

Secció I. Disposicions generals

AJUNTAMENT DE SANTA EUGÈNIA

14523 *Relació de llocs de treball*

En sessió plenària celebrada el dia 30 d'abril de 2014, s'aprovà la Relació de llocs de treball de l'Ajuntament de Santa Eugènia (RLT).

En aplicació del que determina l'article 74 de la Llei 7/2007, de 12 d'abril, de l'Estatut Basic de l'empleat públic, es publica un extracte del text aprovat de la Relació dels llocs de treball.

En concret, no s'inclouen els apartats 1 "Descripció de l'Ajuntament", 3 "La plantilla de personal del pressupost", i 4 "L'oferta d'ocupació pública per a l'exercici 2014", perquè el seu contingut només és introductori respecte del contingut normatiu de la RLT. Tampoc s'inclouen les fitxes concretes de descripció i valoració dels llocs, sinó un llistat amb les característiques essencials de cada un dels llocs de la RLT.

No obstant, hi ha un exemplar complet de la RLT a la secció Documentació municipal de la pàgina web de l'Ajuntament de Santa Eugènia www.ajsantaeugenia.net

EXTRACTE DEL TEXT APROVAT DE LA RELACIÓ DE LLOCS DE TREBALL DE L'AJUNTAMENT DE SANTA EUGÈNIA.

[...]

2. Justificació de la Relació de llocs de treball

És molt important definir i estructurar amb claredat els recursos humans d'una organització tan complexa com la descrita, on conviuen treballadors amb dos règims jurídics diferents (funcionaris i laborals), amb categories distintes (algunes d'elles amb diferents condicions horàries), i sistemes de retribució divergents, tant en estructura com en quantitat salarial.

Aquesta complexitat exigeix reflexió, clarificació, debat i consens, que són vitals donada la peculiaritat de "l'empresa" municipal, on el nivell polític representa alhora la "propietat" – els habitants del municipi-, i la direcció empresarial.

A més, no es pot oblidar que la major part del personal és "propietària" de l'Ajuntament –en tant que ciutadans del municipi- confluïnt uns i altres en la recerca de l'objectiu fundacional de "l'empresa": Millorar el benestar diari dels habitants de Santa Eugènia.

Seguint les idees de la Nova Gestió Pública s'ha de contemplar l'administració des d'un punt de vista empresarial, però sense oblidar que l'objectiu no és obtenir rendiments econòmics, sinó rendiments socials. És impensable que una empresa –privada o pública- amb un desig de permanència i rendibilitat pugui subsistir sense disposar d'un programa d'utilització sostenible dels seus recursos humans.

D'aquí neix la necessitat de treballar i consensuar entre la direcció política i els representants del personal municipal, una RLT que defineixi clarament l'estructura i funcionalitat de cada



membre de la plantilla, i la millor utilització dels recursos disponibles.

Per altra banda, des de l'aprovació de la llei 30/1984, de reforma de la funció pública - antecedent del vigent Estatut bàsic de l'empleat públic de 2007-, és una obligació que totes les administracions públiques disposin de la seva RLT.

A més, hi ha altre personal treballador a l'Ajuntament que no s'inclou a l present catàleg per alguna de les següents raons:

- La secretaria-intervenció, en tant que com està agrupada amb l'Ajuntament de Búger, les condicions de treball i salarials s'han d'establir per consens de l'òrgan directiu de l'Agrupació.
- Personal de la Mancomunitat del Pla, que realitza les seves tasques parcialment al municipi de Santa Eugènia.
- Personal temporal per conveni SOIB - Corporacions Locals de col·laboració social.
- Personal temporal contractat en funció de la demanda de serveis puntuals de caràcter no permanent, com les educadores i auxiliars de l'escola infantil municipal.

En el darrer cas, a més, es dona la particularitat que les escoles infantils municipals han esdevingut una competència autonòmica, d'acord a la disposició addicional quinzena de la Llei 27/2013, de 27 de desembre, de racionalització i sostenibilitat de l'administració local. No obstant, mentre no es puguin conèixer amb detall les condicions del traspàs del servei a la comunitat autònoma, es mantenen les condicions laborals i salarials del personal de l'escola infantil municipal.

