



Acord de la Mesa General de Negociació de matèries comunes de l'Ajuntament de Sant Celoni pel qual es disposa l'aplicació del 0.3% d'augment previst a la llei 6/2018 de 3 de juliol de pressupostos generals de l'estat.

Reunits

A Sant Celoni, essent les 12 hores del 19 d'octubre 2018, es reuneixen el regidor de recursos humans de l'Ajuntament de Sant Celoni, Sr. Josep Maria García Sala amb la Presidenta i Secretaria de la Junta de Personal, senyores Neus Lechón Vargas i Elisenda Ramírez Gil i la Presidenta i Secretaria del Comitè d'empresa, senyora Antonia Montal Nicolau i la senyora Montserrat Guitart Sala, i amb representats de les entitats sindicals.

D'acord amb la legitimitat que atorga l'article 36.3 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) per a negociació de les matèries i condicions de treball comunes al personal funcionari i laboral al servei de les administracions públiques i d'acord amb l'article 37.1, lletres h), m) del mateix Estatut,

Manifesten

1.- En data 4 de juliol d'enguany, va entrar en vigor la Llei 6/2018, de 3 de juliol, de Pressupostos Generales de l'Estat per a l'any 2018 (BOE 04-07-2018).

2.- L'article 18.Dos de la llei esmentada disposa:

"Además, se podrá autorizar un incremento adicional del 0,2 por ciento de la masa salarial para, entre otras medidas, la implantación de planes o proyectos de mejora de la productividad o la eficiencia, la revisión de complementos específicos entre puestos con funciones equiparables, la homologación de complementos de destino o la aportación a planes de pensiones. En las Administraciones y resto de entidades del sector público definido en este artículo en situación de superávit presupuestario en el ejercicio 2017, este incremento adicional podrá alcanzar el 0,3 por ciento."

Existeix informe per part del departament d'economia en el sentit que a l'any anterior (exercici pressupostari 2017) es va acabar en situació de superàvit.

Aquesta quantitat representa en el cas del 0.3% un quantitat global de 19.204,3 euros, en còmput anual.

Per Acord de les dues parts s'estableix que la mateixa sigui destinada a les despeses derivades de l'acord de formació que s'estableix a continuació:

ACORD SOBRE FORMACIÓ I MILLORA DE LA GESTIÓ A L'AJUNTAMENT DE SANT CELONI.

La formació és un dret i un deure dels empleats municipals, i com a tal està recollida en l'actual Acord de Condicions de Treball/Conveni Col·lectiu d'aquest Ajuntament

La formació, que ha de ser abordada de forma sistemàtica i no conjuntural, ha de constituir un procés constant, dinàmic i actualitzat, orientat a la consecució de

resultats, i s'ha d'integrar i complementar amb la resta de polítiques de personal. A més, la formació i el perfeccionament professional són instruments imprescindibles per afavorir el creixement personal i professional dels empleats/ades municipals. En aquest context, la formació ha de ser considerada com una necessitat i una obligació professional, amb un marcat caràcter estratègic. Per aquest motiu cal establir els mecanismes adients per desenvolupar les actuacions formatives necessàries per assolir els objectius estratègics de l'organització municipal, així com per facilitar i millorar la capacitat professional i la carrera administrativa de tots els empleats municipals.

Als efectes de millora la productivitat dels empleats públics de l'Ajuntament de Sant Celoni es vol establir un sistema objectiu i homogeni de formació que pugui garantir la dicotomia de millora de la atenció a la ciutadania i la possibilitat d'establir una carrera horitzontal com a desenvolupament del dret a la promoció professional establert al TREBEP. El mateix article 14 de l'esmentada norma estableix, dins del capítol referent als drets del empleats públics el següent:

- c) A la progressió en la carrera professional i promoció interna segons principis constitucionals d'igualtat, mèrit i capacitat mitjançant la implantació de sistemes objectius i transparents d'avaluació.
- g) A la formació contínua i a l'actualització permanent dels seus coneixements i capacitats professionals, preferentment en horari laboral.

