

Informe intern – Justificació actualització dels salaris del personal de l'APDA

23/05/2024

Introducció

Durant l'any 2023, l'APDA va experimentar diversos canvis imprevistos en l'organigrama com a conseqüència de la rotació del personal tant adscrit com nomenat.

Per aquest motiu el Pressupost de l'any 2024 no reflecteix la realitat actual de l'organigrama, ja que la previsió relativa a les despeses de personal establerta en el projecte de pressupost i que posteriorment es va aprovar representava una conjuntura diferent.

Atenent aquesta consideració i per tal d'organitzar la gestió bàsica dels recursos de l'APDA, disposar d'una guia d'organització interna que inclogui un organigrama amb llocs de treball definits i una política retributiva coherent, l'1 d'abril la cap decideix contractar una empresa de recursos humans per realitzar diverses tasques.

Aquest document recull la proposta de reestructuració dels salaris de tot el personal de l'APDA inclosos els càrrecs nomenats.

Reestructuració dels salaris dels càrrecs nomenats

Tenint en compte que **l'Agència disposa d'autonomia per regular la seva organització i funcionament institucional, a l'abril del 2024 l'APDA encomana un estudi per l'actualització de la Guia de gestió de persones.**

L'objectiu és solucionar els desajustos següents:

- desigualtat salarial entre els caps d'àrea i els inspectors tenint en compte les responsabilitats que els hi són atribuïdes;
- absència de claredat en els criteris i processos per determinar els salaris;

- confusió sobre l'organisme que decideix la política retributiva de l'APDA i els salaris dels càrrecs nomenats;
- bretxa salarial de gènere;
- inexistència de llocs de treball, les seves funcions i responsabilitats; fet que comporta desigualtats entre els treballadors i personal nomenat;
- salaris no ajustats al mercat laboral, a l'experiència i coneixements del personal.

D'aquests desajustos es detecta un realment preocupant i que s'ha de solucionar el més aviat possible: la bretxa salarial entre homes i dones.

Al novembre del 2021, quan es van nomenar la cap i les noves inspectores, el Consell General va establir els salaris que havien de cobrar, fent **una reducció d'aproximadament un 42,50% del salari de la cap i un 50,50% dels inspectors.**

En l'actualitat, no tindria cabuda que qualsevol càrrec electe entrés cobrant un 42% o un 50% menys del salari que el seu predecessor. De fet, no s'ha aplicat cap rebaixa d'aquesta magnitud amb cap càrrec electe dels òrgans adscrits del Consell General.

Cal destacar que **aquest mateix percentatge de reducció seria igualment d'inconsistent independentment del gènere**, ja que l'entrada en vigor de la nova llei de protecció de dades ha implicat un creixement considerable de les responsabilitats d'aquest càrrec atribuïnt-li una quantitat de feina substancialment més gran i de molta més complexitat en comparació amb la llei anterior. **Això és encara més preocupant des d'una perspectiva de gènere, ja que s'està treballant per lluitar perquè cada cop més dones ocupin càrrecs directius i trenquin el sostre de vidre.**

L'article 51.d. de la **Llei 6/2022, del 31 de març, per a l'aplicació efectiva del dret a la igualtat de tracte i d'oportunitats i a la no-discriminació entre dones i homes** que estableix el principi d'igualtat retributiva determina el següent:

“Les administracions públiques han d’aplicar el principi d’igualtat (...). A aquest efecte les administracions públiques han de:

*(...) d) Valorar de forma periòdica els llocs de treball a partir de criteris no sexistes que garanteixin el principi d’igualtat retributiva per a feines d’igual valor. A aquest efecte, **són d’igual valor les feines que exigeixen de les persones treballadores un conjunt comparable de coneixements professionals, de capacitats i esforços, de responsabilitats i de càrrega física, mental i psicosocial.** (...)”*

En aquest context i tot i tractar-se d’un càrrec nomenat, la seva retribució hauria d’anar en consonància amb la normativa andorrana i el respecte a les lleis del país, més especialment en un moment en el que **la igualtat de gènere és un tema de rellevància i debat social.**

Si agafem la definició de la llei d’igualtat sobre les feines d’igual valor, es demostra la no adopció d’aquest precepte quan la retribució de la nova cap és gairebé la meitat del seu “predecessor home”, tot i assumint moltes més competències, responsabilitats, càrrega de treball física, mental i psicosocial, capacitats i esforços.

