

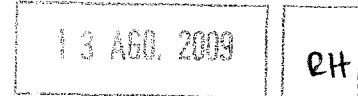


Secció Sindical de l'Ajuntament de Mollet del Vallès

Pl. Major, 1  
Edifici administratiu, 5a planta  
08100 Mollet del Vallès  
Telèfon 93 5719515 ext. 9653  
FAX: 93 4920576  
a/e: ccoo@molletvalles.cat  
www.ccoomdv.cat



Ajuntament de Mollet del Vallès  
Registre General



Entrad. núm.

19162

**ENRIC ALONSO PUJOL**, amb DNI núm. **en representació de la Secció Sindical de CCOO** que, com a Delegat Sindical LOLS, consta acreditada davant aquest Ajuntament, compareix i atentament

### EXPOSA

Que per edicte publicat en el Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya núm. 5431 de 29 de Juliol de 2009 pel qual es sotmet a informació pública, durant el període de 15 dies següents, l'aprovació inicial de la modificació de la relació de llocs de treball de l'Ajuntament i s'acorda la publicació íntegra de la relació acordada pel Ple de l'Ajuntament del dia 20 Juliol 2009.

Que, mitjançant el present escrit i dins el termini establert a l'efecte, ve a manifestar les següents

### AL·LEGACIONS

**PRIMERA.-** Que la Relació de Llocs de Treball inicialment aprovada no es conforme a dret en tant que, amb caràcter general, **en la determinació del Complement Específic s'han introduït modificacions en les característiques dels llocs de treball que excedeixen de l'àmbit de la potestat organitzativa de l'Ajuntament** ja que la manca de acord en el procés de revisió global de la relació de llocs de treball i la seva valoració, segons el previst a la Disposició Transitòria Primera del vigent Acord de Condicions del personal funcionari aprovat pel Ple de la Corporació el 26 de Gener de 2009, no autoritza la modificació de les condicions de treball determinades en l'àmbit de la negociació col·lectiva d'acord amb el caràcter normatiu i obligatori atribuït per l'article 38.8 de la Llei 7/2007 de 12 d'Abril, de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic.

En efecte, **cal advertir que la valoració de les específiques condicions de treball resulten inadequades** ja que els criteris establerts en el manual d'avaluació han estat aplicats sobre factors que han estat modificats de forma irregular o il·lícita i per tant desvirtuen la puntuació final assignada.

Tanmateix, **la determinació del Complement Específic resultant de la valoració no respecta el règim de retribucions** establert a l'article 12.3.b) de l'Acord de condicions en tant que les quantitats assignades a cada lloc de treball no es corresponen amb la fórmula de càlcul establerta en els factors i), que l'annex II de l'expedient administratiu que informa l'Acord del Ple identifica com a ce1), en base al resultat d'aplicar 21,66€/mes per punt atribuït durant l'any 2009 o, si es el cas, de 20,43€/mes segons la modificació acordada pel Ple de la Corporació el 23 de Febrer.

En qualsevol cas, contràriament al criteri informat en l'expedient administratiu, **l'acord adoptat pel Ple de la Corporació no es fonamenta en la adequació de la RLLT a les condicions de treball estipulades per l'Acord de condicions**, que constitueix la finalitat estipulada en la Disposició Transitòria Primera, sinó en la grollera i desviada actuació seguida per l'Ajuntament es deriva de la prevista revisió global amb la fraudulenta finalitat de modificar i desvirtuar l'aplicació de les condicions de treball derivades de la negociació col·lectiva, ratificades pel Ple de la Corporació i que està obligada a respectar en tant que formen part de la pròpia normativa municipal, quina suspensió o modificació només es possible quan *"...excepcionalment i per causa greu contrària a l'interès públic que puguin justificar l'alteració substancial de les circumstàncies econòmiques"*, d'acord amb el previst per l'article 38.10 de l'EBEP, *"...en la mesura estrictament necessària per salvaguardar l'interès general."* que en aquest cas no concorre i per tant, segons el previst a l'article 38.7 de la dita Llei 7/2007, de 12 d'Abril, la manca d'acord en el procés de negociació de la revisió de la RLT no autoritza a l'Administració la potestat de modificar les condicions de treball estipulades en l'Acord de Condicions de treball dels funcionaris.

