



# RESOLUCIÓ

## Règim funcional



**DRETS A LA IGUALTAT I LA DIVERSITAT**  
CIUTAT DIVERSA

### ANTECEDENTS

#### Descripció dels fets objecte de la queixa

En data 28 de març de 2025, la ciutadana va presentar una queixa davant aquesta Sindicatura en què exposava el següent:

- Arran de la implementació del Sistema d'Ordenació Municipal (SOM) a l'Ajuntament, es va atribuir un complement personal a algunes persones treballadores en atenció als llocs de treball que ocupaven.
- Aquest complement s'ha mantingut al llarg dels anys, malgrat que el SOM va quedar anul·lat per sentència judicial i en substitució d'aquest instrument es va aprovar l'actual relació de llocs de treball (RLT), que conté l'estructura salarial vinculada als llocs de treball.
- Algunes persones havien accedit per concurs a altres llocs de treball definits a la RLT i encara mantenien aquest complement salarial.
- Aquella situació produïa una discriminació salarial entre empleats i empleades de les mateixes categories i llocs de treball, que desenvolupaven les mateixes tasques, quan uns cobraven el complement i els altres no.

#### Actuacions fetes

La Sindicatura va admetre la queixa a tràmit i en va iniciar l'anàlisi per determinar si s'havien respectat els [drets de la ciutadania](#) i els [principis de bona administració](#).

Després d'examinar el contingut de la queixa i la documentació aportada per la persona interessada, es va considerar convenient dirigir-se a la [Gerència de Persones, Organització i Administració Electrònica](#) per tal de conèixer les intervencions fetes en relació amb la queixa presentada.



El dia 3 d'abril de 2025, es va sol·licitar a aquest organisme la informació necessària per a l'estudi de la queixa.

El dia 21 de maig de 2025, es va sol·licitar una ampliació de la informació municipal.

El dia 10 d'octubre de 2025, es va sol·licitar una nova ampliació de la informació municipal.

El mes de novembre de 2025, es va comparèixer davant la Gerència de Persones, Organització i Administració Electrònica per consultar l'expedient administratiu relatiu al SOM.

### Resposta dels òrgans afectats

Els dies 28 d'abril, 14 de juliol i 27 d'octubre de 2025, aquesta Sindicatura va rebre la informació sol·licitada. Els escrits remeten a la regulació del complement personal de migració (CPM) recollit en les taules retributives de la relació de llocs de treball.

## CONSIDERACIONS

### 1. El principi de legalitat retributiva i l'objectivació de les retribucions en la funció pública

El règim retributiu dels empleats i les empleades públics es troba sotmès al principi de legalitat, de manera que les administracions públiques no poden crear lliurement conceptes salarials ni atribuir-los una naturalesa diferent de la prevista pel legislador. La determinació de l'estructura retributiva forma part de l'estatut jurídic de la funció pública i resta condicionada pel marc normatiu establert per la legislació bàsica de l'Estat i per la normativa autonòmica de desplegament.

L'article 22 del Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic (TREBEP) classifica les retribucions dels funcionaris de carrera en bàsiques i complementàries. Les retribucions bàsiques estan integrades pel sou i els triennis. Les retribucions complementàries, per la seva banda, remuneren determinades circumstàncies vinculades al lloc de treball o a l'exercici de les funcions públiques.

Aquest mateix esquema es reproduïx en els articles 101 a 103 del Decret legislatiu 1/1997, de 31 d'octubre, pel qual s'aprova la refosa en un Text únic dels preceptes de determinats textos legals vigents a Catalunya en matèria de funció pública. D'acord amb aquesta normativa, les retribucions complementàries comprenen principalment el complement de



destinació, el complement específic, el complement de productivitat, les gratificacions per serveis extraordinaris i els altres complements previstos legalment.

La característica essencial d'aquest sistema és que les retribucions complementàries estan vinculades a factors objectius. Així, el complement de destinació remunera el nivell del lloc ocupat; el complement específic en retribueix les condicions particulars, com ara la dificultat tècnica, la responsabilitat o la dedicació; el complement de productivitat remunera el rendiment o l'especial interès en l'exercici de les funcions, i les gratificacions compensen serveis extraordinaris prestats fora de la jornada ordinària.

