

INFORME TÈCNIC JUSTIFICATIU
DE LA PROPOSTA D'ADEQUACIÓ RETRIBUTIVA
SINGULAR I EXCEPCIONAL DEL LLOC DE TREBALL
D'OFICIAL SEGON CAP DE LA POLICIA LOCAL

AJUNTAMENT D'ARTÀ

Índex

	pàgina
1. REDEFINICIÓ ORGANITZATIVA DEL LLOC DE TREBALL	2
2. PROPOSTA TÈCNICA DE FITXA DESCRIPTIVA DEL LLOC DE TREBALL	4
3. PROPOSTA TÈCNICA DE DETERMINACIÓ DE LA VALORACIÓ DEL LLOC DE TREBALL I DE CONVERSIÓ DEL RESULTAT EN RETRIBUCIÓ DEL LLOC DE TREBALL	6
4. SOBRE LA TRAMITACIÓ D'AQUESTA PROPOSTA	16
5. GARANTIES	18

En el marc del nostre vigent contracte de serveis amb l'Ajuntament d'Artà sobre "ASSISTÈNCIA TÈCNICA SOBRE ORGANITZACIÓ DEL GOVERN I DELS CÀRRECS DE COMANDAMENT MUNICIPALS, AMB ADAPTACIÓ ALS DARRERS CANVIS LEGALS" adjudicat per Acord de la Junta de Govern del 23 de setembre, hem estat requerits per emetre informe tècnic des dels punts de vista jurídic, organitzatiu i de gestió de persones, sobre l'aplicabilitat al lloc de treball de nova creació d'Oficial Segon Cap de la Policia Local de les previsions contemplades en l'article 19. Set de la vigent llei de pressupostos generals de l'estat per al 2016 (Llei 48/2015) sobre adequacions retributives de caràcter singular i excepcional, i si fos el cas fer una proposta tècnica d'aplicació d'aquestes especificacions.

Acceptant l'encàrrec ens complau d'informar del següent.

1.

REDEFINICIÓ ORGANITZATIVA DEL LLOC DE TREBALL

Complementant i precisant tècnicament les informacions i demandes expressades pel govern municipal, plantejarem que el lloc de treball ha de tenir si així s'aprova per part del Ple municipal, per ser una necessitat organitzativa inajornable, les següents funcions:

- Fer la suplència en la integritat de funcions ordinàries i dedicació de l'Oficial Cap de la Policia local en cas d'absència per qualsevol causa.
- Exercir la responsabilitat tècnica de planificació, supervisió i inspecció en la policia local seguint les directrius de l'Oficial Cap de la Policia local.
- Dur a terme les funcions d'organització, direcció i coordinació amb la resta de l'administració municipal que l'Oficial Cap de la Policia local li delegui.

- Exercir el comandament immediat sobre tots els efectius de la policia local de servei.
- Emetre els informes que li siguin encomanats i instruir els procediments que se li assignin.
- Fer complir als efectius de la policia local els protocols aprovats, seguint directrius de l'Oficial Cap.
- Dur a terme aquestes funcions amb horari flexible, aprovat per l'Oficial Cap, adaptat a les necessitats del servei; assumir la disponibilitat, en cas d'incidències greus de seguretat i de necessitat ineludible a criteri de l'Oficial Cap, 24 hores diàries 7 dies a la setmana; i assegurar la dedicació exclusiva a les funcions del càrrec amb prohibició de tota altra activitat retribuïda.
- I, en general, totes aquelles de caràcter similar que li siguin encomanades per l'Oficial Cap de la Policia Local o per part de l'Alcaldia.

