

## Sección I. Disposiciones generales

### AYUNTAMIENTO DE SANTA EUGÈNIA

#### 14523 *Relación de puestos de trabajo*

En sesión plenaria celebrada el día 30 de abril de 2014, se aprobó la relación de puestos de trabajo del Ayuntamiento de Santa Eugènia (RPT).

En aplicación de lo que determina el artículo 74 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del empleado público, se publica un extracto del texto aprobado de la Relación de los puestos de trabajo.

En concreto, no se incluyen los apartados 1 “Descripción del Ayuntamiento”, 3 “La plantilla de personal del presupuesto” y 4 “La oferta de empleo público para el ejercicio 2014”, porque su contenido sólo es introductorio respecto del contenido normativo de la RPT. Tampoco se incluyen las fichas concretas de descripción y valoración de los puestos, sino un listado con las características esenciales de cada uno de los puestos de la RPT.

Sin embargo, hay un ejemplar completo de la RPT en la sección Documentación municipal de la página web del Ayuntamiento de Santa Eugènia [www.ajsantaeugenia.net](http://www.ajsantaeugenia.net).

EXTRACTO DEL TEXTO APROBADO DE LA RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO DEL AYUNTAMIENTO DE SANTA EUGÈNIA.

#### 2. Justificación de la Relación de puestos de trabajo.

Es muy importante definir y estructurar con claridad los recursos humanos de una organización tan compleja como la descrita, donde conviven trabajadores con dos regímenes jurídicos diferentes (funcionarios y laborales), con categorías distintas (algunas de ellas con diferentes condiciones horarias), y sistemas de retribución divergentes, tanto en estructura como en cantidad salarial.

Esta complejidad exige reflexión, clarificación, debate y consenso, que son vitales dada la peculiaridad de “la empresa” municipal, donde el nivel político representa a la vez la “propiedad” –los habitantes del municipio- y la dirección empresarial.

Además, no se puede olvidar que la mayor parte del personal es “propietaria” del Ayuntamiento –en como ciudadanos del municipio- confluendo unos y otros en la búsqueda del objetivo fundacional de “la empresa”: Mejorar el bienestar diario de los habitantes de Santa Eugènia.

Siguiendo las ideas de la nueva gestión pública se debe contemplar la administración desde un punto de vista empresarial, pero sin olvidar que el objetivo no es obtener rendimientos económicos, sino rendimientos sociales. Es impensable que una empresa –privada o públicamente con un deseo de permanencia y rentabilidad pueda subsistir sin disponer de un programa de utilización sostenible de sus recursos humanos.

De aquí nace la necesidad de trabajar y consensuar entre la dirección política y los representantes del personal municipal, una RPT que defina claramente la estructura y funcionalidad de cada miembro de la plantilla, y la mejor utilización de los recursos disponibles.



Por otra parte, desde la aprobación de la ley 30/1984, de reforma de la función pública –antecedente del vigente Estatuto básico del empleado público 2007-, es una obligación que todas las administraciones públicas dispongan de su RPT.

Además, hay otro personal trabajador al Ayuntamiento que no se incluye en el presente catálogo por alguna de las siguientes razones:

- La secretaria-intervención, en tanto que como está agrupada con el Ayuntamiento de Búger, las condiciones de trabajo y salariales se establecerán por consenso del órgano directivo de la Agrupación.
- Personal de la Mancomunitat del Pla, que realiza sus tareas parcialmente en el municipio de Santa Eugènia. –Personal temporal por convenio SOIB – Corporaciones Locales de colaboración social.
- Personal temporal contratado en función de la demanda de servicios puntuales de carácter no permanente, como las educadoras y auxiliares de la escuela infantil municipal.

En el último caso, además, se da la particularidad de que las escuelas infantiles municipales se han convertido en una competencia autonómica, de acuerdo a la disposición adicional decimoquinta de la Ley 27/2013, de 27 de diciembre, de racionalización y sostenibilidad de la administración local. No obstante, mientras no se puedan conocer con detalle las condiciones del traspaso del servicio a la comunidad autónoma, se mantienen las condiciones laborales y salariales del personal de la escuela infantil municipal.

