per part de la Secretaria pel que fa a la modificació de la RLT, en atenció a l'article 3.3. d) apartat 6è del Reial decret 128/2018, de 16 de març, pel qual es regula el règim jurídic dels funcionaris d'Administració Local amb habilitació de caràcter nacional.

Correspon al Ple de la Corporació la seva aprovació per majoria simple, a tenor del que disposa l'art. 22.2 i) i 47.2 de la LBRL. D'altra banda, segons l'actual criteri jurisprudencial, la RLT té naturalesa d'acte administratiu i, per tant, no requereix seguir el procediment d'aprovació i modificació propi de normes reglamentàries.

Aquest informe té la vocació d'actuar en unitat d'acte, com a memòria o estudi justificatiu de les modificacions que es proposen, de conformitat amb l'article 31.1 del Decret 214/1990, de 30 de juliol, pel qual s'aprova el Reglament del personal al servei de les entitats locals, i com a informe de la cap de la dependència del Servei de Recursos Humans, tal com exigeix l'article 172 del Reial decret 2568/1986, de 28 de novembre, en virtut dels principis de racionalització i agilitat dels procediments administratius previstos a l'article 3 de la Llei 40/2015, d'1 d'octubre, de Règim Jurídic del Sector Públic.

Segon.- La plantilla de personal, per més que l'art. 90.1 LRBRL i 126.1 del TREL afirmi que estaran compreses per tots els llocs de treball, estaran, en realitat, compreses per totes les places dotades pressupostàriament de l'entitat i s'aprovaran anualment amb motiu de l'aprovació del pressupost. Així doncs, a la vista de les consideracions anteriors, serà necessari realitzar una modificació de la plantilla amb la corresponent modificació, i, d'altra banda, caldrà fer una modificació correlativa de la relació de llocs de treball.

D'acord amb el que s'ha exposat, ens trobem en tres supòsits de modificació de la plantilla de personal dels previstos a l'article 27.1 del Decret 214/1990, de 30 de juliol, pel qual s'aprova el Reglament del personal al servei de les entitats locals, on s'estableix que plantilla es pot modificar amb posterioritat a l'aprovació del pressupost durant l'any de la seva vigència, per respondre la millora dels serveis existents que no admet demora per a l'exercici següent, com també si respon a criteris d'organització administrativa interna, i per a les quals no és necessari que s'aprovi l'expedient de modificació de crèdits del pressupost per existir disponibilitat de consignacions pressupostàries.



Adicionalment, en relació a la present actuació, ha d'indicar-se que, segons disposa l'article 126.3 del TRRL, la modificació de la plantilla durant la vigència del pressupost, requereix el compliment dels tràmits establerts per a la seva modificació, per la qual cosa a l'ésser un requisit previ necessari per a la seva aprovació l'emissió d'informe de control permanent per part de l'òrgan interventor, ha d'entendre's que igualment ha de ser preceptiva la seva emissió per a la modificació de la plantilla del personal, en virtut del que disposa l'article 32.1.d) del Reial decret 424/2017, de 28 d'abril, pel qual es regula el règim jurídic del control intern en les entitats del Sector Públic Local.

Donada la interconnexió entre Plantilla i Pressupost, la Plantilla s'aprova en ocasió d'aquest, sent suficient l'acord favorable de la majoria simple dels seus membres. Qualsevol modificació de la plantilla exigeix els mateixos tràmits que la seva aprovació, i la seva ampliació procedeix quan l'increment de la despesa que suposi es compensi amb la reducció en altres capítols de despeses no ampliables o quan l'augment es degui a l'establiment o ampliació de serveis imposats per una disposició legal.

Correspon al Ple de la Corporació la seva aprovació per majoria simple, a tenor del que disposa l'art. 22.2 i) i 47.2 de la LBRL. L'art. 129.3 TRRL estableix que la còpia de la Plantilla de Personal i de la RLT es remetrà a la Administració de l'Estat i a la de la Comunitat Autònoma respectiva, dins del termini de 30 dies des de la seva aprovació. A més, segons l'art. 172 del TRRL, haurà de publicar-se íntegrament en el Butlletí Oficial de la Província, juntament amb un resum del Pressupost a nivell de Capítols. En aquest sentit segons el Tribunal Suprem:

“...així com per a la aprovació anual de la Plantilla és necessari que aquesta vagi unida a la corresponent prevenció de la despesa, contingut en el Pressupost anual, de la mateixa forma i per igual raó ha d'exigir-se que aquesta norma se segueixi també quan l'ampliació de la plantilla es pretén realitzar fora del seu moment ordinari, que és el de la aprovació del Pressupost. Fora d'aquest moment la variació de la plantilla no pot qualificar-se d'ordinària perquè en anar vinculada a la modificació del Pressupost, necessita, igual que aquesta, respondre a una circumstància que no pot demorar-se fins al exercici següent, havent d'anar unida l'acreditació d'aquesta circumstància a la aprovació del crèdit que ha de cobrir la nova despesa provocada per l'ampliació de la plantilla. En aquest sentit, no n'hi ha prou amb l'ampliació de la plantilla, remetent-se al fet que s'iniciï un altre expedient per a dotar-se dels crèdits necessaris, sinó que és obligat fer-ho conjuntament, de manera que en aprovar-se la modificació de la plantilla s'aprovin també les quanties creditícies necessàries per a costejar-la. L'ampliació o modificació de la plantilla durant la vigència del Pressupost, per canvi de circumstàncies o noves dades que modifiquin la planificació inicial, requerirà el compliment dels tràmits establerts per a la modificació pressupostària en l'article 126.3 TR/1986, no essent