A l'article 16 de la mateixa norma diu que, en relació a la carrera professional que:

- 1. Els funcionaris de carrera tenen dret a la promoció professional.
 - 2. La carrera professional és el conjunt ordenat d'oportunitats d'ascens i expectatives de progrés professional de conformitat amb els principis d'igualtat, mèrit i capacitat.
- Amb aquest objecte, les administracions públiques han de promoure l'actualització i el perfeccionament de la qualificació professional dels seus funcionaris de carrera.

D'aquesta normativa cal dir que es desprèn clarament que existeix un dret a la promoció professional fins i tot dins del propi lloc de treball.

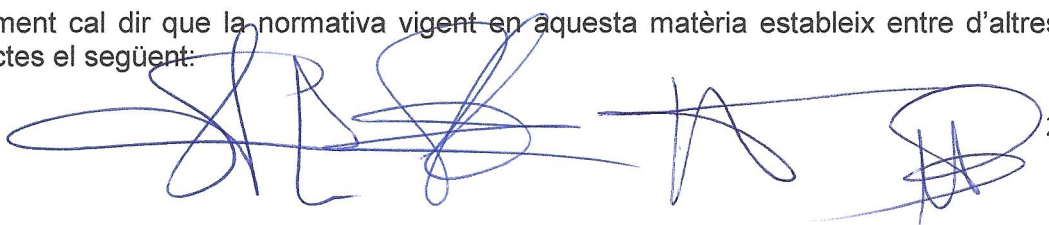
Igualment l'acord i el conveni col·lectiu vigents estableix en el seu articulat que, en consonància amb el que està exposat anteriorment, sobre la formació, en el capítol IV tant de l'acord marc de condicions del personal funcionari com del conveni col·lectiu del personal laboral, ambdós plenament vigents, el següent:

Anualment s'elaborarà un Pla de formació de personal que recollirà de forma planificada els objectius de la formació, les accions i cursos que s'han de realitzar, els recursos i els criteris d'accés, i es procedirà a la seva publicació en la forma i mesures pertinents.

El temps d'assistència a cursos inclosos en un pla de formació i el temps de desplaçament necessari, es consideraran treball efectiu a tots els efectes.

La formació forma part del dret al treball, per això, les parts signants d'aquest Acord reconeixen el dret preferent del treballador a la seva promoció, per tal d'obtenir places de categoria superior que estiguin vacants a l'Ajuntament.

Igualment cal dir que la normativa vigent en aquesta matèria estableix entre d'altres aspectes el següent:





Reconèixer el dret dels treballadors a rebre una formació amb perspectives a la promoció dins de l'Administració Local.

Facilitar l'adaptació de l'horari dels treballadors/es públics per assistir als cursos de promoció professional.

També igualment i com estableix la normativa precedent s'estableix la carrera horitzontal com a criteri bàsic de la negociació col·lectiva:

La carrera horitzontal consisteix en la progressió en mòduls d'ascens, sense necessitat de canviar de lloc de treball i te com a objectiu possibilitar la promoció en termes de reconeixement retributiu de la competència, i experiència reconeguda en el desenvolupament de les funcions del lloc de treball.

En tot cas, la provisió de llocs de treball es realitzarà pels procediments de concurs i de lliure designació amb convocatòria pública i els sistemes de valoració s'adequaran a criteris de transparència, objectivitat, imparcialitat i no discriminació i s'aplicaran sense afectació dels drets dels empleats públics.

Cal recordar que l'article 21.f de la Llei 30/1984 establia una possibilitat de establir una variació en els complementos de destí del empleats públics en base a la formació o altres mesures de caràcter objectiu.