**SEGON.-** En concret i pel que fa a les modificacions introduïdes per la RLLT en el vigent Acord de Condicions de treball del personal funcionari i que determinen la nul·litat de l'acord adoptat pel Ple de l'Ajuntament en tant no han estat respectades les següents disposicions normatives:

#### **Sobre l'autoregulació:**

**L'article 12.3.b.iii)**, estableix el factor d'autoregulació i estipula que *"Aquest factor contempla la realització de les tasques i funcions pròpies del lloc de treball flexibilitzant la jornada de treball ordinària per raons del servei."*

*Aquesta flexibilitat comporta necessàriament la coordinació amb el/la cap immediat per tal d'assolir els objectius fixats, sense que en cap cas s'hagi de superar el còmput anual d'hores fixat en el present acord.*

*La valoració d'aquest factor per cada lloc es concretarà en la relació de llocs de treball mitjançant l'assignació d'un percentatge variable entre el 3% i el 15% que es calcularà sobre l'import de les retribucions anuals íntegres (pagues extraordinàries incloses) assignades al lloc de treball pels conceptes de sou, complement de destinació i els factors (i) i (ii) del complement específic; d'aquesta quantitat global s'abonarà mensualment una catorzena part.*

*El percentatge assignat a cada lloc de treball podrà ser objecte de revisió a l'alça o a la baixa d'acord amb les circumstàncies del propi lloc de treball, mitjançant negociació a l'òrgan de representació i participació del personal que correspongui.*

*Les persones que ocupin els llocs de treball que tinguin incorporat aquest factor com a component del complement específic no podran percebre gratificacions per serveis extraordinaris realitzats fora de la jornada habitual.*

*En el supòsit que el funcionari/a, el treballador/a no assoleixi la condició de funcionari/a de carrera per qualsevol motiu legalment establert, al practicar-se la corresponent liquidació d'havers es procedirà a la regularització del còmput horari mitjançant l'abonament o el descompte, en el seu cas, de les hores del saldo resultant"*

Cal dir que la configuració de RLLT inicialment aprovada pel Ple de la Corporació no ha respectat aquesta disposició que, segons al criteri informat en l'expedient administratiu, ha estat aplicada i substituïda per les noves tipologies horàries imposades que, sens dubte, constitueix una modificació contrària a dret perquè la recuperació de la potestat organitzativa derivada de la manca d'acord en el procés de negociació no autoritza l'alteració de les condicions de prestació del servei ni de la específica retribució d'aquest factor determinada

per "...l'assignació d'un percentatge variable entre el 3% i el 15% sobre l'import de les retribucions anuals integres..." i estableix que "...les persones que ocupin aquest tipus de llocs de treball no podran percebre gratificacions per serveis extraordinaris."

### Sobre la jornada i horaris:

L'Acord de condicions estableix en el seu article 29.2 estableix les tipologies horàries actuals:

Article 29.2.1.a)	8 a 15, amb flexibilitat de 30'	Administració i tècnica
Article 29.2.1.b)	15 a 22, amb flexibilitat de 30'	Administració i tècnica
Article 29.2.1.c)	Jornada partida	
Article 29.2.1.d)	9 a 16, amb flexibilitat de 30'	Administració
Article 29.2.2	OAC	OAC
Article 29.2.3	8 a 15, sense flexibilitat	Recepcionista
Article 29.2.4.a)	8 a 15, sense flexibilitat	Supervisor de conserges
Article 29.2.4.b)		Conserges – general
Article 29.2.5.1.a) i b)		Biblioteca
Article 29.2.5.2		Sala lectura de l'era
Article 29.2.5.3. a), b), c), d) i e)		Conserges d'escola
Article 29.2.5.4, a), b), c), d), f), g), i h)		Centres cívics i culturals
Article 29.2.6.1		Vigilants de parcs i cementiris
Article 29.2.6.2	Flexibilitat de 5'	Brigades d'oficis
Article 29.2.7.1.a)	8 a 16	Inspector, sots-insp., i sergent
Article 29.2.7.1.b)	Torns	Polícia municipal
Article 29.2.7.1.c)	Jornada partida	Polícia municipal

En aquest sentit, cal oposar que les noves tipologies horàries plantejades per l'Ajuntament resulten una injustificada modificació de les estipulades en l'Acord de condicions perquè:

- La jornada J1 elimina "de facto" les tipologies horàries previstes als apartats a) i d) de l'article 29.2.1. i genera un greuge comparatiu amb els treballadors i treballadores que tenen horari bloquejat (Brigades d'oficis, OAC, Policia Municipal, Conserges d'escola, conserges d'equipaments cívics i culturals, conserges, personal de Biblioteca, OMIC, Telefonista/Recepcionista) que no poden conciliar la vida laboral i familiar, més enllà que no poden aplicar la flexibilitat addicional que es regula per a casos amb fills menors de 12 anys, que dit sigui de passada queda "supeditada a que podrà ser autoritzada". A més, l'aplicació d'aquesta jornada comportaria la modificació horària establerta per al personal de consergeria (article 29.2.4 de l'Acord).
- La Jornada J2 estipula la jornada de 1612,50 hores de còmput anual que tot i reproduir la prevista en l'article 28.2 de l'Acord de condicions per al personal de la Policia Municipal ve a introduir la modificació del Complement Específic d'especial dedicació establert a l'article 12.3.iv.a), es contempla al catàleg retributiu de forma desglossada i addicional al establert amb caràcter general i de forma integrada per a la resta de funcionaris, el que sens dubte significa una **injustificada diferencia de tracte** per a la resta de funcionaris que puguin prestar serveis en regim de jornada perllongada de forma habitual.

- Tanmateix, la Jornada J3, referida a la jornada partida prevista a l'actual article 29.2.1.c) i el concepte econòmic a l'article 12.3.iv.b), la Jornada J4, referida al regim horari a torns en el servei de Policia Municipal establerta en l'actual article 29.2.7.1.b) i el concepte econòmic a l'article 12.3.iv.c), es contemplen al catàleg retributiu de forma desglossada i addicional al establert amb caràcter general i de forma integrada per a la resta de funcionaris, el que sens dubte significa una **injustificada diferencia de tracte** per a la resta de funcionaris que puguin prestar serveis en aquestes tipologies horàries que resten exclosos amb la nova regulació.
- Jornada J5, estipula el servei en horari nocturn reflectida a l'actual article 29.2.7.1.b) i el concepte econòmic a l'article 12.3.iv.d) de l'Acord, en tant que resta limitada al personal de la Policia Municipal amb exclusió de la resta de funcionaris que puguin perllongar la jornada en horari nocturn el que significa una **injustificada diferencia de tracte de caràcter discriminatori**.
- Jornada J7, estipula el servei en dies festius reflectit el concepte econòmic a l'article 12.3.iv.e) de l'Acord. En aquest sentit l'aplicació 1% de les retribucions del lloc de treball **genera greuges comparatius**, ja que no té en compte el nombre concret de dies festius marcats en quadrants horaris dels diferents col·lectius i **modifica el sistema de retribució desglossada** establert en l'Acord de condicions.
- Jornada J8 estipula horari partit de matins i una tarda. No respecta les condicions d'aplicació dels criteris establerts a l'article 29.2.1.c) de l'Acord de condicions.
- Jornada J9 i J10, son de nova regulació destinades a substituir el factor d'autoregulació que, sens dubte, constitueix una modificació contrària a dret perquè la recuperació de la potestat organitzativa derivada de la manca d'acord en el procés de negociació no autoritza l'alteració de les condicions de prestació del servei ni de la específica retribució d'aquest factor i, contràriament a la finalitat informada, situa als funcionaris en una posició de plena inseguretat en les condicions de prestació del servei ja que resta "...a disposició de l'Ajuntament" fins a 1/3 o 2/3 de la Jornada sense cap mena de control dels requeriments injustificats o arbitraris efectuats pels Caps de Servei i, per tant, susceptibles de estar sotmesos a criteris subjectius sense raons d'urgència o necessitats objectives del servei.
- Jornada J11, estipula una nova tipologia horària de plena dedicació especial al servei sense que tingui atribuïda l'assignació de cap complement retributiu addicional, el que situa als càrrecs directius en una situació de greuge comparatiu vers al personal que presta serveis a la Policia Municipal.

#### **Sobre d'incompatibilitat:**

L'article 12.3.v) de l'Acord de condicions recull i universalitza el concepte d'incompatibilitat per al conjunt dels empleats municipals situant l'escala econòmica de compensació, que no ha estat respectat per la RLLT i significa un evident incompliment de l'establert per la norma convencional.

#### **Sobre els llocs de treball de lliure designació.**

Cal advertir que a la RLLT s'estableixen vint-i-sis llocs de treball de lliure designació que no es justifica l'excepcional aplicació del sistema de provisió.