2

PROPOSTA TÈCNICA DE FITXA DESCRIPTIVA DEL LLOC DE TREBALL

Donat que l'Ajuntament d'Artà encara no ha aprovat cap Relació de Llocs de Treball, proposem que per a la determinació tècnica de les condicions d'aquest lloc de treball s'utilitzi la pauta de descripció tècnica dels llocs de treball que ja va ser aprovada per l'ajuntament Ple en la definició del lloc de treball d'Oficial Cap de la Policia Local, amb la intenció d'anar consolidant aquest model que, desitjablement, en el futur, podria utilitzar-se per a tots els llocs de treball de l'Ajuntament, dins d'un procés de definició i aprovació per etapes, gradual i progressiva de la Relació de Llocs de Treball.

Proposem que s'apliqui amb l'aprovació per acord del Ple d'una **fitxa descriptiva del lloc de treball**, que definiria les especificacions tècniques i descripció de funcions, tal com es contempla en la pàgina següent d'aquest informe.

Aquesta fitxa serà completada, pel que fa a les determinacions que hi manquen, en l'apartat següent d'aquest informe.

Ajuntament d'Artà - Relació de llocs de treball - Fitxa del lloc de treball							
Denominació del lloc de treball: Oficial Segon Cap de la Policia Local							
Dependència jeràrquica: Oficial Cap de la Policia Local							
Règim i classificació: Funcionari – Escala d'Administració Especial – Subescala Serveis Especials – Classe Policia Local – Subgrup C1 – Escala Bàsica – Categoria Oficial							
Do-ta-ció	Nivell de Complement de Destí (1)	Complement Específic mensual Tram General	Complement Específic mensual Tram Dedicació ESPECIAL	Tipus de lloc (2)	Forma de Provisió (3)	Mobilitat (4)	Grup
1	[segons valoració]	[segons valoració]	[segons valoració]	S	LLD	IB	C1
<p>Funcions: Exercir la responsabilitat tècnica de planificació, supervisió i inspecció en la policia local; exercir les funcions d'organització, direcció i de coordinació amb la resta de l'administració municipal que li siguin delegades pel Cap; exercir el comandament sobre els agents i sobre les unitats i els serveis operatius de la policia local; emetre els informes que li siguin encomanats; fer complir els protocols que se li assignin; i, en general, totes aquelles de caràcter similar que li encarregades pel Cap de la Policia Local.</p>							
<p>Altres requisits i observacions: DEDICACIÓ ESPECIAL Comporta l'horari flexible aprovat pel Cap de la Policia Local i adaptat a les necessitats del servei; la disponibilitat, 24 hores diàries 7 dies a la setmana, en cas d'incidències greus de seguretat i de necessitat ineludible; i la dedicació exclusiva a les funcions del càrrec amb prohibició de tota altra activitat retribuïda.</p>							
<p>(1) Indica el nivell de complement de destí del lloc de treball; però la persona que l'ocupa pot tenir acreditat un grau personal diferent que li suposi una percepció econòmica diferent.</p>							
<p>(2) Els llocs de treball singulars (s) tenen funcions i atribucions que els individualitzen de qualsevol altre lloc; els llocs de treball normalitzats (n) tenen entre ells funcions i atribucions idèntiques i els seus ocupants poden realitzar tota mena de tasques pròpies de la dependència on estan adscrits en funció de les necessitats del servei. Els llocs de treball normalitzats poden ser traslladats de dependència en funció de les necessitats del servei.</p>							
<p>(3) Els llocs de treball singulars podran ser coberts, o bé per concurs (CON) entre empleats públics que compleixin els requisits del lloc de treball i pertanyin a les administracions públiques esmentades a l'apartat "Mobilitat"; o bé pel procediment de lliure designació (LLD) per part de l'Alcalde, entre empleats públics que compleixin els requisits del lloc de treball i pertanyin a les administracions públiques esmentades a l'apartat "Mobilitat"; però per decisió municipal hauran de ser designacions motivades en els mèrits dels nomenats, així com el cessament haurà de ser motivat en demèrits dels titulars. Els càrrecs reservats a funcionaris d'habilitació estatal (HE) es regiran per la seva normativa específica. Mentre no se celebren els concursos i processos de lliure designació amb concurrència pública l'Alcalde per Decret podrà adscriure provisionalment a funcionaris o personal laboral de l'Ajuntament als diferents llocs de treball. El personal eventual es regeix per la seva normativa específica.</p>							
<p>(4) Fa referència a quin personal de quines administracions públiques, sempre que compleixi els requisits, pot concórrer al procés selectiu per al lloc de treball. Les modalitats són: AP, empleats públics de qualsevol de les administracions públiques; IB empleats públics de qualsevol de les administracions públiques de les Illes Balears; MA empleats públics de qualsevol de les administracions locals de Mallorca; AR empleats públics de l'Ajuntament d'Artà; HE sistema de cobertura de vacants dels funcionaris d'habilitació estatal.</p>							