En aquest darrer cas, d'acord a la Llei 27/2013, de 27 de desembre, de racionalització i sostenibilitat de les administracions locals, cal recordar que les competències educatives s'han de transferir obligatòriament a la comunitat autònoma, en un termini encara indefinit perquè dependrà del sistema de finançament autonòmic i local, actualment en procés de negociació. Per aquest motiu no es poden incloure a una RLT que té vocació de permanència en el temps.

Tampoc poden formar part de la RLT els professionals liberals contractats per l'Ajuntament en règim d'assessorament extern (arquitecte tècnic, misser), atès que el règim de prestació de serveis no permet incloure'ls dins la plantilla de personal de l'Ajuntament. La regulació de les seves funcions i condicions de treball, així com la seva selecció, estan subjectes a la normativa de contractació administrativa.

[...]

5. Descripció de la relació de llocs de treball

L'article 74 de l'EBEP obliga les administracions públiques a estructurar la seva organització *"a través de relaciones de puestos de trabajo u otros instrumentos organizativos similares que comprenderán, al menos, la denominación de los puestos, los grupos de clasificación profesional, los cuerpos o escalas, en su caso, a que estén adscritos, los sistemas de provisión y las retribuciones complementarias. Dichos instrumentos serán públicos."*

A més, cal tenir en compte que la DT. 2a del RD 861/1986, de 25 d'abril, de retribucions del personal de l'administració local, diu que: *"Hasta tanto se dicten por la Administración del Estado las normas con arreglo a las cuales haya de confeccionarse las relaciones de puestos de trabajo tipo y las condiciones requeridas para su creación, los Plenos de las Corporaciones Locales deberán aprobar un catálogo de puestos a efectos de complemento específico"*.

Fins ara l'Estat no ha dictat normes concretes per a l'Administració Local sobre la definició de relacions de llocs de treball, però l'OM de 2/12/1988 i OM, de 6/2/89, contenen les previsions oportunes per a l'Administració de l'Estat, que es poden considerar com a normativa supletòria..

Així, per a la confecció de la present Relació de Llocs de Treball (RLLT), s'han seguit els criteris de contingut establerts per l'OM de 2 de desembre de 1.988 sobre relacions de llocs de treball de



l'Administració de l'Estat: *"En dichas relaciones se indicará la denominación y características esenciales de los puestos de trabajo, los requisitos exigidos para su desempeño, el nivel de complemento de destino y, en su caso, el complemento específico, cuando hayan de ser desempeñados por personal funcionario, o la categoría profesional y régimen jurídico aplicable cuando sean desempeñados por personal laboral.*

Entre las características esenciales de los puestos de trabajo y los requisitos exigidos para su desempeño deberán figurar necesariamente el tipo de puesto, el sistema de provisión y los Grupos, Cuerpos y escalas a que deban adscribirse y, en su caso, la titulación académica y formación específica necesarias para el correcto desempeño del puesto de trabajo. Igualmente podrán especificarse aquellas condiciones particulares que se consideren relevantes en el contenido del puesto o en su desempeño".

Per a la seva elaboració s'ha seguit una metodologia basada en la jerarquització dels llocs prenent en consideració la globalitat del contingut de les tasques dels llocs. Aquest sistema consisteix en la distribució ordenada dels llocs d'acord al seu grau de complexitat i dificultat, sense descompondre les tasques en factors, sinó considerant globalment els continguts i comparant-los entre si per establir la seva situació relativa.

Malgrat tot, convé subratllar el caràcter instrumental de les tècniques d'avaluació. La valoració econòmica de cada lloc depèn de la política retributiva de cada organització, i de com aquesta organització distribueix la retribució total del personal en funció del nivell del lloc o d'altres factors, com la categoria personal, l'antiguitat, el rendiment en el lloc, certes condicions de treball o les qualitats personals.