En vista que aquesta situació s’està donant des de la incorporació de la nova cap a l’APDA (novembre del 2021), **es decideix que al mateix temps que es calcula la graella salarial del personal adscrit, es faci també una proposta reestructurada del seu salari de forma que l’Agència avanci cap a la igualtat de gènere en l’àmbit laboral.** Això implicarà un reconeixement del valor del treball realitzat per les dones contribuint així a una societat més justa i igualitària. **Això és encara més rellevant en el cas dels càrrecs nomenats que s’incorporen a l’administració pública que té el deure de donar exemple en la igualtat de salaris entre homes i dones.** Aquestes posicions electes no només reflecteixen els valors de la societat, sinó que també influeixen en la percepció i la confiança del públic en el sistema democràtic i influeixen per trencar els sostres de vidre per accedir als càrrecs directius¹. Garantir

¹ [El síndic general referma que les dones no han de treballar més per "obtenir els mateixos drets"](#) (8 de març del 2024, Diari d’Andorra).

l'equitat salarial en aquests rols no només promou la justícia i la igualtat, sinó que també reforça la legitimitat i la integritat de les institucions democràtiques.

Pel que fa el salari assignat als inspectors, aquest s'ha vist reduït, un 50,50% en comparació al salari base del seu predecessor.

En aquest cas, cal destacar les problemàtiques següents:

- Desmotivació i manca de compromís: els inspectors poden sentir-se menys valorats i menys motivats per realitzar la seva feina de manera eficient si no se'ls compensa adequadament per les seves responsabilitats.
- Rotació de personal: hi ha més probabilitats que els inspectors malament retribuïts vagin a buscar oportunitats millor remunerades en altres llocs on es reconegui i recompensi adequadament la seva feina.
- Dificultat per atreure talent: oferir un salari per sota de l'estàndard del mercat pot dificultar l'atracció de talent qualificat, la qual cosa limita la capacitat de la incorporació dels millors candidats per cobrir les posicions vacants d'inspectors.
- Impacte en la qualitat del treball: un salari poc adequat porta a una disminució en la qualitat del treball realitzat, ja que els inspectors poden sentir-se desmotivats o insatisfets amb les seves condicions laborals.
- Manca de retenció de coneixement: la rotació de personal causada per salaris baixos pot provocar una pèrdua de coneixement i experiència dins de l'organització, la qual cosa dificulta el desenvolupament i la continuïtat de projectes.

Totes aquestes complicacions han tingut lloc a l'Agència des del 2021.

El procés de selecció dels inspectors el du a terme el Consell General. Cal destacar que els requisits que haurien de tenir els inspectors són els que estableix la LQPD. Tanmateix, l'APDA en la seva Guia específica aquests requisits en un segon nivell de detall.

Tot i que es tracti de càrrecs nomenats, els inspectors han d'assumir unes responsabilitats vinculades a la LQPD i han de desenvolupar una feina molt tècnica que requereix d'unes competències específiques i de gran complexitat. Això implica que el seu salari sigui adequat, ja que si no és així, es donen lloc situacions que dificulten la gestió de l'APDA, com ja s'ha vist en el passat.

Amb tot, l'actualització dels salaris prevista, tampoc s'igualava als salaris bases percebuts pels càrrecs nomenats en el passat (vegeu apartat "[Ús eficient dels recursos](#)").

Ús eficient dels recursos

En el marc de la responsabilitat de la cap de gestionar eficientment els recursos públics, és crucial abordar la qüestió de la remuneració del personal de l'APDA amb una perspectiva d'igualtat de gènere i equitat salarial.

Els inspectors, que assumeixen responsabilitats crítiques per llei, mereixen una compensació adequada que reflecteixi la importància del seu treball i la seva competència. Reduir els salaris per sota del que correspon a les seves responsabilitats no només és injust, sinó que, com s'ha vist, ha conduït a una rotació de personal costosa i innecessària.