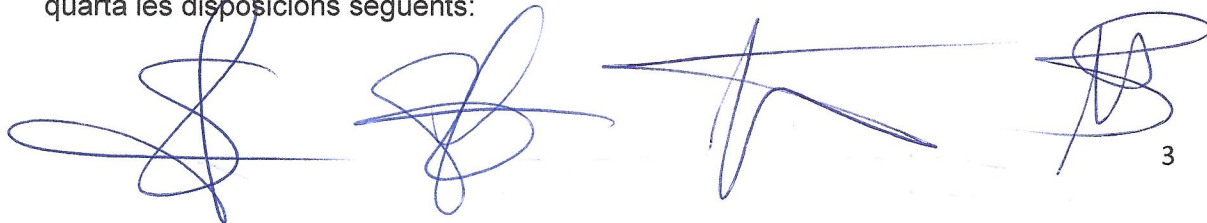
Article vint-i-u. Promoció professional.

1. El grau personal.

- a) Els llocs de treball es classifiquen en 30 nivells.
- b) El Govern i els òrgans de govern de les comunitats autònomes han de determinar els intervals que corresponguin a cada cos o escala.
- c) Tots els funcionaris tenen un grau personal que correspon a algun dels nivells en què es classifiquen els llocs de treball.
- d) El grau personal s'adquireix per l'exercici d'un o més llocs del nivell corresponent durant dos anys continuats o durant tres amb interrupció. Si durant el temps en què el funcionari ocupa un lloc es modifica el seu nivell, el temps d'exercici es compta amb el nivell més alt en què aquest lloc hagi estat classificat.
- e) L'adquisició i els canvis de grau s'han d'inscriure en el Registre de personal, amb el reconeixement previ pel subsecretari del departament respectiu i òrgans anàlegs de les altres administracions públiques.
- f) **L'adquisició dels graus superiors dels funcionaris dels cossos i escales de cada grup també es pot realitzar mitjançant la superació de cursos de formació o altres requisits objectius, que determini el Govern o, en l'àmbit de les seves competències, el consell de les comunitats autònomes i el ple de les corporacions locals.**

Cal dir que aquest article ha estat derogat per la "en virtut d'allò establert a la Disposició derogatoria única de la Llei 7/2007, de 12 d' abril, del Estatut Bàsic del Empleat Públic"

Queden derogades amb l'abast que estableix l'apartat 2 de la disposició final quarta les disposicions següents:



3

b) De la Llei 30/1984, de 2 d'agost, de mesures per a la reforma de la funció pública, els articles 3.2.e) i f); 6; 7; 8; 11; 12; 13.2, 3 i 4; 14.4 i 5; 16; 17; 18.1 a 5; 19.1 i 3; 20.1.a), b) paràgraf primer, c), e) i g) en els seus paràgrafs primer a quart, i i), 2 i 3; **21**; 22.1 a excepció dels dos últims paràgrafs; 23; 24; 25; 26; 29, a excepció de l'últim paràgraf dels apartats 5, 6 i 7; 30.3 i 5; 31; 32; 33; disposicions addicionals tercera.2 i 3, quarta, dotzena i quinzena, i disposicions transitòries segona, vuitena i novena.

Però igualment caldria tenir present el que estableix el mateix artículat del TREBEP que en una disposició final estableix:

Disposició final quarta. *Entrada en vigor.*

2. Fins que es dictin les lleis de funció pública i les normes reglamentàries de desplegament, es mantenen en vigor en cada Administració pública les normes vigents sobre ordenació, planificació i gestió de recursos humans mentre no s'oposin al que estableix aquest Estatut.

Cal dir que ha data d'avui no existeix llei que desenvolupi el complement de carrera pels empleats públics.