Aquesta configuració normativa respon als principis d'igualtat, objectivitat i transparència que han de presidir la gestió dels recursos humans en el sector públic. Les diferències retributives únicament resulten admissibles quan deriven de criteris objectius i verificables vinculats al lloc de treball, a la classificació professional o a les circumstàncies expressament previstes per la llei.

El Reial decret 861/1986, regulador de les retribucions dels funcionaris de l'Administració local, reforça aquesta idea quan estableix que els funcionaris locals només poden ser remunerats pels conceptes retributius previstos legalment, i impedeix l'existència de percepcions salarials alienes al sistema legal de retribucions públiques.

Per aquest motiu, qualsevol complement personal que es configuri per garantir temporalment el manteniment de determinades retribucions davant d'un canvi organitzatiu o retributiu s'ha d'interpretar d'acord amb la normativa específica que regula aquesta figura excepcional. L'anàlisi no pot desvincular-se'n dels principis de legalitat, objectivitat i vinculació de les retribucions al lloc de treball que informen el conjunt del sistema retributiu de la funció pública.

## **2. El Sistema d'Ordenació Municipal i l'exercici de la potestat municipal d'autoorganització**

Les entitats locals disposen d'una potestat d'autoorganització que els permet configurar la seva estructura administrativa i ordenar els seus recursos humans per garantir la prestació eficaç dels serveis públics. Aquesta potestat troba fonament en els principis d'autonomia local reconeguts per la Constitució i es concreta, en l'àmbit de la gestió del personal, en la facultat d'aprovar els instruments d'ordenació dels llocs de treball necessaris per al funcionament de l'organització, d'acord amb l'article 74 del TREBEP.

Entre aquests instruments destaca la relació de llocs de treball, mitjançant la qual l'administració identifica els llocs existents, les funcions associades, els requisits exigits per al seu exercici i les retribucions complementàries corresponents. La relació de llocs de treball



constitueix així l'instrument ordinari per a l'ordenació dels recursos humans i per determinar la classificació i la valoració dels llocs de treball.

En aquest context, l'Ajuntament de Barcelona va aprovar el desembre de 2012 el denominat Sistema d'Ordenació Municipal (SOM), que va entrar en vigor l'1 de gener de 2013. Aquest sistema pretenia substituir l'anterior catàleg de llocs de treball de l'any 1987 mitjançant una nova configuració de les categories professionals, dels llocs de treball i de l'estructura retributiva aplicable al personal municipal.

Segons la documentació incorporada a l'expedient del SOM, una de les finalitats essencials del nou sistema consistia a simplificar l'estructura salarial existent fins aquell moment i a homogeneïtzar les retribucions associades als diferents llocs de treball.

L'informe de la Gerència de Recursos Humans assenyalava expressament que la reforma s'inspirava en criteris de transparència, simplificació i eliminació de les situacions d'iniquitat retributiva existents. En aquest mateix sentit, afirmava que les diferències salarials entre persones que ocupessin el mateix lloc només haurien de trobar justificació en la diferència de subgrup professional.

Tanmateix, la potestat municipal d'autoorganització no té caràcter il·limitat. L'elaboració dels instruments d'ordenació del personal s'ha d'exercir dins el marc establert per la legislació bàsica de funció pública i per la normativa pressupostària aplicable. L'autonomia organitzativa permet ordenar els llocs de treball, però no alterar el règim jurídic de les retribucions ni crear conceptes salarials incompatibles amb el sistema legal vigent.

Aquesta limitació és especialment rellevant en aquest cas, atès que el SOM va quedar posteriorment anul·lat per resolució judicial. A conseqüència d'aquesta anul·lació, el model vigent va passar a estructurar-se al voltant de la Relació de Llocs de Treball (RLT) actual, que incorpora la classificació dels llocs i el sistema retributiu corresponent.

La transcendència jurídica d'aquesta circumstància és que ni el SOM ni la RLT posterior poden constituir una font autònoma de dret capaç de modificar el règim legal de les retribucions públiques. En aquest sentit, la Sentència del Tribunal Suprem de 20 de gener de 2015 va establir que les relacions de llocs de treball no tenen naturalesa normativa, sinó que constitueixen actes administratius generals d'autoorganització. El Tribunal declara expressament que les RLT "no son disposiciones generales ni normas en sentido estricto, sino actos administrativos generales".