La rotació de personal genera despeses innecessàries associades amb la formació i reclutament de nous inspectors, a més de dificultar el compliment del mandat legal de la institució. La falta de personal qualificat afecta negativament la capacitat de la institució per realitzar les seves funcions de manera eficaç i complir amb els seus compromisos legals. En aquest context, **moltes de les funcions que haurien de complir els inspectors s'acaben externalitzant a causa de la necessitat de qualificació específica, preparació i coneixement de la LQPD. Això genera una doble despesa per a l'APDA: el pagament de les nòmines dels inspectors i el cost de l'externalització dels serveis.**

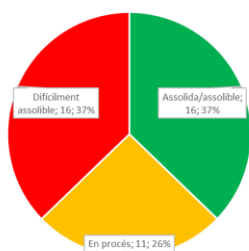
La rotació de personal ha provocat una distribució inadequada dels recursos, impedit a la institució realitzar eficaçment la seva tasca i complir amb els seus objectius legals:

5. Activitats i prioritats segons l'anàlisi DAFO

Pla estratègic 2023 APDA

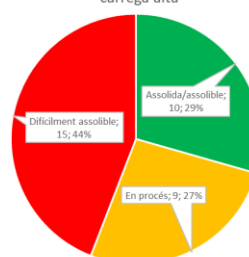


Estat de les accions amb màxima prioritat



Del total d'accions de màxima prioritat per l'APDA només s'està donant una resposta adequada al 37%, el 26% s'intenta fer front però no s'arriba i el 37% està abandonat

Estat de les accions amb màxima prioritat que suposen una càrrega alta



Del total d'accions de màxima prioritat i que necessiten una dedicació elevada per part l'APDA només s'està donant una resposta adequada al 29%, el 27% s'intenta fer front però no s'arriba i el 44% està abandonat

- 15 ACCIONS DIFÍCILMENT ASSOLIBLES AMB MÀXIMA PRIORITAT I AMB CÀRREGA ALTA
- 9 ACCIONS EN SEGON TERME AMB MÀXIMA PRIORITAT I AMB CÀRREGA ALTA
- 10 ACCIONS ASSOLIDES O ASSOLIBLES PER L'APDA, SÓN DE MÀXIMA PRIORITAT I S'HAN DEDICAT HORES EXTRAORDINÀRIES

Amb això, s'evidencia que l'Agència està invertint recursos públics, en alguns casos, en tasques que no tenen el retorn esperat ni donen els resultats desitjats. Això es deu principalment a una mala gestió en la selecció del personal: no es defineixen adequadament els requisits per al lloc i el salari ofert no correspon a les exigències de la posició, tot i que l'APDA posa tots els recursos necessaris per a la seva adaptació i formació.

Amb tot, l'actualització dels salaris prevista tampoc s'igualava als salaris bases percebuts pels càrrecs nomenats en el passat.

Càrrec	Salari brut base a l'agost 2021 (càrrecs mandat anterior)	Salari brut base al novembre del 2021 (nous càrrecs)	Salari brut base al maig del 2024 (nous càrrecs, + IPC 22 + IPC 23 + IPC 24)	Nova proposta d'actualització del salari brut base per a la seva aplicació al juny del 2024 (pendent d'aprovació per sindicatura)
Cap	6.094,02 (+ 450,00 en complements)	3.500,00	4.050,32	4.450,00
Inspector	4.673,98 (+ 300,00 en complements)	2.307,69	2.670,54	2.900,00

L'APDA decideix actualitzar-los a la baixa de forma que es mantingui un equilibri en el pressupost tot tenint en compte el context econòmic i social del país; també, perquè sigui equitatiu dins de l'equip de treball i la resta del personal adscrit.

A més, cal assenyalar que **aquesta proposta està per sota de la majoria de salaris d'altres càrrecs electes o de confiança de l'Administració pública.**

Posició	Salari base actual
Cap de l'Agència Andorrana de Protecció de dades (APDA) (Òrgan adscrit del Consell General) – Entrada al càrrec al 2021	4.050,32
Inspector de l'Agència Andorrana de Protecció de dades (APDA) (Òrgan adscrit del Consell General) – <i>Establiment del nou salari al 2021</i>	2.670,54
Direcció de l'Agència de Qualitat de l'Ensenyament Superior d'Andorra (AQUA) (Òrgan adscrit del Consell General) – Entrada al càrrec al 2023 (<i>amb dedicació no exclusiva segons la Llei de l'AQUA</i>)	4.827,69
President del Tribunal de Comptes (Òrgan adscrit del Consell General)	6.158,84
Raonador del Ciutadà (Òrgan adscrit del Consell General)	4.265,35
Secretaris d'estat del Govern d'Andorra	Entre 5.886,89 i 5.420,24
Cap de protocol del Govern d'Andorra	5.420,24
Cap de comunicació del Govern d'Andorra	5.419,32

Conseller/a General amb dedicació exclusiva	4.570,72
---	----------

Dades extretes del portal web de transparència del Govern d'Andorra i de fonts externes.²

Recordem que **l'any 2022 en la partida de despeses de personal es van estalviar 138.303,22 €** (cal tenir en compte que en aquest pressupost es van assignar i aprovar els salaris antics del cap i de l'inspector; i la reducció es va fer en aquest període). A **l'any 2023 es van estalviar 100.388,46 €**.