3

PROPOSTA TÈCNICA DE DETERMINACIÓ DE LA VALORACIÓ DEL LLOC DE TREBALL I DE CONVERSIÓ DEL RESULTAT EN RETRIBUCIÓ DEL LLOC DE TREBALL

3.1. Mètodes de valoració de llocs de treball creats i emprats per Estratègia Local

Els professionals d'Estratègia Local hem treballat en valoracions de llocs de treball en institucions públiques d'Espanya des de l'aparició de l'obligació legal de fer-ho, l'any 1984 amb caràcter general i des de 1987 per a l'administració local, amb mètodes propis, concebuts específicament per ser aplicats a les institucions locals espanyoles.

El mètode de jerarquitzaació participativa va ser concebut per posar en pràctica els canvis de la llei 30/84 en la funció pública espanyola, i del RDL 781/1986 pel que fa a l'administració local. Aplicat per primer cop a **l'ajuntament de Zamora l'any 1987**. Es tracta d'un mètode participatiu, que busca el consens i que minimitza els riscos "d'esborrar la pissarra de les retribucions" treballant correctivament sobre l'escala retributiva existent; un mètode de baixa complexitat buscant la transparència del procés. Un mètode relativament costós en increments retributius i en conflictivitat social interna, però molt menys que tots els altres emprats per altres equips professionals en aquella època inicial, i per això va aconseguir resultats i aplicació efectiva dels resultats a totes les institucions on es va posar en marxa.

El mètode factorial des de base de dades va ser creat buscant un mètode ràpid i poc costós per a ajustos de la valoració posteriors a la primera valoració general, en situacions d'alt consens sobre els objectius, i objectius prudents. Va ser aplicat per primer cop a la **Sindicatura de Comptes de la Generalitat Valenciana l'any 1996**, i va ser aplicat des d'aleshores a moltes institucions, i amb èxit allí on es complien les condicions per a les que va ser creat.

A partir de 2003 observem que els mètodes de revisió global de les valoracions de llocs de treball de tota la institució són cada vegada més conflictius i més costosos, sobretot en

conflictivitat interna, fins al punt que ens plantegem no recomanar-los i no utilitzar-los més, i comencem la recerca de nous mètodes millor adaptats a les noves realitats.

Així creem el **mètode de revisió contínua**, un mètode innovador de valoració de llocs de treball de caràcter periòdic, especialment adequat per a les circumstàncies actuals de la majoria d'institucions. Un mètode que funciona mitjançant revisions puntuals o parcials contínues de la valoració de llocs de treball amb un mètode participatiu, una evolució del mètode de jerarquització participativa, evitant per sempre més el trauma de la valoració simultània de tots els llocs de la institució. Es va aplicar per primer cop a **l'ajuntament d'Eivissa l'any 2004**.

Finalment a partir de l'evolució del mètode factorial des de base de dades posem en pràctica el **mètode de valoració individualitzada**, una evolució del mètode factorial des de base de dades. És un mètode factorial específic per a la valoració de llocs de treball gradual i progressiva, per valorar llocs de treball individuals o fins i tot de factors o característiques concretes de llocs de treball. Es va aplicar per primer cop a **l'ajuntament de Santurtzi l'any 2007**.