Aquesta doctrina comporta que no n'hi hagi prou amb la incorporació d'un determinat complement a la relació de llocs de treball per conferir-li cobertura jurídica si el seu règim és



contrari a la normativa de funció pública. Les potestats organitzatives de l'Administració no poden utilitzar-se per alterar la naturalesa jurídica de les retribucions definides pel legislador.

### **3. El complement personal de migració: naturalesa jurídica, règim legal i cobertura jurídica per al seu manteniment indefinit**

La qüestió central consisteix a determinar la naturalesa jurídica del denominat complement personal de migració (CPM) i si el seu manteniment després de canvis de lloc de treball resulta compatible amb el règim retributiu establert per la normativa de funció pública.

El SOM incloïa aquest complement i assenyalava que les diferències retributives que es poguessin generar entre l'antic catàleg de llocs de treball de 1987 i el nou sistema s'incorporarien a un complement personal de migració. La mateixa regulació estableix que aquest complement té per finalitat garantir que la implantació de la nova estructura retributiva no comporti una disminució de les retribucions percebudes pels empleats i empleades afectats.

No obstant això, el contingut de l'informe jurídic elaborat pel Gabinet Tècnic Jurídic de la Gerència de Recursos Humans, i incorporat a l'expedient d'aprovació del SOM, és més determinant que la denominació mateixa emprada. Aquest informe assenjala textualment que el complement es crea "en els termes que preveu la disposició transitòria segona del Decret legislatiu 1/1997".

La Disposició transitòria Segona del Decret legislatiu 1/1997 estableix que quan l'aprovació d'una relació de llocs de treball comporti una disminució de les retribucions anuals, els funcionaris tindran dret a percebre un complement personal i transitori per compensar la diferència, complement que s'ha d'absorbir progressivament per les futures millores retributives que es produeixin.

La mateixa configuració apareix reproduïda en la normativa estatal. La Disposició transitòria Primera del Reial decret 861/1986 estableix que aquests complements són absorbibles per futurs increments retributius, inclosos els derivats del canvi de lloc de treball. De la mateixa manera, les successives lleis de pressupostos generals de l'Estat han mantingut històricament aquesta naturalesa absorbible dels complements personals transitoris. La Disposició transitòria Quarta de la Llei 31/2022, actualment prorrogada, en continua preveient l'absorció per les millores derivades tant dels increments generals de retribucions com dels canvis de lloc de treball.

En conseqüència, la característica essencial dels complements personals transitoris no és només la funció compensatòria, sinó la naturalesa temporal i absorbible. Precisament perquè la seva finalitat consisteix a evitar una minva salarial puntual, el legislador imposa que



desapareguin progressivament a mesura que les futures millores retributives permetin assolir la nova situació salarial.

Aquesta conclusió es veu reforçada per la documentació generada durant la negociació col·lectiva del SOM. En les reunions celebrades durant l'any 2012 es va indicar que les diferències salarials derivades de la migració es garantirien mitjançant un complement personal que permetria mantenir les percepcions econòmiques anteriors. Fins i tot consta que representants municipals van arribar a qualificar aquest complement com un “complement personal transitori no absorbible” i que, posteriorment, en la Comissió Paritària de Seguiment, es va manifestar que “*a priori* no és absorbible”.

Tanmateix, aquesta afirmació és difícilment conciliable amb el contingut de l'informe jurídic que fonamentava l'aprovació del sistema retributiu. Si el mateix informe de legalitat es remet expressament a la Disposició transitòria Segona del Decret legislatiu 1/1997, és jurídicament inconsistent sostenir alhora que el complement pugui quedar exclòs del règim legal d'absorció imposat per aquesta norma.

La jurisprudència ha resolt aquest conflicte. La Sentència 132/2012, d'1 de febrer de 2013, del Tribunal Superior de Justícia de Catalunya (TSJC) analitza un supòsit anàleg relatiu a un complement personal transitori i conclou que la negociació col·lectiva no pot transformar-ne la naturalesa jurídica ni convertir-lo en una retribució permanent. La Sala afirma expressament que aquests complements tenen “vocación de duración temporal” i que, una vegada assolida la finalitat compensatòria que els justifica, han de desaparèixer.

La mateixa STSJC adverteix que permetre'n la perpetuació provocaria situacions contràries al principi d'igualtat, ja que persones que ocupen posicions equivalents acabarien percebent retribucions diferents sense prou justificació objectiva.