Recordem que des de novembre 2021 fins octubre 2023, l'APDA va disposar d'una sola inspectora. Des de gener del 2024 fins a l'actualitat continua comptant amb una sola inspectora.

Previsió de despeses del personal per l'any 2024

Actualment, l'APDA compta amb els llocs de treball següents:

- Personal nomenat:
 - o Cap
 - o Inspector
- Personal adscrit:
 - o Tècnic bàsic de l'àrea jurídica (contracte de durada determinada – fins el 30 de novembre del 2024).

Al juny del 2024, es preveu que l'organigrama passarà a ser el següent:

- Personal nomenat:
 - o Cap
 - o Inspectora
- Personal adscrit:

² <https://transparencia.ad/personal-i-retribucions/cap-de-govern>
<https://seu.consellgeneral.ad/documentPublic/download/720>
https://www.diariandorra.ad/nacional/230603/l-equip-del-cap-govern-cobra-mes-600-000-euros_125029.html
<https://www.aqua.ad/lagencia-1>
<https://www.raonadordelciutada.ad/transparencia/>

- Tècnic superior de difusió i comunicació (incorporació prevista 1 de juny del 2024)
- Tècnic bàsic de l'àrea jurídica (contracte de durada determinada – fins el 30 de novembre del 2024)

L'APDA estableix una nova graella salarial definitiva per al Tècnic superior de difusió i comunicació i una graella provisional per la resta del personal adscrit i nomenat en la seva versió 5 de la Guia de Gestió de Persones.

La versió 6 del mateix document i després dels treballs realitzats per l'empresa externa es tanquen definitivament els salaris de la resta del personal adscrit i la proposta de salaris per als càrrecs nomenats (vegeu [annex 1](#)).

Es preveu que el mateix mes de juny del 2024, amb la incorporació de la tècnica superior de difusió i comunicació es comenci a aplicar la nova graella salarial a tots els llocs de treball de l'APDA de manera que cada posició de l'APDA rebi la compensació salarial adequada i corresponent al seu nivell, responsabilitats i coneixements i es reguli la bretxa salarial entre homes i dones.

Amb això, hi haurà una actualització dels salaris (iniciant-se en la banda 80 de la graella salarial) per als llocs de treball del personal adscrit.

Es comprova que un eventual nomenament de l'inspector no implicarà cap modificació ni necessitat de transferències de crèdit en la partida relativa de despeses de personal establerta al pressupost del 2024.

En cas que estigui vigent el Programa de control pressupostari de Sindicatura per a l'exercici en el que es pren aquesta decisió (fiscalització del Consell General), **aquest informe serà presentat a l'interventor assignat per a la seva aprovació.**

En cas que no existeixi dit Programa, s'optarà per revisar la dotació pressupostària de la partida per tal d'assegurar que la institució té el pressupost per poder procedir a la implementació de la nova graella salarial i els nous salaris del personal nomenat previ aprovació de Sindicatura.

I per a que consti als efectes oportuns, signo aquest informe, a Andorra la Vella,
el 23 de maig de 2024:

Sra. Resma Punjabi
Cap de l'APDA

Annex 1 – Política retributiva – versió 6 de la Guia de Gestió de Persones

L'estructura salarial de l'Agència, ha de garantir que la remuneració del personal adscrit o nomenat estigui basada en criteris objectius, partint dels següents factors:

- Pla estratègic de l'APDA.
- Assignació pressupostària.
- Classificació dels llocs de treball.
- Funcions i responsabilitats de cada lloc de treball.
- Equitat interna.

Classificació dels llocs de treball

Els elements que componen el sistema de classificació del personal de l'APDA són:

Famílies professionals: on s'agrupen els llocs amb característiques comunes, responsabilitats organitzatives i competències similars. La cap de l'APDA és la responsable de crear, reestructurar i/o suprimir famílies professionals.