En este último caso, de acuerdo a la Ley 27/2013, de 27 de diciembre, de racionalización y sostenibilidad de las administraciones locales, hay que recordar que las competencias educativas se transferirán obligatoriamente en la comunidad autónoma, en un plazo aún indefinido porque dependerá del sistema de financiación autonómica y local, actualmente en proceso de negociación. Por este motivo no se pueden incluir en una RPT que tiene vocación de permanencia en el tiempo.

Tampoco pueden formar parte de la RPT los profesionales liberales contratados por el Ayuntamiento en régimen de asesoramiento externo (arquitecto técnico, abogado), dado que el régimen de prestación de servicios no permite incluirlos dentro de la plantilla de personal del Ayuntamiento. La regulación de sus funciones y condiciones de trabajo, así como su selección, están sujetos a la normativa de contratación administrativa.

#### 5. Descripción de la relación de puestos de trabajo.

El artículo 74 del EBEP obliga a las administraciones públicas a estructurar su organización “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 super caso, a que extiende adscritos, los sistemas de provisiones y las retribuciones complementarias. Dichos instrumentos serán públicos”.

Además, hay que tener en cuenta que la DT. 2ª del RD 861/1986, de 25 de abril, de retribuciones del personal de la administración local, dice 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”.

Hasta ahora el Estado no ha dictado normas concretas para la Administración Local sobre la definición de relaciones de puestos de trabajo, pero la OM de 2/12/1988 i OM de 6/2/89, contienen las previsiones oportunas para la Administración del Estado, que se pueden considerar como normativa supletoria...

Así, para la confección de la presente relación de puestos de trabajo (RPT), se han seguido los criterios de contenido establecidos por la OM de 2 de diciembre de 1988 sobre relaciones de puestos de trabajo de la Administración del estado: “en dichas relaciones se indicará la denominación y características esenciales de los puestos de Trabajo, los requisitos exigidos para super 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”.

Para su elaboración se ha seguido una metodología basada en la jerarquización de los puestos tomando en consideración la globalidad del contenido de las tareas de los puestos. Este sistema consiste en la distribución ordenada de los puestos de acuerdo a su grado de complejidad y dificultad, sin descomponer las tareas en factores, sino considerando globalmente los contenidos y comparándolos entre sí para establecer su situación relativa.

Sin embargo, conviene subrayar el carácter instrumental de las técnicas de evaluación. La valoración económica de cada lugar depende de la política retributiva de cada organización, y de cómo esta organización distribuye la retribución total del personal en función del nivel del puesto o de otros factores, como la categoría personal, la antigüedad, el rendimiento en el lugar, ciertas condiciones de trabajo o las cualidades personales.

En este sentido, se ha realizado una valoración objetiva de las condiciones de cada puesto de trabajo en base a los siguientes parámetros:

1-Las funciones realizadas son una descripción genérica y no exhaustiva de las tareas asignadas a un puesto de trabajo concreto en el momento de la aprobación de la RPT. Su variación temporal o permanente –y el valor económico de la variación- será negociada puntualmente entre la dirección, el personal afectado y la representación del personal, sin que implique una revisión de la RPT.

2-Las condiciones de complejidad técnica y responsabilidad de ejecución de las funciones del puesto son la base para determinar el nivel correspondiente al complemento de destino.

3-La descripción de condiciones como la penosidad o peligrosidad sirven para la valoración del complemento específico.

Uno de los objetivos fundamentales de la política de organización de los recursos humanos es la unificación de todas las plazas permanentes en el régimen funcionarial, mediante procesos de funcionarización del personal laboral indefinido fijo.

Con este objetivo se ha calculado la valoración económica aplicando la estructura de grupos, niveles y complementos propios del personal funcionario, asimilando el personal laboral de acuerdo con la titulación exigida en el acceso al puesto de trabajo. Por ello, se han creado los complementos de destino y específico allí donde no existían.

Finalmente, el procedimiento de aprobación de la Relación, de acuerdo a la normativa, será el siguiente:

1-Redacción de una propuesta inicial con la definición del régimen jurídico, funciones, características y valoración económica de cada puesto de trabajo.