En aquest sentit, s'ha realitzat una valoració objectiva de les condicions de cada lloc de treball en base als següents paràmetres:

1. Les funcions realitzades són una descripció genèrica i no exhaustiva de les tasques assignades a un lloc de treball concret en el moment de l'aprovació de la RLT. La seva variació temporal o permanent –i el valor econòmic de la variació– serà negociada puntualment entre la direcció, el personal afectat i la representació del personal, sense que impliqui una revisió de la RLT.
2. Les condicions de complexitat tècnica i responsabilitat d'execució de les funcions del lloc són la base per determinar el nivell corresponent al complement de destí.
3. La descripció de condicionants com la penositat o perillositat serveixen per a la valoració del complement específic.

Un dels objectius fonamentals de la política d'organització dels recursos humans és la unificació de totes les places permanents en el règim funcionarial, mitjançant processos de funcionarització del personal laboral indefinit fix.

Amb aquest objectiu s'ha calculat la valoració econòmica aplicant l'estructura de grups, nivells i complements propis del personal funcionari, assimilant el personal laboral d'acord amb la titulació exigida en l'accés al lloc de treball. Per això, s'han creat els complements de destí i específic allà on no existien.

Finalment, el procediment d'aprovació de la Relació, d'acord a la normativa, serà el següent:

1. Redacció d'una proposta inicial amb la definició del règim jurídic, funcions, característiques i valoració econòmica de cada lloc de treball.
2. Presentació de la proposta als representants sindicals del personal laboral i funcionari, de forma que la puguin conèixer amb detall, per a la seva anàlisi.
3. Debat i aprovació de la proposta en les Comissions Paritàries de Seguiment dels respectius conveni laboral i pacte de funcionaris, com a representació plural del personal municipal.
4. Aprovació de la redacció definitiva de la Relació de llocs de treball al Ple municipal.
6. La valoració econòmica dels llocs de treball

Una part fonamental de la RLT és la valoració en termes salarials de les condicions de desenvolupament de cada lloc de treball de l'Ajuntament, el que suposa uns nivells retributius que s'han de calcular amb criteris homogenis, amb l'objectiu de respondre a la desigualtat existent.



La RLT, però, no inclou la valoració de triennis, ajudes socials, o productivitat, ja que aquests complements no són inherents al lloc de treball, sinó propis de la persona que l'ocupa.

La valoració econòmica s'ha calculat d'acord als següents criteris de racionalització:

1. Adaptar a tot el personal de la plantilla l'estructura salarial del funcionariat, en base als Pressuposts Generals de l'Estat per a 2014.
2. Mantenir el poder adquisitiu actual de totes les persones actualment en plantilla. En el cas que a la valoració s'obtinguin imports salarials inferiors als actuals, s'aplicarà un complement personal transitori absorbible, que anirà reduint-se en funció de futurs increments de les quanties estipulades als Pressuposts generals de l'estat, fins a assolir els imports de la RLT.
3. Aplicar el principi "Igual feina, igual salari", valorant amb criteris equivalents les places d'un mateix grup, tret de les particularitats que porten a la seva singularització.
4. Limitar les retribucions de cada lloc de treball –i del conjunt del personal descrit- als imports establerts per a 2014, en aplicació de la normativa de sostenibilitat econòmica. En el cas que de la valoració s'obtinguin imports salarials superiors als actuals, s'aplicaran proporcionalment en funció de futurs increments de les quanties estipulades als Pressuposts generals de l'estat, fins a assolir els imports de la RLT.

7. Descripció de les fitxes de lloc de treball

Com hem vist, la RLT pretén informar de forma esquemàtica i sintètica sobre els aspectes fonamentals dels recursos humans dels que disposa una corporació, pública o privada, responent a les preguntes fonamentals de la gestió de personal:

- Què fa?
- Quina normativa s'aplica?
- Quins requisits formatius exigeix?
- Quin cost té?