El sistema de classificació professional de l'APDA inclou les famílies professionals següents:

- Responsables (nivell 4)
- Tècnics superiors (nivell 3)
- Tècnics (nivell 2)
- Administratius (nivell 1)

Nivells: El nivell és la posició que s'assigna a un lloc de treball dins el sistema de classificació, segons el seu contingut, les seves funcions i les seves responsabilitats. Per a cada nivell, la cap de l'APDA fixa un salari.

Els llocs de treball de l'APDA es divideixen en sis nivells. Cada lloc de treball ha d'estar inclòs en una família professional i té assignat un únic nivell de classificació.

L'assignació del nivell que correspon a un lloc de treball determinat depèn del seu contingut, mesurat segons el sistema de valoració de llocs de treball establerts en la descripció de les funcions per cada posició de l'APDA, que es fonamenta en factors vinculats a la complexitat i resolució de problemes, el nivell de responsabilitat, les relacions professionals i l'exercici del comandament, entre altres.

Llocs de treball: Els llocs de treball són la unitat bàsica de l'estructura del personal dependent de l'APDA.

El lloc de treball defineix el conjunt de funcions, activitats, tasques o altres responsabilitats encomanades a cada persona treballadora. El desenvolupament d'un lloc de treball requereix un determinat perfil professional.

S'entén per perfil professional el conjunt de coneixements, formació acadèmica, experiència, habilitats, capacitats, competències i comportaments necessaris per a garantir l'eficiència i el rendiment en el lloc de treball assignat.

El perfil professional requerit per a cada lloc de treball és considerat en els processos de selecció, formació i mobilitat.

La retribució establerta es percep en tretze pagues: dotze pagues mensuals, més una paga extraordinària al mes de desembre. La tretzena paga es prorrateja, si escau, en funció del temps de servei en actiu de l'annualitat.

Els criteris a tenir en compte a l'hora d'assignar cada persona a una banda salarial:

- **Banda 80:** per defecte serà la banda a la qual s'incorporaran totes les persones que entrin a formar part de l'APDA.
- **Bandes 85-95:** en aquestes bandes es situarà la persona que no compleix amb algunes de les condicions del perfil professional, perfil competencial i/o encara no és capaç de desenvolupar la totalitat de les funcions del lloc de treball al qual està adscrit.
- **Banda 100:** s'entén que una persona s'inclourà en aquesta banda quan compleixi totes les condicions establertes a la fitxa de lloc de treball

(professiograma i perfil competencial) i és capaç de desenvolupar totes les seves funcions.

- **Bandes 105-120:** en aquestes bandes es situarà la persona que compleix amb totes les condicions del perfil professional i perfil competencial i disposa d'una experiència en el lloc de treball que pot suposar una aportació de valor envers l'APDA ja que no només desenvolupa totes les funcions sinó que ho fa amb una qualitat de servei per sobre de lo esperat.

Taula retributiva de l'APDA^{3*}

FAMÍLIA	NIVELL	LLOC TREBALL	80	85	90	95	100	105	110	115	120
Responsables	4	Cap d'Àrea	34.450,00	36.344,75	38.252,85	40.146,37	42.053,32	43.987,77	45.923,22	47.829,05	49.718,29
Tècnics Superiors	3	T. Superior Jurídic	31.200,00	32.916,00	34.644,09	36.358,97	38.086,02	39.837,98	41.590,85	43.316,87	45.027,89
		T. Superior Difusió									
Tècnics	2	Tècnic Jurídic	29.185,00	30.790,18	32.406,66	34.010,79	35.626,30	37.265,11	38.904,77	40.519,32	42.119,84
		Tècnic Difusió									
Personal base	1	Administratiu/va	19.500,00	20.571,50	21.652,56	22.724,36	23.803,76	24.898,74	25.994,28	27.073,04	28.142,42

- Pel que fa els càrrecs nomenats:

FAMÍLIA	NIVELL	LLOC TREBALL	No s'estableixen bandes salarials degut al seu caràcter nomenat	<i>Proposta pendent d'aprovació per part de Sindicatura</i>
Cap	6	Cap de l'APDA	57.850,00	
Inspecció	5	Inspector/a	37.700,00	

*càlculs salarials a 13 pagues

³ En la versió 5 de la Guia de gestió de persones provisional, s'incloua la taula retributiva proposada per l'empresa externa. En la versió 6, els salaris del personal adscrit, tret del T.superior de difusió, han experimentat lleugeres variacions. Pel que fa els salaris dels càrrecs nomenats, s'han eliminat les bandes salarials perquè no es corresponien per la naturalesa del lloc de treball.