Aquest darrer, el mètode de valoració individualitzada, és el mètode que hem utilitzat per a la valoració del lloc de treball que és objecte d'aquest informe.

3.2. Descripció tècnica del mètode de valoració individualitzada

El mètode de valoració individualitzada és una evolució i adaptació del mètode factorial des de base de dades que va ser creat per Albert Calderó, consultor i metodòleg d'Estratègia Local, i va ser informatitzat, carregat de dades i posat a prova de manera experimental per consultors d'Estratègia Local al llarg de l'any 1996. Estratègia Local va aplicar aquest mètode per primera vegada a una institució mitjançant contracte a la Sindicatura de Comptes de la Generalitat Valenciana, a l'octubre d'aquell mateix any.

El mètode forma part de la família de mètodes basats en l'anàlisi del valor de les tasques dels llocs de treball mitjançant la descomposició en factors.

Amb aquest mètode la informació del lloc de treball que es valorarà total o parcialment és contrastat ponderadament amb dues famílies de dades de llocs de treball: D'una banda, i obtinguda en el mateix organisme del lloc que es valora, d'una informació d'un conjunt de llocs de treball de la mateixa institució perifèrics del lloc que es valora; i d'altra banda, amb els llocs més directament emparentats amb el que es valora de la base de dades de valoracions de llocs que forma part del mètode, elaborades per Estratègia Local a institucions locals des de l'any 1987 amb diversos mètodes, i també de resultats de valoracions aplicades a institucions locals i fetes per altres professionals però que han estat validades i utilitzades per Estratègia Local en altres tipus de treballs professionals.

Aquest doble contrast es fa per a cada un dels factors de valoració propis del mètode, que són els següents:

1) Factor Condicions Ambientals i de Risc

Valora les dificultats físiques del treball i del seu entorn, tant aquelles que afecten de manera permanent o habitual a la feina com els riscos d'afecció que siguin actuals i que disposin d'una probabilitat significativa de succeir.

No es tenen en compte, en canvi, les dificultats que es presentin de forma esporàdica, ni els riscos deguts a la comissió d'errors no admissibles en el nivell de competència professional exigible per al lloc, ni els riscos derivats de l'omissió de les mesures de protecció i seguretat exigibles.

Dins d'aquest factor es valoren per tant aspectes com el treball a la intempèrie, els esforços físics, la penositat, la toxicitat, la nocturnitat, la festivitat, el treball a torns o la perillositat. En un nivell més baix es tenen en compte els factors ergonòmics, els desplaçaments, la contaminació acústica, etc.

II) Factor Coneixements i Habilitats Professionals

Valora el temps necessari i el nivell de dificultat que cal superar per adquirir els coneixements i habilitats necessaris per al correcte exercici del lloc en el nivell bàsic exigible.

Es tracta d'un altre factor sintètic, en el qual es ponderen tant el temps i dificultat d'adquisició de coneixements tècnics i metodològics, com l'aprenentatge de terminologia i llenguatges, de l'entrenament d'habilitats professionals o de l'adquisició de capacitats gestores o directives.

Es valoren en aquest factor tant els coneixements i habilitats estrictes per a l'exercici professional que es demana com aquells instrumentals (informàtica, per exemple) o estructurals (per exemple, coneixements sobre el context institucional del treball).

En el càlcul d'aquest valor es pondera la percepció retributiva de retribució bàsica i de complement de destinació que retribueixen també el nivell de coneixements adquirits i acreditats.

III) Factor Autonomia

Valora l'amplitud del cicle temporal d'encàrrec i supervisió del treball per part del superior jeràrquic en condicions mitjanes de competència directiva del lloc superior i de productivitat i acompliment del lloc subordinat.

Dit en llenguatge més corrent, en aquest factor es valora més un lloc com més llarg és el període de temps que pot transcórrer entre l'encàrrec d'una tasca per part del superior i la seva supervisió, suposant un grau mitjà d'eficàcia professional de tots dos.