## **Sobre el contingut formal de la Relació de Llocs de Treball**

A la RLLT aprovada pel Ple de l'Ajuntament cal oposar els següents defectes formals:

- A tots els llocs de treball manca identificar el cos, l'escala i subescala.
- Contempla de forma irregular i indistinta la catalogació del grup de classificació professional de determinats llocs de treball en tant que resulta inadmissible l'existència d'un lloc de treball susceptible de ser ocupats, de forma indistinta, per dos grups de classificació. En alguns casos el complement de destí expressat supera els límits legals per al nivell barrat inferior.
- Hi manca l'expressió dels llocs ocupats o vacants.
- Hi manquen la definició dels llocs de treball reservats a 2a activitat, atenent allò que recull el Reglament de 2a activitat aprovat pel Ple de l'Ajuntament.
- Pel que fa a les titulacions específiques requerides per al desenvolupament de determinats llocs de treball, cal manifestar la contradictòria catalogació vers al grup de classificació en tant que objectivament no es justifica exigir una titulació indistinta amb especialitats formatives inexistents siguin de nivell superior o inferior en l'àmbit de l'administració general ja que les especialitats formatives només tenen raó de ser en els lloc catalogats en l'àmbit de l'administració especial, quina manca de distinció fa impossible aquesta catalogació dual i indistinta en llocs de treball singulars i específics (arquitecte, metge, administratiu, auxiliar administratiu, oficial, etc.)

En aquest sentit l'aparició de llocs de catalogació indistinta, més enllà de les connotacions legals, evidencien els següents elements a tenir en compte:

- ✓ Perquè el mateix lloc de treball la retribució total serà diferent entre dos funcionaris que pertanyin a diferents grup de classificació, cosa que genera greuges i conflictes.
- ✓ Perquè no afavoreixen la promoció vertical dels funcionaris.
- ✓ Perquè de cara a la pròpia administració seria més econòmic assignar el lloc al grup inferior.
- ✓ Perquè dificulta la gestió de la plantilla de personal, perquè no sempre coincidirà el subgrup d'un funcionari que deixa un lloc i una plaça vacant amb el subgrup del nou titular del lloc.
- ✓ Perquè és contradictori amb l'exigència d'un nivell de titulació per accedir a cada escala dels grups o subgrups als que està assignat un lloc.
- ✓ Els caps de servei, actualment catalogats com "Tècnic superior, d'administració especial", se'ls defineix com a barrats, situant el seu grup de classificació com A1/A2. Com és el cas dels caps de servei de "Serveis Jurídics Centrals, Relacions Ciutadanes i Participació, Qualitat, Informació i Atenció ciutadana, i Serveis Personals, que tot i aparèixer barrades, només se'ls demana un nivell de titulació.
- ✓ Més enllà que als cap de servei se li estipuli una titulació concreta o d'un seguit de titulacions alternatives, apareix la catalogació de "Qualsevol titulació del subgrup A1", titulació que als llocs de treball d'administració general estan definides i administració especial ha de coincidir amb la titulació requerida per al desenvolupament d'una professió concreta.