2-Presentación de la propuesta a los representantes sindicales del personal laboral y funcionario, de forma que puedan conocer con detalle, para su análisis.

3-Debate y aprobación de la propuesta en las Comisiones Paritarias de Seguimiento de los respectivos convenio laboral y pacto de funcionarios, como representación plural del personal municipal.

4-Aprobación de la redacción definitiva de la relación de puestos de trabajo en el Pleno municipal.

6.-La valoración económica de los puestos de trabajo.

Una parte fundamental de la RPT es la valoración en términos salariales de las condiciones de desarrollo de cada puesto de trabajo del Ayuntamiento, lo que supone unos niveles retributivos que se calcularán con criterios homogéneos, con el objetivo de responder a la desigualdad existente.



La RPT, sin embargo, no incluye la valoración de trienios, ayudas sociales, o productividad, ya que estos complementos no son inherentes al puesto de trabajo, sino propios de la persona que lo ocupa.

La valoración económica se ha calculado de acuerdo a los siguientes criterios de racionalización:

1-Adaptar a todo el personal de la plantilla la estructura salarial del funcionariado, en base a los Presupuestos Generales del Estado para 2014.

2-Mantener el poder adquisitivo actual de todas las personas actualmente en plantilla. En caso de que la valoración se obtengan importes salariales inferiores a los actuales, se aplicará un complemento personal transitorio absorbible, que irá reduciéndose en función de futuros incrementos de las cuantías estipuladas en los Presupuestos generales del estado, hasta alcanzar los importes de la RPT.

3-Aplicar el principio “igual trabajo, igual salario”, valorando con criterios equivalentes las plazas de un mismo grupo, salvo las particularidades que llevan a su singularización.

4-Limitar las retribuciones de cada puesto de trabajo –y del conjunto del personal descrito- los importes establecidos para 2014, en aplicación de la normativa de sostenibilidad económica. En caso de que de la valoración se obtengan importes salariales superiores a los actuales, se aplicarán proporcionalmente en función de futuros incrementos de las cuantías estipuladas en los Presupuestos generales del estado, hasta alcanzar los importes de la RPT.

7.-Descripción de las fichas de puesto de trabajo.

Como hemos visto, la RPT pretende informar de forma esquemática y sintética sobre los aspectos fundamentales de los recursos humanos de los que dispone una corporación, pública o privada, respondiendo a las preguntas fundamentales de la gestión de personal:

-¿Qué hace?

-¿Qué normativa se aplica?

-¿Qué requisitos formativos exige?

-¿Cuánto cuesta?

Las fichas de puesto de trabajo pretenden dar respuesta detallada a estas cuestiones, mediante la siguiente estructura:

Descripción del puesto

Denominación: nombre identificativo del puesto de trabajo.

Núm. RLLT: identificación numérica del puesto de trabajo dentro de la Relación.

Tipo: Calificación del lugar según que haya plazas funcionalmente similares a otras administraciones –normalizat-, o bien que tiene unas características específicas que impiden la equiparación funcional con otras administraciones –singularitzat-.

Lugares homogéneos: número de plazas descritas por la ficha.

Jornada habitual: número de horas semanales de trabajo.

% Jornada completa: proporción de la jornada habitual del puesto de trabajo respecto de la jornada laboral completa establecida por la normativa (37,5 h/sem).

Régimen jurídico

Tipo: descripción del régimen jurídico aplicable: funcionarial, laboral o eventual. (1)

Forma de provisión: el sistema de acceso bien por concurso de méritos y capacidad, bien por libre designación de la jefatura de personal.

Compatibilidad: Regulación de los límites a la capacidad de desarrollar otras actividades públicas o privadas a parte de las propias del puesto de trabajo, así como la existencia de restricciones impuestas por el propio Ayuntamiento.

1.Nota: Dado el objetivo de funcionarización de todo el personal laboral indefinido fijo, todos los puestos de trabajo se han descrito como sujetos al régimen funcionarial. En la RPT no se prevé ningún puesto de trabajo en régimen eventual

Clasificación

Escala: reguladas por el personal de la Administración Local por Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril, según el grupo de acceso descrito en el art. 76 EBEP, determinado por la titulación académica requerida en el acceso.