A la vista del conjunt de la normativa i de la jurisprudència analitzades, és jurídicament defensable sostenir que el CPM presenta totes les característiques pròpies d'un complement personal transitori i absorbible. La seva funció consisteix a garantir una transició entre dos sistemes retributius i no a crear una nova categoria retributiva permanent. Per aquest motiu, el manteniment indefinit després de successius canvis de lloc de treball troba serioses dificultats de cobertura jurídica dins el sistema legal de retribucions públiques.

#### **4. El principi d'igualtat retributiva i els efectes derivats de la pervivència del complement personal de migració**

El principi d'igualtat retributiva constitueix un dels principis estructurals tant del dret del treball com de l'ocupació pública. La seva finalitat és garantir que la remuneració dels treballadors/es i empleats/ades públics respongui a criteris objectius vinculats a les funcions



efectivament desenvolupades i evitar situacions de desigualtat salarial sense prou justificació.

En l'àmbit internacional, aquest principi apareix recollit en el Conveni núm. 100 de l'Organització Internacional del Treball, de 1951, relatiu a la igualtat de remuneració entre la mà d'obra masculina i la mà d'obra femenina per un treball d'igual valor. Encara que la seva finalitat originària se centra en la prohibició de la discriminació per raó de sexe, la transcendència n'és més àmplia, atès que consolida el principi general segons el qual la remuneració ha de trobar fonament en criteris objectius relacionats amb el valor i el contingut efectiu del treball desenvolupat.

En el mateix sentit, l'article 157 del Tractat de Funcionament de la Unió Europea proclama el principi d'igualtat de retribució per a una mateixa feina o per a una feina d'igual valor, principi que ha desenvolupat extensament la jurisprudència del Tribunal de Justícia de la Unió Europea. Aquesta doctrina exigeix que qualsevol diferència retributiva entre persones que desenvolupin funcions equivalents trobi justificació en criteris objectius, transparents i verificables.

Dins l'ordenament intern, el principi d'igualtat es troba consagrat a l'article 14 de la Constitució espanyola i informa tot el sistema de funció pública. La doctrina constitucional ha declarat reiteradament que el principi d'igualtat no prohibeix qualsevol diferència de tracte, però sí les diferències que no disposin d'una justificació objectiva i raonable o que siguin desproporcionades en relació amb la finalitat perseguida.

Aquesta exigència adquireix una especial intensitat en l'àmbit de les retribucions públiques. Tal com s'ha exposat anteriorment, la normativa de funció pública configura un model retributiu basat en criteris objectius i vinculats al lloc de treball. Les diferències salarials només troben justificació quan deriven de factors previstos legalment, com ara el nivell del lloc, les condicions particulars que justifiquen el complement específic, la progressió professional o el rendiment efectivament acreditat.

En aquest sentit, el mateix SOM identificava la simplificació de les retribucions i l'eliminació de les situacions d'iniquitat com una de les finalitats essencials de la reforma. L'informe del gerent de Recursos Humans incorporat a l'expedient del SOM afirmava expressament que el nou model retributiu havia de permetre que les diferències salarials entre persones que ocupessin el mateix lloc de treball s'expliquessin exclusivament per la diferència de subgrup professional.

Aquesta afirmació és especialment significativa perquè constitueix una manifestació explícita de la voluntat de vincular la retribució a factors objectius derivats del lloc de treball i de la classificació professional.



No obstant això, la situació analitzada posa de manifest que totes les persones treballadores que van percebre inicialment el CPM continuen mantenint-lo, fins i tot després d'haver accedit a altres llocs de treball definits en la relació de llocs de treball.

Paral·lelament, altres empleats i empleades que ocupen exactament aquests mateixos llocs de treball i desenvolupen les mateixes funcions no perceben aquest complement. Aquesta circumstància genera una diferència salarial que no sembla derivar de cap dels factors objectius previstos legalment. No es fonamenta en la classificació professional, ni en el nivell del lloc, ni en les característiques que justifiquen el complement específic, ni tampoc en el rendiment o en la productivitat. L'única explicació es troba en una circumstància històrica vinculada a la implantació del SOM i a la necessitat d'evitar una disminució retributiva en el moment de la migració entre sistemes.

