

APORTACIÓN DEL SINDICATO SIP-FEPOL

A LA COMISIÓN DE VALORACIÓN DEL AYUNTAMIENTO DE BADALONA

Documento presentado por SIP-FEPOL para su incorporación al expediente de valoración y para su estudio por la Comisión de Valoración y por la empresa/organización municipal competente.

Propuesta de revisión del complemento de destino de los puestos de trabajo de la Guàrdia Urbana de Badalona

1. Objeto de la propuesta

El presente documento constituye la aportación formal de SIP-FEPOL ante la Comisión de Valoración del Ayuntamiento de Badalona, y se presenta asimismo para conocimiento y estudio por la empresa/organización municipal competente. Su finalidad es solicitar la revisión de la asignación del complemento de destino de los puestos de trabajo de la Guàrdia Urbana, atendiendo a la entidad objetiva de las funciones, responsabilidades, especialización, competencia, mando y complejidad funcional y territorial que actualmente presentan las distintas categorías del cuerpo.

SIP-FEPOL no plantea una modificación retributiva arbitraria ni pretende utilizar el complemento de destino para retribuir factores que correspondan al complemento específico. La propuesta se fundamenta en la actualización de la valoración objetiva de los puestos y en la necesidad de que el nivel de complemento de destino mantenga una relación coherente con la posición, responsabilidad, especialización y complejidad de cada categoría dentro de la estructura de la Guàrdia Urbana.

2. Antecedentes de la documentación de valoración de Badalona

De la documentación facilitada para esta propuesta se desprende que las fichas de valoración de 2023 de las distintas categorías de la Guàrdia Urbana ya incorporan una valoración diferenciada de factores como conocimientos, experiencia, iniciativa, responsabilidad por la función, relaciones sociales, esfuerzos y condicionantes externos, además de factores variables específicos del cuerpo.

Asimismo, el Manual de Valoración vigente del Ayuntamiento establece que la valoración de los puestos se realiza mediante la suma de los factores valorados y define expresamente la finalidad de varios de ellos. En particular, el factor de Iniciativa valora el análisis y formulación de juicios; el de Responsabilidad por la función mide la importancia del puesto y el posible perjuicio económico, social o de imagen; y el de Relaciones Sociales atiende a la naturaleza de las relaciones que exige el puesto.

La documentación específica de factores variables de la Guàrdia Urbana demuestra además que el Ayuntamiento ya reconoce la existencia de funciones de coordinación y mando, incompatibilidad, cambios en el tejido social, nuevas tecnologías y distintas modalidades de dedicación y jornada.

3. Marco jurídico del complemento de destino

El artículo 3 del Real Decreto 861/1986 establece que los intervalos de los niveles de los puestos de los funcionarios de la Administración Local son los que se establezcan para los funcionarios de la Administración del Estado y que, dentro de los límites correspondientes, la asignación del nivel debe atender, entre otros, a la especialización, responsabilidad, competencia, mando y complejidad territorial y funcional de los servicios.

La disposición transitoria sexta del Real Decreto-ley 6/2023 fija, hasta el desarrollo reglamentario correspondiente, los intervalos de niveles: A1, 24-30; A2, 20-26; B, 18-24; C1, 16-22 y C2, 14-18.

Por ello, la propuesta debe entenderse como una revisión de la valoración del puesto y de la coherencia interna de la RPT, y no como una simple mejora lineal de retribuciones.

4. Criterio técnico que se propone a la Comisión

Se propone revisar un nivel de complemento de destino cuando pueda acreditarse que la configuración actual del puesto no refleja suficientemente la entidad objetiva de las funciones que efectivamente se desarrollan. La revisión debe realizarse mediante una comparación homogénea de puestos y factores, evitando basarla exclusivamente en las condiciones penosas o peligrosas del servicio.

- **Especialización:** conocimientos policiales, jurídicos, técnicos y operativos necesarios para el desempeño eficaz del puesto.
- **Responsabilidad:** consecuencias de las decisiones y actuaciones sobre personas, seguridad, derechos, patrimonio e imagen institucional.
- **Competencia:** grado de autonomía, juicio profesional y capacidad de resolución exigidos ante situaciones ordinarias y extraordinarias.
- **Mando y coordinación:** responsabilidad jerárquica o funcional, dirección de equipos y coordinación de recursos.
- **Complejidad funcional:** diversidad de funciones policiales, simultaneidad de tareas y necesidad de coordinación interdepartamental e interadministrativa.
- **Complejidad territorial:** prestación de un servicio policial permanente sobre un municipio de elevada densidad y diversidad social, con necesidades operativas variables.