- ✓ Pel que fa als caps d'unitat tècnica de Consum i de Gestió Urbanística es barren com A1/A2, contràriament a la titulació requerida que s'estipula en llicenciatura de dret i arquitectura respectivament.
- ✓ Pel que fa al lloc d'Analista Socioeconòmic de Planificació Estratègica barrat A1/A2 se li requereix una titulació superior que no es correspon amb A2, la qual cosa deixa sense sentit el barrat del lloc.
- ✓ Pel que fa als llocs de tècnic de Participació Ciutadana i Ciutadania i d'Organització i Recursos Humans barrats A2/C1 se li requereix una titulació superior que no es correspon amb C1, la qual cosa deixa sense sentit el barrat del lloc. Més enllà que queden enquadrades en administració general segons la titulació explicitada.
- ✓ Pel que fa al lloc de tècnic de Mobilitat barrat A2/C1 se li requereix una titulació superior que no es correspon amb C1, la qual cosa deixa sense sentit el barrat del lloc. Més enllà que queden enquadrades en administració general segons la titulació explicitada.
- ✓ Pel que fa al lloc de tècnic de Tècnic auxiliar d'informàtica, i Tècnic delineant, apareixen barrats com B/C1 i amb una titulació requerida que no especifica la professió i/o estudis tècnics concrets.
- ✓ Pel que fa al lloc d'Informador/a barrat C1/C2 se li requereix una titulació superior que no es correspon amb C2, la qual cosa deixa sense sentit el barrat del lloc.
- ✓ Pel que fa al lloc de Secretari/a i Secretari/a de gerència barrat com C1/C2 se li requereix una titulació superior que no es correspon amb C2, la qual cosa deixa sense sentit el barrat del lloc.
- ✓ Pel que fa al lloc de Tècnic auxiliar de gestió administrativa apareix barrat com B/C1 la qual cosa planteja un dubte inicial que fa referència a l'enquadrament orgànic dins l'estructura organitzativa que situaria aquests llocs de treball per sota del Cap d'unitat administrativa lloc de titulació inferior, tot i que a més la nova titulació B requereix una titulació concreta que no queda establerta.
- ✓ Pel que fa als llocs de treball d'administratiu/va "codi lloc" 234, 235, 236, i 237 que apareixen barrats com a C1/C2, se li requereix una titulació superior que no es correspon amb C2, la qual cosa deixa sense sentit el barrat del lloc. Més enllà que l'article 38 b) del Decret 214/1990, de 30 de juliol pel qual s'aprova el Reglament del personal al servei de les entitats locals estableix la titulació requerida per aquest llocs.
- ✓ Pel que fa als llocs de Tècnic auxiliar Biblioteca que apareixen barrats com a C1/C2, se li requereix una titulació superior que no es correspon amb C2, la qual cosa deixa sense sentit el barrat del lloc.
- ✓ Pel que fa als llocs de treball d'oficial de les brigades d'oficis que apareixen barrats com a C2/AP, se li requereix una titulació superior que no es correspon amb AP, la qual cosa deixa sense sentit el barrat del lloc.
- ✓ Apareix un lloc nou d'oficial de 2a de jardineria, actualment inexistent que apareix barrat com a C2/AP, se li requereix una titulació superior que no es

correspon amb AP, la qual cosa deixa sense sentit el barrat del lloc. Més enllà de que la nova denominació no queda lligada aparentment a cap lloc de treball.

- ✓ Apareix un lloc nou d'ajudant de 1a de jardineria que no guarda relació amb l'existent de l'ajudant d'obres, sense que es motivi aquesta diferenciació.
- ✓ Pel que fa als llocs de treball de Recepcionista/Telefonista que apareixen barrats com a AP/C2, se li requereix una titulació superior que no es correspon amb AP, la qual cosa deixa sense sentit el barrat del lloc.
- ✓ Apareixen dos llocs nous de Tècnic/a d'Organització i recursos humans inexistents a la plantilla catalogats com a A1, sense que es reflecteixi a l'organigrama i sense que quedi argumentada la seva necessitat, més si tenim en compte que actualment hi ha creats 2 tècnics mitjos a l'esmentat servei.
- ✓ Apareixen llocs duplicats a la RLLT com "Tècnic auxiliar acció institucional".
- ✓ Hi manquen llocs de treball presents a la plantilla actual.
- ✓ Hi manquen llocs de treball presents a l'organigrama actual.
- ✓ Els nous llocs de treball que apareixen en la RLLT caldrà també incorporar-los a la plantilla i l'organigrama.
- ✓ Es desconeix quin ha estat el criteri de singularitzar més enllà dels llocs d'Habilitats Estatals.
- ✓ Segons l'EBEP els habilitats són "estatals" i no "nacionals"

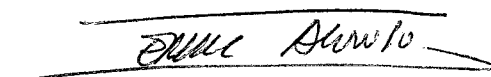
Per últim, cal afegir que a la RLT es contemplen sis llocs de treball que no són existents a la plantilla de l'Ajuntament i per tant aquest instrument organitzatiu resulta totalment inadequat per a la creació de nous llocs de treball.

Per tot el que ha estat exposat, al Sr. Alcalde

**DEMANO:**

Que havent presentat aquestes alegacions s'acordi proposar al Ple deixar sense efectes la modificació de la Relació de llocs de Treball i la seva valoració aprovada pel Ple de la Corporació el dia 20 de Juliol per no ser conforme dret.

Mollet del Vallès, 13 d'Agost de 2009



**Sr. ALCALDE DE L'AJUNTAMENT DE MOLLET DEL VALLÈS**