Aquesta justificació podia ser legítima en el moment inicial de la reforma, atesa la finalitat compensatòria pròpia dels complements personals transitoris. Tanmateix, quan la diferència salarial es manté durant anys, es projecta sobre nous llocs de treball i continua afectant persones que desenvolupen exactament les mateixes funcions que altres empleats i empleades que no perceben aquest complement, la justificació originària es debilita progressivament.

Precisament aquest és el risc que identifica la Sentència 132/2012 del TSJC quan assenyala que la perpetuació dels complements personals transitoris pot provocar situacions en què persones que ocupin posicions equivalents continuïn percebent retribucions diferents de manera indefinida, cosa que altera la naturalesa jurídica d'aquests complements i compromet el principi d'igualtat.

Des d'aquesta perspectiva, la qüestió no consisteix únicament a determinar si el CPM disposa o no de prou cobertura legal per mantenir-se en determinats supòsits. També cal valorar si la pervivència n'està generant una diferència salarial desvinculada dels criteris objectius de classificació i valoració dels llocs de treball que inspira el model retributiu de la funció pública.

En conseqüència, hi ha prou elements per considerar que el manteniment indefinit del CPM després de canvis de lloc de treball pot generar una diferència retributiva difícilment compatible amb els principis d'objectivitat, igualtat i vinculació de les retribucions al lloc efectivament ocupat que informen tant la normativa de funció pública com la doctrina constitucional i europea en matèria d'igualtat retributiva.



## **5. Idoneïtat del trasllat de la qüestió a la Sindicatura de Comptes de Catalunya**

La Sindicatura de Comptes de Catalunya és l'òrgan fiscalitzador extern dels comptes, de la gestió econòmica i del control financer de la Generalitat, dels ens locals i de la resta del sector públic de Catalunya. D'acord amb la Llei 18/2010, entre les seves funcions es troben la fiscalització dels ingressos i despeses del sector públic, el control de legalitat de les operacions econòmiques efectuades pels ens fiscalitzats i l'avaluació de l'eficàcia, l'eficiència i l'economia de la gestió pública.

Aquesta funció fiscalitzadora no es limita a la verificació formal dels comptes públics, sinó que comprèn igualment l'anàlisi de la conformitat de les actuacions administratives amb el marc normatiu aplicable quan aquestes tenen incidència econòmica o pressupostària. Així es desprèn dels articles 1 i 2 de la Llei 18/2010, que atribueixen expressament a la Sindicatura la funció de vetllar perquè les operacions econòmiques del sector públic s'ajustin als principis de legalitat, eficàcia i bona gestió financera.

La situació analitzada presenta una evident dimensió economicofinancera. D'una banda, afecta directament la despesa de personal de l'Ajuntament de Barcelona, que constitueix una de les partides més rellevants dels pressupostos municipals. D'altra banda, planteja dubtes jurídics sobre la conformitat amb la normativa de funció pública del manteniment indefinit d'un complement retributiu que, segons la documentació incorporada a l'expedient administratiu, es va concebre inicialment com un mecanisme transitori de garantia salarial.

A més, la qüestió no es limita a la situació individual d'un determinat empleat públic, sinó que pot afectar un nombre indeterminat de persones treballadores i tenir repercussions sobre la configuració general del sistema retributiu municipal. Això en reforça l'interès des de la perspectiva de la fiscalització externa de la despesa pública.

La intervenció de la Sindicatura de Comptes en matèries relacionades amb la gestió de personal i les retribucions públiques no constitueix un fet excepcional. Un exemple significatiu és l'Informe 14/2023, relatiu a les despeses de personal de l'Ajuntament de Barcelona corresponents a l'exercici 2020, en què la Sindicatura va analitzar diversos aspectes del règim retributiu municipal i va formular observacions sobre la forma de càlcul dels triennis i altres qüestions relacionades amb la gestió dels recursos humans, les quals van comportar l'adopció de mesures correctores per adequar la pràctica administrativa al marc legal aplicable.

Aquest precedent posa de manifest que la Sindicatura no limita la seva actuació a la mera verificació comptable, sinó que examina també la legalitat de les actuacions administratives amb incidència econòmica quan aquestes poden afectar la correcta aplicació de la normativa reguladora de la despesa pública.