5. Situación de partida y propuesta de niveles

Categoría	Puntuación 2023	Nivel actual	Nivel propuesto	Observación
Agent/a	111	16	18	Subida de 2 niveles (adecuación a complejidad operativa)
Caporal/a	134	17	20	Subida de 3 niveles (reconocimiento de mando y coordinación)
Sergent/a	160	21	22	Subida de 1 nivel
Sotsinspector/a	163	22	22	Se mantiene: máximo C1
Inspector/a	203	23	24	Subida de 1 nivel
Intendent/a	231	24	25	Subida de 1 nivel
Intendent/a Major	262	25	26	Subida de 1 nivel

6. Justificación común de la revisión

La propuesta parte de una idea central: el nivel de complemento de destino debe guardar una relación razonable con la posición objetiva del puesto dentro de la organización. En la Guàrdia Urbana existe una estructura jerárquica y funcional claramente definida, pero la distancia entre categorías no debe analizarse únicamente desde la perspectiva del mando formal. Debe considerarse también la especialización, el grado de autonomía, la responsabilidad por las decisiones, la complejidad de las situaciones afrontadas y la diversidad de interlocutores y servicios.

La naturaleza policial del servicio comporta una combinación singular de funciones preventivas, asistenciales, administrativas, de tráfico, de seguridad ciudadana, de policía judicial y de intervención ante emergencias y situaciones críticas. Esta pluralidad funcional exige una capacidad permanente de interpretación normativa, toma de decisiones y adaptación a situaciones no previsibles.

7. Argumentación por categorías

Agent/a

Es el nivel operativo básico del cuerpo, pero no constituye un puesto de baja complejidad: requiere conocimientos profesionales específicos, experiencia, iniciativa y responsabilidad por la función. El propio manual de valoración contempla la iniciativa como un factor relacionado con la interpretación de normas y la selección de soluciones, así como la responsabilidad por los posibles perjuicios sociales o de imagen. El puesto exige actuación directa ante ciudadanía, incidencias, accidentes, conflictos y situaciones potencialmente críticas, con necesidad de reacción inmediata y aplicación de normativa policial. Se propone elevar el nivel 16 al 18 como reconocimiento de la entidad objetiva, exigencia técnica y alta responsabilidad del puesto operativo en pie de calle.

Caporal/a

Además de las funciones operativas, incorpora una dimensión de coordinación y supervisión directa de personal en la línea de mando inmediata. Los factores variables específicos de la Guàrdia Urbana reconocen expresamente una puntuación propia por las funciones de mando y coordinación de esta categoría. La responsabilidad funcional, la toma de decisiones sobre el terreno y la necesidad de organizar y controlar la actuación de otros efectivos justifican un salto cualitativo en su posición retributiva respecto al escalón base. Se propone elevar el nivel 17 al 20.

Sergent/a

El puesto incorpora un grado superior de mando, coordinación y responsabilidad operativa. La valoración de 2023 refleja 160 puntos y una responsabilidad funcional superior a las categorías inferiores, además de una elevada exigencia de iniciativa y relaciones sociales. La posición del sargento dentro de la cadena de mando implica adoptar decisiones operativas, coordinar recursos y responder por el funcionamiento del servicio bajo su responsabilidad. Se propone elevar el nivel 21 al 22.

Sotsinspector/a

La valoración de 2023 asciende a 163 puntos y mantiene niveles elevados de conocimientos, iniciativa, responsabilidad funcional y relaciones sociales. El puesto se sitúa en un escalón de mando superior y exige mayor capacidad de coordinación, supervisión y toma de decisiones. La propuesta de nivel 23 es coherente con la pretensión de reconocer esta mayor entidad, pero requiere verificar previamente el subgrupo de clasificación de la RPT, porque la ficha aportada lo vincula a C y el intervalo C1 finaliza en 22. Por ello se propone: revisión de la clasificación del puesto y, si jurídicamente procede, asignación del nivel 23.

Inspector/a

La ficha de 2023 alcanza 203 puntos, con 47 puntos en conocimientos y 23 en responsabilidad funcional, reflejando una elevada especialización y responsabilidad. La función inspectora comporta dirección, supervisión y coordinación de unidades y recursos, así como interlocución con otros niveles de la organización y con organismos externos. La complejidad funcional y la trascendencia de las decisiones adoptadas justifican una posición superior en la estructura retributiva. Se propone elevar el nivel 23 al 24, sujeto a la clasificación y límites aplicables al puesto.