Les fitxes de lloc de treball pretenen donar resposta detallada a aquestes qüestions, mitjançant la següent estructura:

Descripció del lloc

Denominació: nom identificatiu del lloc de treball.

Núm. RLTL: identificació numèrica del lloc de treball dins la Relació.

Tipus: qualificació del lloc segons que hi hagi places funcionalment similars a altres administracions –normalitzat-, o be que té unes característiques específiques que impedeixen l'equiparació funcional amb altres administracions –singularitzat-.

Llocs homogenis: nombre de places descrites per la fitxa.

Jornada habitual: nombre d'hores setmanals de treball.



% jornada completa: proporció de la jornada habitual del lloc de treball respecte d'ela jornada laboral completa establerta per la normativa (37,5 h/setm).

Règim jurídic

Tipus: descripció del règim jurídic aplicable: funcionarial, laboral, o eventual.¹

Forma de provisió: sistema d'accés bé per concurs de mèrits i capacitat, bé per lliure designació de la prefectura de personal.

Compatibilitat: regulació dels límits a la capacitat de desenvolupar altres activitats públiques o privades a part de les pròpies del lloc de treball, així com l'existència de restriccions imposades pel propi Ajuntament.

¹ Nota: atès l'objectiu de funcionarització de tot el personal laboral indefinit fix, tots els llocs de treball s'han descrit com a subjectes al règim funcionarial. A la RLT no es preveu cap lloc de treball en règim eventual.

Classificació

Escala: regulades per al personal de l'Administració local pel Reial decret legislatiu 781/1986, de 18 d'abril, segons el grup d'accés descrit a l'art. 76 EBEP, determinat per la titulació acadèmica requerida en l'accés.

Grup d'accés: grup d'accés definit a l'article 76 de l'EBEP, en base a la següent classificació:

A1 i A2. Exigeix el títol universitari de Grau o equivalent. Els dos subgrups es defineixen en funció del nivell de responsabilitat de les tasques a desenvolupar i de les característiques de les proves d'accés. Correspon als antics grups A i B de la Llei 30/1984.

B. Exigeix el títol de Tècnic superior.

C1. Exigeix el títol de Batxiller o Tècnic. Correspon a l'antic grup C de la Llei 30/1984.

C2. Exigeix el títol de graduat en Ensenyament secundari obligatori. Correspon a l'antic grup D de la Llei 30/1984

AP. Agrupacions professionals definides a la normativa de funció pública autonòmica o sectorial. Definida a la disposició addicional setena de l'EBEP. Correspon a l'antic grup E de la Llei 30/1984

Subescala: subescala i classe, regulades al Rdl 781/1986.

Titulació

Acadèmica: nivell acadèmic exigít per accedir a l'escala del lloc de treball.

Específica: altra titulació diferent de l'acadèmica, o complementària d'aquesta que sigui necessària per al desenvolupament de les funcions pròpies del lloc de treball.

Nivell de català: nivell de coneixements de la llengua catalana mínims i obligatoris per a ocupar el lloc de treball definit per l'Ajuntament, en aplicació de la disposició addicional dotzena de la Llei 3/2007, de 27 de març, de la funció pública de la Comunitat autònoma de les Illes Balears.

Funcions

Descripció sintètica de les funcions principals del lloc de treball. Aquestes funcions tenen caràcter genèric i no exhaustiu. En el cas que hagi produir-se una variació substancial, es negociarà a la Comissió Paritària de Seguiment de l'acord del personal funcionari² definint clarament la justificació del canvi, les tasques afectades i la repercussió en l'estructura salarial.

Condicions particulars

Altres característiques no exposades anteriorment i que són d'interès en la definició del lloc de treball i la seva valoració econòmica.