D'aquesta manera es valora el grau d'exigència en la capacitat personal per a l'auto-planificació, autoorganització i autocontrol de les tasques encomanades al lloc de treball.

IV) Factor Incertesa

Valora el grau de dificultat i de predictibilitat de la solució dels problemes i incògnites que l'ocupant del lloc ha de resoldre habitualment.

La incertesa d'un lloc de treball obeeix a diverses variables:

a) La presència major o menor de regles, normes o procediments estandarditzats per a la realització de les tasques que suposa el lloc de treball. En aquest sentit, com menys reglades estiguin les tasques a realitzar i més necessari sigui el maneig en cada cas pel titular del lloc de criteris tècnics, organitzatius o socials per a l'elecció o decisió de què es tracti, més gran serà la incertesa.

b) el grau de variabilitat de les solucions a les incògnites que el lloc de treball ha de resoldre. Quantes més solucions possibles, com menor sigui l'estructura de les solucions, més incertesa.

c) el grau de control sobre les solucions. Quan, partint del nivell de competència exigible per al lloc, més feble, desestructurada i complexa sigui la relació entre l'exercici del lloc i el seu resultat.

Per exemple, un lloc que hagi de freqüentment dur a terme negociacions amb tercers sobre els quals no es té una posició de poder és un lloc més incert que un lloc en el qual es prenen decisions reglades.

V) Factor Responsabilitat pel Treball Propi

Valora la gravetat, impacte i imputabilitat de les conseqüències de les realitzacions del lloc de treball segons el seu acompliment abast un major o menor nivell d'excel·lència, a partir de l'excel·lència mínima exigible al lloc.

No es valoren en aquest factor les conseqüències del treball mal fet, sinó les conseqüències de la diferència entre fer-ho més o menys bé, sempre per sobre del mínim exigible al lloc.

D'aquestes conseqüències es valoren tres elements successius. En primer lloc, la gravetat, és a dir, el nivell de repercussió econòmica, temporal, organitzativa, institucional o social.

En segon lloc, l'impacte, la més o menys immediata relació de causa a efecte entre les tasques realitzades o les decisions preses i la constatació de les conseqüències.

En tercer lloc, la imputabilitat, és a dir, la major o menor probabilitat que sigui precisament a l'ocupant d'aquest lloc a qui li siguin atribuïdes aquestes conseqüències.

En el càlcul d'aquest valor es pondera la percepció retributiva de retribució de complement de destinació que retribueixen també el nivell de responsabilitat sobre el treball propi.

VI) Factor Responsabilitat pel Treball d'Altres

Valora la gravetat, impacte i imputabilitat per al titular del lloc de les conseqüències de les realitzacions dels llocs de treball que depenguin jeràrquicament d'ell, segons el seu acompliment abast un major o menor nivell d'excel·lència, a partir de l'excel·lència mínima exigible.

La responsabilitat pel treball d'altres és un factor de característiques semblants a l'anterior, si bé en aquest cas es valora la gravetat i impacte de les tasques i decisions dels subordinats, i la seva imputabilitat al superior jeràrquic.

Per tant aquest factor augmenta a major nombre de subordinats, a més gravetat i impacte de les conseqüències de la seva activitat i a major imputabilitat sobre el superior de les conseqüències de les tasques i decisions dels subordinats.

En el càlcul d'aquest valor es pondera la percepció retributiva de retribució de complement de destinació que retribueixen també el nivell de responsabilitat sobre el treball d'altres.

Cadascun d'aquests factors s'ha calibrat mitjançant una escala de mesura obtinguda de l'aplicació del sistema a una àmplia base de dades de valoracions de llocs de treball realitzades o conegudes pels consultors d'Estratègia Local en institucions públiques espanyoles, de manera que s'obté una comparabilitat de valoració en el si d'una constel·lació d'institucions de característiques similars a la que pertany el lloc de treball que és objecte de valoració.