suficient a tals efectes que l'Interventor Certifiqui que existeixi cobertura pressupostària per a tals imprevistos, la qual cosa implicaria un increment de la despesa en aquest Capítol amb una correlativa reducció d'un altre..."

La modificació de la plantilla, a més, ha d'ésser objecte de remissió a l'Administració General de l'Estat i de la Comunitat Autònoma.

Tercer.- Tal com estableix l'article 31.1 apartat a) del Decret 214/1990, de 28 de juliol, l'elaboració de la relació de llocs de treball s'ha d'ajustar a criteris de racionalitat, economia i eficàcia i per a la seva justificació s'han d'incorporar en aquestes relacions els documents següents: l'estudi justificatiu de l'estructura administrativa o el seu organigrama funcional.

En compliment d'aquesta previsió, aquesta memòria justificativa s'acompanya de la proposta d'organigrama funcional de l'estructura administrativa de l'Ajuntament de Mont-roig del Camp.

Quart.- D'acord amb el previst a l'article 168.1 apartat c) del Reial decret legislatiu 2/2004, de 5 de març, pel qual s'aprova el text refós de la Llei reguladora de les Hisendes Locals, el pressupost de l'Entitat Local serà format pel seu President i a ell haurà d'unir-se l'Annex de personal de l'Entitat Local. L'Annex de personal de l'Entitat Local, és el document en què es relacionen i valoren els llocs de treball existents en la mateixa, de forma que es doni l'oportuna correlació amb els crèdits pel personal inclosos al pressupost.

El pressupost per a l'any 2024 de l'Ajuntament de Mont-roig del Camp, així com els annexos preceptius, es van aprovar pel Ple de la Corporació en la sessió de 13.05.2024, i ha estat publicat inicialment al BOPT de 16.05.2024 a l'espera d'esdevenir definitiu, un cop transcorri el termini preceptiu.

Tenint en compte que les modificacions proposades en aquest expedient, incideixen en les retribucions del personal que van ésser aprovades pel Ple en la sessió de 13.05.2024, correspon actualitzar l'Annex de personal del pressupost de la Corporació per a l'any 2024 en els termes previstos a com annex del present expedient.

Així mateix, d'acord amb la normativa aplicable, la modificació de la RLT i la plantilla de l'Ajuntament, seran objecte de publicació i es sotmetrà a informació pública durant un termini de quinze dies hàbils.

Vistes les anteriors consideracions,



El Ple de l'Ajuntament, amb 8 vots a favor de: Fran Morancho López (PSC), Yolanda Pérez Díaz (PSC), Jordi Alemany Ardit (PSC), Francisca Ortiz Sánchez (PSC), Miguel del Viso Romanos (PSC), Elvira Montagud Pérez (IMM), Irene Aragonès Gràcia (ERC) i Juan Miguel Jareño López (Vox) i 4 vots en contra de: Annabel Garcia Echevarria (CM), Serena Gispert Giménez (CM), Josep Rovira Pujol (CM) i Amèlia Bargalló Castellnou (CM) acorda:

1. Modificar la Plantilla de personal de l'Ajuntament de Mont-roig del Camp en els termes previstos a l'Annex d'aquesta Proposta, així com l'Annex de personal al Pressupost de la Corporació.
2. En cas que el Ple aprovi les modificacions proposades, que se sotmeti el present acord a informació pública, per termini de 15 dies hàbils mitjançant anunci en el tauler electrònic de l'Ajuntament, al Butlletí Oficial de la província i al Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya, durant aquest termini els interessats podran examinar l'expedient i presentar les al·legacions i reclamacions que estimin pertinents. Transcorregut aquest termini, si no s'han presentat al·legacions, s'entendrà elevat a definitiu aquest acord d'aprovació inicial.
3. En cas que el Ple aprovi les modificacions proposades, que es trametin còpies certificades a l'Administració de l'Estat i al Departament de la Presidència de la Generalitat de Catalunya, en el termini de trenta dies des de la seva aprovació.

El contingut de l'explicació, debat i votació es pot consultar al següent enllaç:

[Explicació, debat i votació dels punts 1 i 2 de l'ordre del dia.](#)

La presidència aixeca la sessió a l'hora indicada en l'encapçalament d'aquesta acta, la qual estenc, com a secretària.

Mont-roig del Camp, a data de la signatura electrònica.

La Secretària,

Vistiplau, Sr. alcalde,
Fran Morancho López

Document signat electrònicament al marge