Complement de destí

La quantia del complement de destí s'estableix anualment als Pressuposts Generals de l'Estat, d'aplicació per a totes les administracions públiques, en base als nivells propis de cada lloc de treball. Els imports per a 2014 són els següents:

Nivell	7	8	9	10	11	12	13	14
Import	181,50	192,71	203,97	215,19	237,62	260,07	282,53	305,01
Nivell	15	16	17	18	19	20	21	22
Import	327,44	349,93	372,33	394,79	417,25	439,70	473,35	509,84
Nivell	23	24	25	26	27	28	29	30
Import	546,41	582,92	619,47	698,20	795,85	832,40	868,93	968,75

El nivell que correspon a cada lloc de treball s'ha calculat en base a una valoració de la intensitat de característiques objectives de

definició funcional del lloc.

Entre les possibles condicions funcionals que incorporen els criteris d'especialització, responsabilitat, competència i complexitat s'han triat les següents:

- Comandament: relació amb subordinats jeràrquics o orgànics.
- Qualificació tècnica: exigència de coneixements tècnics específics del lloc de treball
- Actualització permanent: exigència de formació constant en les tasques del lloc de treball.
- Responsabilitat penal: grau d'imputació penal en l'exercici de les seves activitats.
- Conducció de vehicles: feina habitual que impliqui l'ús de vehicles propis o municipals.
- Maneig doblers: responsabilitat per gestió directa de doblers en quantitat significativa, tant en metàl·lic com en format telemàtic.
- Ús de bens públics: utilització d'eines i equipaments d'alt valor d'adquisició, reparació o manteniment.



² Mentre no es porti a terme la funcionarització, les variacions de funcions del personal laboral es negociaran a la Comissió Paritària de Seguiment del conveni laboral de l'Ajuntament de Santa Eugènia.

- Autonomia: necessitat d'organització de la pròpia feina
- Feina en equip: necessitat de coordinació i sincronia amb altres llocs de treball
- Ordre públic i armes: Feina habitual que impliqui l'ús d'armes o de defensa personal.
- Incompatibilitat: restricció jurídica de realització de tasques semblants fora de l'horari laboral.
- Disponibilitat horària: possibilitat de realitzar tasques extraordinàries obligatòries fora de l'horari laboral.

Les condicions s'han valorat segons tres graus d'intensitat (0 – no aplicable, 1- intensitat mitjana, i 2- intensitat alta).

La suma total de punts obtinguts de multiplicar la intensitat de cada una de les condicions –amb un màxim possible de 22 punts- determina el nivell de complement de destí aplicable al lloc de treball, assignant un nivell superior al mínim del grup per cada 2 punts (o fracció), sense que es pugui superar el nivell màxim establert per la normativa.

Grup	Complement de destí	
	Nivell màxim	Nivell mínim
A1	30	20
A2	26	16
B	26	16
C1	22	11
C2	18	9
AP	14	7

Com a exemple, per un lloc de treball de grup AP,

Punts totals = 7

Nivell mínim = 7

Nivells incrementats = $7/2 = 3,5$ a 4 nivells

Nivell obtingut = $7+4 = 11$

Els complements de destí tenen assignat un valor monetari determinat en els Pressuposts Generals de l'Estat. Per tant, el lloc de treball de l'exemple anterior té un complement de destí mensual valorat en 237,62 €.

La valoració del nivell de complement de destí també repercuteix en el càlcul de les dues pagues extres aplicables, ja que els Pressuposts Generals de l'Estat determinen anualment que consisteixen, cada una, d'una quantia aplicable segons el grup, una mensualitat del complement de destí i del complement específic, a més dels triennis aplicables, que no són objecte de la Relació de llocs de treball.

Complement específic:

Retribució complementària destinada a valorar les condicions particulars d'alguns llocs de treball en atenció a la seva especial dificultat tècnica, dedicació, incompatibilitat, responsabilitat, perillositat o penositat. (art. 4.1 del Reial Decret 861/1986, de retribucions de funcionaris de l'administració local).

Vist que els Pressuposts Generals de l'Estat no ho determinen, s'ha utilitzat com a base la valoració per a 2014 del III Conveni únic del personal laboral de l'Administració general de l'estat, agafant els complements singular de lloc i altres que són d'aplicació a l'Ajuntament, i que s'apliquen en funció del grup d'accés.