Aquesta escala de calibratge dels factors s'aplica per una banda al lloc que es pretén valorar, i per altra banda **als llocs de treball de contrast necessaris per referenciar la valoració a l'escala retributiva de la institució.**

Tot seguit es calcula per al lloc que es pretén valorar l'Índex Sintètic de Ponderació de Factors, una resultant única de la ponderació de tots els factors, que resulta de la seva aplicació a una fórmula polinòmica que té en compte el pes dels diferents factors en la base de dades del mètode i en els llocs de treball de contrast de la institució.

El resultat de l'Índex Sintètic de Ponderació de Factors és un valor en punts d'aquest Lloc de Treball, traduïble a retribució a partir d'una fórmula calculada partint del conjunt de llocs de treball de contrast, que diferencia en funció dels requisits legals retribució al Complement de Destí i retribució al Complement Específic.

3.3. Aplicació del mètode a la valoració del lloc de treball objecte d'aquest informe

Els resultats de l'aplicació del mètode de valoració individualitzada al lloc de treball d'Oficial Cap de la policia local de l'Ajuntament d'Artà descrit a la fitxa del capítol 2 d'aquest informe són els següents:

<p>Complement de destí</p>	<p>nivell 18</p>
<p>Complement Específic TRAM GENERAL</p>	<p>579,87 €/mes (14 pagues)</p>
<p>Complement Específic TRAM DEDICACIÓ ESPECIAL: (Horari flexible aprovat pel Cap i adaptat a les necessitats del servei, disponibilitat 24/7 en cas indel·ludible i dedicació exclusiva)</p>	<p>437,77 €/mes (12 pagues)</p>

Aquesta proposta retributiva ha estat definida a partir d'una base de dades referida a **retribucions per a l'any 2016**, tant pel que fa a la nostra base de dades general com a les dades específiques utilitzades com a referència de l'Ajuntament d'Artà.

Per tant, la proposta de fitxa descriptiva del lloc de treball completada amb les dades de valoració seria com segueix:

Ajuntament d'Artà - Relació de llocs de treball - Fitxa del lloc de treball							
Denominació del lloc de treball: Oficial Segon Cap de la Policia Local							
Dependència jeràrquica: Oficial Cap de la Policia Local							
Règim i classificació: Funcionari – Escala d'Administració Especial – Subescala Serveis Especials – Classe Policia Local – Subgrup C1 – Escala Bàsica – Categoria Oficial							
Do-ta-ció	Nivell de Complement de Destí (1)	Complement Específic mensual Tram General	Complement Específic mensual Tram DEDICACIÓ ESPECIAL	Tipus de lloc (2)	Forma de Provisió (3)	Mobilitat (4)	Grup
1	18	579,87	437,77	S	LLD	IB	C1
<p>Funcions:</p> <p>Exercir la responsabilitat tècnica de planificació, supervisió i inspecció en la policia local; exercir les funcions d'organització, direcció i de coordinació amb la resta de l'administració municipal que li siguin delegades pel Cap; exercir el comandament sobre els agents i sobre les unitats i els serveis operatius de la policia local; emetre els informes que li siguin encomanats; fer complir els protocols que se li assignin; i, en general, totes aquelles de caràcter similar que li encarregades pel Cap de la Policia Local.</p>							
<p>Altres requisits i observacions: DEDICACIÓ ESPECIAL</p> <p>Comporta l'horari flexible aprovat pel Cap de la Policia Local i adaptat a les necessitats del servei; la disponibilitat, 24 hores diàries 7 dies a la setmana, en cas d'incidències greus de seguretat i de necessitat ineludible; i la dedicació exclusiva a les funcions del càrrec amb prohibició de tota altra activitat retribuïda.</p>							
<p>(1) Indica el nivell de complement de destí del lloc de treball; però la persona que l'ocupa pot tenir acreditat un grau personal diferent que li suposi una percepció econòmica diferent.</p>							
<p>(2) Els llocs de treball singulars (s) tenen funcions i atribucions que els individualitzen de qualsevol altre lloc; els llocs de treball normalitzats (n) tenen entre ells funcions i atribucions idèntiques i els seus ocupants poden realitzar tota mena de tasques pròpies de la dependència on estan adscrits en funció de les necessitats del servei. Els llocs de treball normalitzats poden ser traslladats de dependència en funció de les necessitats del servei.</p>							
<p>(3) Els llocs de treball singulars podran ser coberts, o bé per concurs (CON) entre empleats públics que compleixin els requisits del lloc de treball i pertanyin a les administracions públiques esmentades a l'apartat "Mobilitat"; o bé pel procediment de lliure designació (LLD) per part de l'Alcalde, entre empleats públics que compleixin els requisits del lloc de treball i pertanyin a les administracions públiques esmentades a l'apartat "Mobilitat"; però per decisió municipal hauran de ser designacions motivades en els mèrits dels nomenats, així com el cessament haurà de ser motivat en demèrits dels titulars. Els càrrecs reservats a funcionaris d'habilitació estatal (HE) es regiran per la seva normativa específica. Mentre no se celebrin els concursos i processos de lliure designació amb concurrència pública l'Alcalde per Decret podrà adscriure provisionalment a funcionaris o personal laboral de l'Ajuntament als diferents llocs de treball. El personal eventual es regeix per la seva normativa específica.</p>							
<p>(4) Fa referència a quin personal de quines administracions públiques, sempre que compleixi els requisits, pot concórrer al procés selectiu per al lloc de treball. Les modalitats són: AP, empleats públics de qualsevol de les administracions públiques; IB empleats públics de qualsevol de les administracions públiques de les Illes Balears; MA empleats públics de qualsevol de les administracions locals de Mallorca; AR empleats públics de l'Ajuntament d'Artà; HE sistema de cobertura de vacants dels funcionaris d'habilitació estatal.</p>							

4. SOBRE LA TRAMITACIÓ D'AQUESTA PROPOSTA

Entenem que l'aprovació d'aquesta proposta és competència del Ple municipal.

Pel que fa al procediment d'aprovació de la relació de llocs de treball o bé de qualsevol modificació és important tenir present que fa poc temps hi ha hagut un canvi en la consideració jurídica de l'acte d'aprovació de la relació de llocs de treball.

Durant molts anys la jurisprudència ha vacil·lat en la consideració d'una qüestió que la normativa no deixava clara: Si la naturalesa de la relació de llocs de treball era la d'un acte administratiu o bé la d'un reglament. Si es tractava del segon cas calia un procés solemne d'aprovació, amb una aprovació inicial, una exposició al públic, pronunciament sobre les alegacions presentades i finalment segona aprovació, en tot cas amb les corresponents publicacions en els diaris oficials. Si es tractava del primer cas la tramitació havia de ser més simple, amb una sola aprovació i publicació, amb posterior accés als recursos administratius.

Doncs bé, contràriament a la tendència jurisprudencial que s'anava consolidant en els darrers anys, que anava més aviat en la línia de la naturalesa reglamentària, hi ha hagut recentment un canvi radical.

La Sala del Contenciós-Administratiu del Tribunal Suprem ha publicat una sentència, de data 5 de febrer del 2014 (recurs número 2986/2012), per la qual modifica expressament la seva doctrina sobre la consideració jurídica de les Relacions de Llocs de Treball.

La resolució estableix que aquestes relacions s'han de conceptuar "a tots els efectes" com a actes administratius, amb la conseqüència, entre altres, que no hi cap contra les mateixes el recurs de cassació davant el mateix Suprem. Això rectifica la jurisprudència seguida fins ara, que assimilava les Relacions de Llocs de Treball a disposicions generals als efectes del recurs de cassació.