Grupo de acceso: Grupo de acceso definido en el artículo 76 del EEP, en base a la siguiente clasificación:

A1 y A2. Exige el título universitario de Grado o equivalente. Ambos subgrupos se definen en función del nivel de responsabilidad de las tareas a desarrollar y de las características de las pruebas de acceso. Corresponde a los antiguos grupos A y B de la Ley 30/1984.

B.Exige el título de técnico superior.

C1.Exige el título de Bachiller o Técnico. Corresponde al antiguo grupo C de la Ley 30/1984.

C2.Exige el título de graduado en enseñanza secundaria obligatoria. Corresponde al antiguo grupo D de la Ley 30/1984.

AP.Agrupaciones profesionales definidas en la normativa de función pública autonómica o sectorial. Definida en la disposición adicional séptima del EBEP. Corresponde al antiguo grupo E de la Ley 30/1984.

Subescala: subescala y clase, reguladas en el RDL 781/1986.

Titulación

Académica: nivel académico exigido para acceder a la escala del puesto de trabajo.

Específica: otra titulación diferente a la académica, o complementaria de la misma que sea necesaria para el desarrollo de las funciones propias del puesto de trabajo.

Nivel de catalan: nivel de conocimientos de la lengua catalana mínimos y obligatorios para ocupar el puesto de trabajo definido por el Ayuntamiento, en aplicación de la disposición adicional duodécima de la Ley 3/2007, de 27 de marzo, de la función pública de las Comunidad Autónoma de las Islas Baleares.

#### Funciones

Descripción sintética de las funciones principales del puesto de trabajo. Estas funciones tienen carácter genérico y no exhaustivo. En caso de que haya producirse una variación sustancial, se negociará en la Comisión Paritaria de Seguimiento del acuerdo del personal funcionario definiendo claramente la justificación del cambio, las tareas afectadas y la repercusión en la estructura salarial.

#### Condiciones particulares.

Otras características no expuestas anteriormente y que son de interés en la definición del puesto de trabajo y su valoración económica.

#### Complemento de destino

La cuantía del complemento de destino se establece anualmente los Presupuestos Generales del Estado, de aplicación para todas las administraciones públicas, en base a los niveles propios de cada puesto de trabajo. Los importes para 2014 son los siguientes:

Nivell	7	8	9	10	11	12	13	14
Importe	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
Importe	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
Importe	546,41	582,92	619,47	698,20	795,85	832,40	868,93	968,75

El nivel que corresponde a cada puesto de trabajo se ha calculado en base a una valoración de la intensidad de características

objetivas de definición funcional del puesto.

Entre las posibles condiciones funcionales que incorporan los criterios de especialización, responsabilidad, competencia y complejidad se han elegido las siguientes:

- Mando: relación con subordinados jerárquicos u orgánicos.
- Calificación técnica: exigencia de conocimientos técnicos específicos del puesto de trabajo.
- Actualización permanente: exigencia de formación constante en las tareas del puesto de trabajo.
- Responsabilidad penal: grado de imputación penal en el ejercicio de sus actividades.
- Conducción de vehículos: trabajo habitual que implique el uso de vehículos propios o municipales.
- Manejo dinero: responsabilidad por gestión directa de dinero en cantidad significativa, tanto en metálico como en formato telemático.
- Uso de bienes públicos: utilización de herramientas y equipamientos de alto valor de adquisición, reparación o mantenimiento.

2. Mientras no se lleve a cabo la funcionarización, las variaciones de funciones del personal laboral se negociarán en la Comisión Paritaria de Seguimiento del convenio laboral del Ayuntamiento de Santa Eugènia.



- Autonomía: necesidad de organización del propio trabajo.
- Trabajo en equipo: necesidad de coordinación y sincronía con otros puestos de trabajo.
- Orden público y armas: Trabajo habitual que implique el uso de armas o de defensa personal.
- Incompatibilidad: restricción jurídica de realización de tareas similares fuera del horario laboral.
- Disponibilidad horaria: posibilidad de realizar tareas extraordinarias obligatorias fuera del horario laboral.