D'aquesta manera, s'han valorat els següents conceptes, distribuïdes en 14 pagues:

- (A/) Idiomes cooficials: ús obligatori de diverses llengües oficials en l'atenció al públic o la tramitació d'expedients.
- (AR) Dificultat tècnica: tasques habituals que exigeixen concentració, esforç físic o psicològic.
- (B) Atenció al públic: feina habitual d'accés directe al públic
- (C) Maneig de fons públics: feina habitual amb cabals públics, en metàl·lic o de forma electrònica.
- (D6) Toxicitat: Feina habitual amb productes tòxics, àcids, inflamables o corrosius.
- (001 C) Nocturnitat: possibilitat de realitzar treball nocturn, entès des de les 22.00 a les 06.00 hores.
- (001 C1) Nocturnitat i festius: possibilitat de realitzar treball nocturn, incloent festius i diumenges.
- (002 C) Turnicitat: distribució de l'horari habitual de feina en torns.
- (002 C1) Turnicitat i festius: distribució de l'horari laboral en torns, incloent festius i diumenges.
- (004 A) Jornada partida: Distribució de l'horari habitual de feina que inclogui almenys una horabaixa setmanal.

A més, s'ha incorporat el criteri addicional variable *Especial responsabilitat* per a valorar el fet que determinades places inclouen una major repercussió de la bona execució de les seves tasques que no es troba definida en altres criteris del complement específic o de destí. Aquest criteri s'ha valorat en 55,00 € mensuals a personal de l'administració general, 30,00 € en personal de biblioteca, i 20,00 € en personal de brigada i neteja.

Taules ANUALS 2014 III conveni únic laborals AGE						
GRUP	A1	A2	B	C1	C2	AP
A/	875,52	875,52	875,52	875,52	875,52	875,52
AR	1.915,80	1.605,00	1.605,00	963,72	0,00	0,00
B	894,24	894,24	894,24	894,24	894,24	894,24
C	678,60	678,60	678,60	678,60	678,60	678,60
D6	1.836,84	1.591,56	1.591,56	1.513,32	1.389,60	1.296,36
001 C	2.490,00	2.236,08	2.236,08	1.988,64	1.764,36	1.643,52
001 C1	3.887,76	3.491,28	3.491,28	3.104,88	2.754,96	2.565,84
002 C	1.354,32	1.216,32	1.216,32	1.081,68	959,76	894,00
002 C1	2.234,64	2.006,88	2.006,88	1.784,52	1.583,52	1.474,80

004 A	994,80	893,40	893,4	794,52	704,88	656,64
<i>Import mensual (distribuït en 14 pagues)</i>						
GRUP	A1	A2	B	C1	C2	AP
A/	62,54	62,54	62,54	62,54	62,54	62,54
AR	136,84	114,64	114,64	68,84	0,00	0,00
B	63,87	63,87	63,87	63,87	63,87	63,87
C	48,47	48,47	48,47	48,47	48,47	48,47
D6	131,20	113,68	113,68	108,09	99,26	92,60
001 C	177,86	159,72	159,72	142,05	126,03	117,39
001 C1	277,70	249,38	249,38	221,78	196,78	183,27
002 C	96,74	86,88	86,88	77,26	68,55	63,86
002 C1	159,62	143,35	143,35	127,47	113,11	105,34
004 A	71,06	63,81	63,81	56,75	50,35	46,90

Retribucions mensuals

Salari base: Import del salari base, aplicat segons el percentatge de jornada. Es calcula en base al grup d'accés, està definit obligatòriament pels funcionaris per les quanties establertes anualment pels PGE. Per a l'exercici 2014 són les següents:

GRUP	Salari Base
A1	1.109,05
A2	958,98
B	838,27
C1	720,02
C2	599,25
AP	548,47

Import extres PGE: import de les quanties que es paguen a les pagues extres, aplicat segons el percentatge de jornada completa. També està determinat pels PGE. Per a l'exercici 2014 són les següents:

GRUP	Extres
A1	684,36



A2	699,38
B	724,50
C1	622,30
C2	593,79
AP	548,47

Complement de destí: import del corresponent al nivell, aplicant el percentatge de jornada.