Per tot el que s'ha exposat, es considera jurídicament pertinent el trasllat d'aquesta qüestió a la Sindicatura de Comptes de Catalunya, atès que l'anàlisi de la naturalesa jurídica del CPM, del seu encaix dins l'estructura retributiva de la funció pública, de la seva eventual manca de cobertura legal i dels seus efectes sobre la despesa de personal i la igualtat retributiva s'inscriu plenament dins les funcions fiscalitzadores atribuïdes a aquest organisme per la Llei 18/2010.

## **6. A tall de conclusió**

De l'anàlisi de la normativa aplicable, de la documentació incorporada a l'expedient d'aprovació del SOM, de la doctrina i de la jurisprudència examinades, es poden extreure les conclusions següents:

- El règim retributiu dels empleats i empleades públics està sotmès al principi de legalitat i es configura mitjançant una estructura retributiva de caràcter tancat, integrada exclusivament pels conceptes salarials previstos per la legislació de funció pública. Les diferències retributives només són admissibles quan responen a factors objectius vinculats al lloc de treball, a la classificació professional o a les circumstàncies específicament previstes per la llei.
- El SOM, aprovat el desembre de 2012 amb la finalitat de simplificar l'estructura salarial i homogeneïtzar les retribucions del personal municipal, va incorporar el denominat CPM com a mecanisme destinat a evitar eventuais disminucions retributives derivades de la implantació del nou model. Tanmateix, la potestat municipal d'autoorganització no habilita l'Administració per apartar-se del règim jurídic establert per la legislació de funció pública.
- El CPM presenta tots els elements definitoris propis d'un complement personal transitori. Així resulta tant de la seva finalitat compensatòria com, especialment, de la remissió expressa efectuada per l'informe jurídic incorporat a l'expedient del SOM a la Disposició transitòria Segona del Decret legislatiu 1/1997. En conseqüència, la seva naturalesa jurídica és la d'un complement temporal i absorbible, destinat exclusivament a garantir el manteniment de les retribucions durant el procés de transició entre dos sistemes retributius.
- Les manifestacions efectuades durant el procés de negociació col·lectiva en el sentit que aquest complement no seria absorbible entren en contradicció amb el règim legal aplicable i amb la mateixa justificació jurídica incorporada a l'expedient administratiu. D'acord amb la doctrina consolidada del TSJC, la negociació col·lectiva no pot transformar un complement personal transitori en una retribució permanent ni alterar la naturalesa jurídica que li atribueix la llei.



- El manteniment del CPM després de canvis de lloc de treball amb progressió i millores retributives pot generar diferències salarials entre empleats que ocupen llocs idèntics i desenvolupen les mateixes funcions. Atès que aquestes diferències no semblen derivar de factors objectius relacionats amb el lloc de treball, hi ha prou indicis per qüestionar-ne la compatibilitat amb els principis d'igualtat, objectivitat i transparència que han d'informar l'estructura retributiva de la funció pública.
- La naturalesa jurídica del CPM, la seva eventual manca de cobertura legal, els efectes sobre la despesa de personal municipal i les conseqüències que pot generar en matèria d'igualtat retributiva constitueixen qüestions plenament susceptibles d'anàlisi i fiscalització per part de la Sindicatura de Comptes de Catalunya, d'acord amb les funcions que li atribueix la Llei 18/2010 en matèria de control de legalitat, fiscalització econòmica i supervisió de la gestió dels recursos públics.

## DECISIÓ

D'acord amb el que disposen l'article 143 de la Carta municipal de Barcelona i el reglament que regula la Sindicatura de Greuges de Barcelona, aquesta institució té com a missió valorar si s'ha produït un greuge. Considerats els fets i les normes aplicables, conclou que, en aquest cas, [l'actuació de la Gerència de Persones, Organització i Administració Electrònica genera dubtes raonables quant a l'existència de cobertura legal suficient per atribuir al complement personal de migració caràcter no absorbible.](#)

Per tot el que s'ha exposat, aquesta Sindicatura resol:

- [Recomanar a la Gerència de Persones, Organització i Administració Electrònica](#) que revisi en profunditat la naturalesa jurídica del complement personal de migració, amb la finalitat de verificar-ne l'adequació al marc normatiu vigent i, si escau, adoptar les mesures necessàries per ajustar-ne la configuració i aplicació a les previsions legals.

Aquesta resolució es comunicarà a la persona que va formular la queixa i a l'òrgan municipal competent. Per mitjà de l'informe anual d'aquesta Sindicatura, també se'n donarà compte al Plenari del Consell Municipal.