La resolució reconeix que, des de la seva introducció en la Llei de 1984, les relacions de llocs de treball han plantejat dificultats a la jurisprudència, que ha estat pel que fa a la caracterització jurídica d'aquesta figura " insegura i no sempre coherent ", fet que suposava un llast per a l'objectiu de la seguretat jurídica.

La sentència especifica que les seves consideracions es refereixen a les Relacions de Llocs de Treball de l'Administració de l' Estat i organismes dependents, però les seves conclusions són perfectament aplicables a les administracions locals.

Els magistrats assenyalen que la Relació de Llocs de Treball "no és un acte ordenador, sinó un acte ordenat, mitjançant el qual l'Administració s'auto-organitza, ordenant un element de la seva estructura com és el del seu personal". Després d'aquesta argumentació indica que la Relació de Llocs de Treball és un acte administratiu, i no una disposició general, i que per tant no s'escau la seva obertura a la cassació. Per això declara no procedent el recurs plantejat pel funcionari.

En aquest sentit, la sentència precisa que

"...lo único que hace la RPT al ordenar los distintos puestos, es singularizar dicho estatuto genérico en relación con cada puesto, al establecer para él las exigencias que deben observarse para su cobertura y los deberes y derechos de los genéricamente fijados por las normas reguladores del estatuto de los funcionarios, que corresponden a los funcionarios que sirven el puesto. Pero tales exigencias, deberes y derechos no los regula la RPT, sino que vienen regulados en normas jurídicas externas a ella (categoría profesional, nivel de complemento de destino, complemento específico, en su caso, etc...), siendo la configuración del puesto de trabajo definido en la RPT simplemente la singularización del supuesto de hecho de aplicación de dichas normas externas."

"En tal sentido la función jurídica de la RPT no es la de ser norma de ordenación general y abstracta de situaciones futuras, sino la de ser un acto-condición, mediante el que, al establecer de modo presente y definitivo el perfil de cada puesto, este opera como condición y como supuesto de hecho de la aplicación al

funcionario que en cada momento lo sirve de la norma rectora de los diversos aspectos del estatuto funcional.

(...)

“Hemos así de conducir, rectificando expresamente nuestra jurisprudencia precedente, que la Relaciones de Puestos de Trabajo deben considerarse a todos los efectos como acto administrativo, y que no procede para lo sucesivo distinguir entre plano sustantivo y procesal.”

Per tant el procediment idoni per a l'aprovació de la Relació de Llocs de treball o de qualsevol de les seves modificacions és l'acord normal de Ple. No és procedent la negociació prèvia amb els representants del personal perquè es tracta d'un lloc de treball directiu, de màxim comandament d'un cos de seguretat i dependència directa de l'alcaldia, per aplicació dels articles 13.4 i 37.2.c) del Reial Decret Legislatiu 5/2015 de 30 d' octubre del text refós de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic.

5. GARANTIES

El jurista i tècnic en gestió de personal que subscriu garanteix que l'anàlisi, descripció i determinació de requisits del lloc de treball i la proposta tècnica retributiva han estat realitzades amb criteri exclusivament tècnic i amb una estricta aplicació d'un mètode racional, generalment acceptat pels experts en el tema, i que compleix tots els requisits establerts per la legislació vigent i els definits els darrers anys per les sentències dels tribunals competents sobre el tema, pel que fa a l'aplicació d'aquesta tecnologia a les retribucions dels funcionaris públics.

Albert Calderó Cabré. Advocat en exercici de l'Il·lustre Col·legi de l'Advocacia de Barcelona nº 16757. Consultor responsable del projecte. Subdirector d'Estratègia Local

**NOMBRE CALDERO
CABRE ALBERTO -
NIF 39828521L**

Firmado digitalmente por
NOMBRE CALDERO CABRE
ALBERTO - NIF 39828521L
Fecha: 2016.04.11 10:02:24
+02'00'