CD jornada completa: import del complement de destí per jornada completa.

Complement específic: import del conjunt de complements específics, aplicant el percentatge de jornada.

CE jornada completa: import del c conjunt de complements específics aplicats per jornada completa.

Indemnització per residència: indemnització especial, vinculada al grup, per als treballadors de les administracions públiques situades a les Illes Balears, Illes Canàries, Ceuta, Melilla i Val d'Aran. S'aplica en funció del percentatge de jornada completa. S'estableix per Acord del Consell de Ministres, i per 2014 té els següents imports:

GRUP	Residència
A1	91,93
A2	73,92
B	73,92
C1	64,35
C2	42,65
AP	39,52

Càlcul extres: import final de cada una les pagues extres (import pagues+complement de destí+complement específic).

Retribucions brutes: suma de totes les retribucions mensuals.

Retribucions brutes anuals: suma anual (12 mensualitats) de les retribucions brutes mensuals, més les pagues extres (camp "total extres").



QUADRE RESUM DE LES CARACTERÍSTIQUES PRINCIPALS DE LA RELACIÓ DE LLOCS DE TREBALL DE L'AJUNTAMENT DE SANT EUGÈNIA, APROVAT PEL PLE DE 30 D'ABRIL DE 2014

		PERSONAL FUNCIONARI											
Núm.	Ext.	Descripció plaça	Forma de provisió	Nivell CD	Grup	Hores setm.	Sou base	Comp. Destí	Comp. Específic	Indem. residència	Total mensual	Pagues extres	Total anual
AD1	a	Admin.hisenda i tresoreria	Concurs	17	C1	37,5	720,02	417,25	520,50	64,35	1.722,12	622,30	23.785,50
AD2	a	Admin.secretaria i urbanisme	Concurs	17	C1	37,5	720,02	417,25	355,47	64,35	1.557,09	622,30	21.475,14
AD3	a	Aux.adm.atenció al públic	Concurs	11	C2	37,5	599,25	237,62	176,76	42,65	1.056,28	593,79	14.691,70
AD4	a	Aux. administratiu	Concurs	11	C2	37,5	599,25	237,62	126,41	42,65	1.005,93	593,79	13.986,82
AD5	a	Aux. biblioteca	Concurs	15	C2	25,5	479,40	244,01	97,10	34,12	854,63	475,03	11.887,85
BR1	a	Encarregat brigada	Concurs	18	C1	37,5	720,02	394,79	196,93	64,35	1.376,09	622,30	18.941,14
BR2	a	Oficial brigada	Concurs	14	C2	37,5	599,25	305,01	99,26	42,65	1.046,17	593,79	14.550,12
BR2	b	Oficial brigada	Concurs	14	C2	37,5	599,25	305,01	99,26	42,65	1.046,17	593,79	14.550,12
BR3	a	Ajudant brigada	Concurs	10	AP	37,5	548,47	237,62	92,60	39,52	918,21	548,47	12.775,86
BR4	a	Ajudant brigada-TP	Concurs	10	AP	25,5	372,96	161,58	72,68	26,87	634,10	372,96	8.823,62
NT1	a	Ajudant neteja	Concurs	10	AP	32	475,34	225,39	134,85	34,25	869,83	475,34	12.109,16
NT2	a	Ajudant neteja	Concurs	10	AP	32,5	475,34	186,50	69,55	34,25	765,64	475,34	10.650,46
PO1	a	Polícia local	Concurs	18	C1	37,5	720,02	394,79	203,67	64,35	1.382,83	622,30	19.035,54
PO1	b	Polícia local	Concurs	18	C1	37,5	720,02	394,79	203,67	64,35	1.382,83	622,30	19.035,54

El que es fa públic per al general coneixement, i als efectes oportuns.

Santa Eugènia, 8 d'agost de 2014

El Batle,
Francisco Martorell Canals