Las condiciones se han valorado según tres grados de intensidad (0 –no aplicable, 1 –intensidad media y 2 –intensidad alta).

La suma total de puntos obtenidos al multiplicar la intensidad de cada una de las condiciones –con un máximo posible de 22 puntos –determina el nivel de complemento de destino aplicable al puesto de trabajo, asignando un nivel superior al mínimo del grupo por cada 2 puntos (o fracción), sin que se pueda superar el nivel máximo establecido por 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

Como ejemplo, para un puesto de trabajo del grupo AP,

Puntos totales = 7

Nivel mínimo = 7

Niveles incrementados =  $7/2 = 3,5$  --- 4 nivells

Nivel obtenido =  $7 + 4 = 11$

Los complementos de destino tienen asignado un valor monetario determinado en los Presupuestos Generales del Estado. Por lo tanto, el lugar de trabajo del ejemplo anterior tiene un complemento de destino mensual valorado en 237,62 €

La valoración del nivel de complemento de destino también repercute en el cálculo de las dos pagas extras aplicables, ya que los Presupuestos Generales del Estado determinan anualmente que consisten, cada una, de una cuantía aplicable según el grupo, una mensualidad del complemento de destino y del complemento específico, además de los trienios aplicables, que no son objeto de la Relación de puestos de trabajo.



Complemento específico:

Retribución complementaria destinada a valorar las condiciones particulares de algunos puestos de trabajo en atención a su especial dificultad técnica, dedicación, incompatibilidad, responsabilidad, peligrosidad o penosidad (art. 4.1 del Real Decreto 861/1986, de retribuciones de funcionarios de la administración local).

Visto que los Presupuestos Generales del Estado no lo determinan, se ha utilizado como base la valoración para 2014 del III convenio único del personal laboral de la Administración general del estado, tomando los complementos singular de puesto y otros que son de aplicación en el Ayuntamiento, y que se aplican en función del grupo de acceso.

De este modo, se han valorado los siguientes conceptos, distribuidas en 14 pagas:

- (A/) Idiomas cooficiales: uso obligatorio de varias lenguas oficiales en la atención al público o la tramitación de expedientes.
- (AR) Dificultat técnica: tareas habituales que exigen concentración esfuerzo físico o psicológico.
- (B) Atención al público: trabajo habitual de acceso directo al público.
- (C) Manejo de fondos públicos: trabajo habitual con caudales públicos, en metálico o de forma electrónica.
- (D6) Toxicidad: Trabajo habitual con productos tóxicos, ácidos, inflamables o corrosivos.
- (001 C) Nocturnidad: posibilidad de realizar trabajo nocturno, entendiéndose desde las 22.00 a las 6.00 horas.
- (001 C1) Nocturnidad y festivos: posibilidad de realizar trabajo nocturno, incluyendo festivos y domingos.
- (002 C) Turnicidad y festivos: distribución del horario laboral en turnos, incluyendo festivos y domingos.
- (004 A) Jornadas partida: Distribución del horario habitual de trabajo que incluya al menos una tarde semanal.

Además, se ha incorporado el criterio adicional variable Especial responsabilidad para valorar el hecho de que determinadas plazas incluyen una mayor repercusión de la buena ejecución de sus tareas que no se encuentra definida en otros criterios del complemento específico o de destino. Este criterio se ha valorado en 55,00 € mensuales a personal de la administración general, 30,00 € en personal de biblioteca y 20,00 € en personal de brigada y limpieza.