Intendent/a

La valoración de 2023 alcanza 231 puntos y 74 puntos en conocimientos, con 23 puntos en responsabilidad funcional. El puesto incorpora una elevada especialización, responsabilidad organizativa, capacidad de decisión y coordinación de servicios policiales. La dimensión de planificación y dirección exige una valoración superior a la de los niveles inferiores de mando. Se propone elevar el nivel 24 al 25.

Intendent/a Major

La ficha de 2023 alcanza 262 puntos, con 94 puntos en conocimientos y 30 en responsabilidad funcional. Se trata de un puesto de elevada dirección y coordinación, con impacto sobre la organización general del servicio y responsabilidad reforzada sobre recursos y resultados. La puntuación y la posición jerárquica justifican una revisión al alza del nivel, manteniendo la proporcionalidad interna de la cadena de mando. Se propone elevar el nivel 25 al 26.

8. Argumento de coherencia interna

La propuesta pretende mantener una progresión reconocible entre categorías, de forma que el nivel de complemento de destino acompañe la progresión de especialización, responsabilidad, competencia y mando. La revisión de los niveles en las distintas categorías no supone equiparar puestos distintos, sino actualizar la posición relativa de cada uno dentro de una cadena jerárquica que ya está reflejada en las fichas de valoración.

La Comisión de Valoración debería contrastar esta propuesta con las fichas de otros puestos municipales de similar grupo o subgrupo, especialmente aquellos que tengan niveles superiores, para comprobar que la asignación de niveles responde a criterios homogéneos y objetivos.

9. Petición formal de SIP-FEPOL

Por todo lo expuesto, SIP-FEPOL SOLICITA a la Comisión de Valoración que admita esta aportación, la incorpore al expediente correspondiente y proceda al estudio técnico de la propuesta de revisión del complemento de destino de los puestos de la Guàrdia Urbana de Badalona.

Como propuesta concreta, SIP-FEPOL solicita que se incremente el complemento de destino de las categorías Agent/a (al nivel 18), Caporal/a (al nivel 20), Sergeant/a (al nivel 22), Inspector/a (al nivel 24), Intendent/a (al nivel 25) e Intendent/a Major (al nivel 26), manteniéndose el nivel actualmente asignado a Sotsinspector/a (nivel 22) al encontrarse en el límite máximo de nivel aplicable a su intervalo de clasificación.

Asimismo, SIP-FEPOL solicita que, antes de resolver, se contraste la propuesta con las fichas de valoración y los niveles asignados a puestos de características funcionales y de responsabilidad comparables dentro del Ayuntamiento, garantizando la aplicación de criterios homogéneos, objetivos y transparentes.

10. Cierre y puesta a disposición para su estudio

SIP-FEPOL deja constancia de su voluntad de participar en la revisión de las fichas valorativas y de colaborar en el análisis técnico de la propuesta. La presente aportación se formula como propuesta de estudio y negociación, sin perjuicio de las comprobaciones técnicas, jurídicas y presupuestarias que correspondan.

Badalona, 2026

POR SIP-FEPOL

Representación sindical en el Ayuntamiento de Badalona

11. Documentación que conviene incorporar al expediente

- Fichas valorativas vigentes de las categorías de la Guàrdia Urbana.
- RPT vigente y clasificación/subgrupo de cada puesto.
- Manual de Valoración vigente y documentos de factores variables específicos de la Guàrdia Urbana.
- Cuadro comparativo de niveles de puestos municipales del mismo subgrupo.
- Descripción actualizada de funciones por categoría.
- Datos objetivos de actividad del cuerpo: intervenciones, servicios, coordinación, actuaciones judiciales/ administrativas, emergencias y demás indicadores disponibles.
- Informe técnico de Recursos Humanos sobre la correspondencia entre puntuación, funciones y nivel de complemento de destino.

12. Referencias normativas

- Real Decreto 861/1986, de 25 de abril, por el que se establece el régimen de las retribuciones de los funcionarios de Administración Local, especialmente artículo 3.
- Real Decreto-ley 6/2023, de 19 de diciembre, disposición transitoria sexta, sobre intervalos de niveles: A1 24-30; A2 20-26; B 18-24; C1 16-22; C2 14-18.
- Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, en materia de organización y RPT, junto con la normativa de función pública aplicable.
- Manual de Valoración de Puestos de Trabajo del Ayuntamiento de Badalona aportado para la preparación de esta propuesta.
- Fichas de valoración 2023 de las categorías de la Guàrdia Urbana y documentos específicos de factores variables aportados para la preparación de esta propuesta.

Observación sindical: Este documento constituye una base de negociación y no sustituye el informe jurídico o técnico que pueda requerirse para la modificación de la RPT. Antes de formular una petición definitiva conviene verificar el subgrupo de clasificación vigente de cada puesto y la RPT actualmente aprobada.