Tablas ANUALES 2014 III convenio único laborales AGE

GRUPO	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>Importe mensual (distribuido en 14 pagas)</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

Retribuciones mensuales

Salario base: Importe del salario base, aplicado según el porcentaje de jornada. Se calcula en base al grupo de acceso, está definido obligatoriamente por los funcionarios por las cuantías establecidas anualmente por los PGE. Para el ejercicio 2014 son las siguientes:

GRUPO	Salario Base
A1	1.109,05
A2	958,98
B	838,27
C1	720,02
C2	599,25



AP	548,47
----	--------

Importe extras PGE: Importe de las cuantías que se pagan a las pagas extras, aplicando según el porcentaje de jornada completa. También está determinado por los PGE. Para el ejercicio 2014 son las siguientes:

GRUPO	Extras
A1	684,36
A2	699,38
B	724,50
C1	622,30
C2	593,79
AP	548,47

Complemento de destino: Importe del correspondiente al nivel, aplicando el porcentaje de jornada.

CD jornada completa: Importe del complemento de destino por jornada completa.

Complemento específico: Importe del conjunto de complementos específicos, aplicando el porcentaje de jornada.

CE jornada completa: Importe del conjunto de complementos específicos aplicados por jornada completa.

Indemnización por residencia: Indemnización especial, vinculada al grupo, para los trabajadores de las administraciones públicas situadas en las Islas Baleares, Islas Canarias, Ceuta, Melilla y Val d'Aran. Se aplica en función del porcentaje de jornada completa. Se establece por Acuerdo del Consejo de Ministros, y por 2014 tiene los siguientes importes:

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

Cálculo extras: Importe final de cada una de las pagas extras (importe pagas + complemento de destino + complemento específico).

Retribuciones brutas: suma de todas las retribuciones mensuales.

Retribuciones brutas anuales: Suma anual (12 mensualidades) de las retribuciones brutas mensuales, más las pagas extras (campo "total extras").



**CUADRO RESUMEN DE LAS CARACTERÍSTICAS PRINCIPALES DE LA RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO DEL AYUNTAMIENTO DE SANTA EUGÈNIA, APROBADO POR EL PLENO DE 30 DE ABRIL DE 2014**

Núm.	Ext.	PERSONAL FUNCIONARIO	Forma de provisión	Nivel CD	Grupo	Horas setm.	Salario base	Comp. Destino	Comp. Especifico	Indem. residencia	Total mensual	Pagas extras	Total anual
AD1	a	Admin.hacienda y tesoreria	Concurso	17	C1	37,5	720,02	417,25	520,50	64,35	1.722,12	622,30	23.785,50
AD2	a	Admin.secretaria y urbanismo	Concurso	17	C1	37,5	720,02	417,25	355,47	64,35	1.557,09	622,30	21.475,14
AD3	a	Aux.adm.atención al público	Concurso	11	C2	37,5	599,25	237,62	176,76	42,65	1.056,28	593,79	14.691,70
AD4	a	Aux. administrativo	Concurso	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	Encargado brigada	Concurso	18	C1	37,5	720,02	394,79	196,93	64,35	1.376,09	622,30	18.941,14
BR2	a	Oficial brigada	Concurso	14	C2	37,5	599,25	305,01	99,26	42,65	1.046,17	593,79	14.550,12
BR2	b	Oficial brigada	Concurso	14	C2	37,5	599,25	305,01	99,26	42,65	1.046,17	593,79	14.550,12
BR3	a	Ayudante brigada	Concurso	10	AP	37,5	548,47	237,62	92,60	39,52	918,21	548,47	12.775,86
BR4	a	Ayudante brigada-TP	Concurso	10	AP	25,5	372,96	161,58	72,68	26,87	634,10	372,96	8.823,62
NT1	a	Ayudante limpiez	Concurso	10	AP	32	475,34	225,39	134,85	34,25	869,83	475,34	12.109,16
NT2	a	Ajudante limpiez	Concurso	10	AP	32,5	475,34	186,50	69,55	34,25	765,64	475,34	10.650,46
PO1	a	Policia local	Concurso	18	C1	37,5	720,02	394,79	203,67	64,35	1.382,83	622,30	19.035,54
PO1	b	Policia local	Concurso	18	C1	37,5	720,02	394,79	203,67	64,35	1.382,83	622,30	19.035,54

Lo que se hace público para el conocimiento, y a los efectos oportunos.

Santa Eugènia, 8 de agosto de 2014

**El Alcalde,**  
Francisco Martorell Canals