Als efectes econòmics de l'acord, a més dels previstos en relació al 0.3% de la massa salarial i a criteri dels acordants es pot entendre que la llei de pressupostos vigent llei 6/2018 estableix en el seu article 18.7 estableix com a excepció a les previsions generals de la llei el següent:

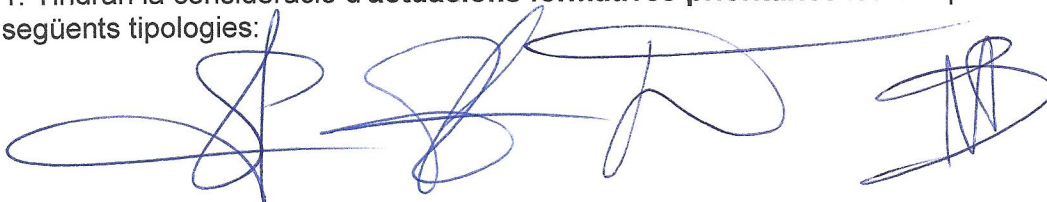
Siete. Lo dispuesto en los apartados anteriores debe entenderse sin perjuicio de las adecuaciones retributivas que, con carácter singular y excepcional, resulten imprescindibles por el contenido de los puestos de trabajo, por la variación del número de efectivos asignados a cada programa o por el grado de consecución de los objetivos fijados al mismo.

Els signants entenen que aquest acord es pot incardinar dins dels objectius establerts als diversos llocs de treball, segons les previsions establertes al final de l'article anterior. S'estableixen uns requisits objectius, perfectament mesurables, que de manera concreta i individualitzada es poden valorar als efectes de la seva aplicació. L'objectiu es establir i garantir una formació que comporti millora en el desenvolupament del lloc de treball. Aquest plantejament estableix com a marc temporal el de quatre anys als efectes de valorar els cursos realitzats. El criteri mínim per poder aplicar-se l'acord es la formació equivalent a un Crèdit oficial: corresponent a 25 hores de formació (tret de les agrupacions professionals). Aquesta es la quantitat mínima que s'ha de haver realitzat en formació per poder participar en el procés. Malgrat això també s'estableix una antiguitat mínima per poder participar en els diversos processos.

Amb la conjunció d'aquests dos factors: antiguitat mínima i formació acreditada i adient pel lloc de treball es vol garantir la objectivitat dels requisits establerts al mateix temps que vol fer efectiva la possibilitat real de promoció dins del lloc de treball.

Als efectes de delimitar el que es considera com formació adient s'estableix com a criteri pactat entre l'Ajuntament i la representació dels treballadors el següent:

1. Tindran la consideració d'**actuacions formatives prioritàries** les compreses en les següents tipologies:





- Activitats formatives destinades a desenvolupar el perfil bàsic establert en la Relació de Llocs de Treball.
- Activitats formatives destinades a desenvolupar els requeriments de competències establerts per a cada persona en la fitxa del lloc de treball que ocupa.
- Les reunions d'un col·lectiu de professionals per tal d'intercanviar coneixements sobre una matèria relacionada amb la seva professió (congressos, simposis, convencions, col·loquis, jornades, reunions, conferències, etc.).
- Activitats formatives destinades a la preparació per a la promoció professional i/o carrera administrativa dels empleats municipals, sempre que siguin coherents amb la seva situació laboral i administrativa.
- Per tenir la consideració d'actuacions formatives prioritàries, cal que estiguin incloses en el Pla anual de Formació de l'Ajuntament, o bé que formin part d'un Pla de Formació adreçat específicament a personal al servei de l'administració.

Els cursos que puguin encabir-se en els supòsits precedents hauràn d'estar certificats per qualsevol d'aquestes organitzacions:

- Escola administració pública de Catalunya
- Diputació de Barcelona
- Entitats municipalistes (AMC- FMC)
- Sindicats
- Formació derivada d'entitats públiques (departaments de la Generalitat o equivalents)

I qualsevol altra que sigui equiparable a les anteriors, segons criteri de la comissió de valoració

En qualsevol cas es competència exclusiva de l'Alcaldia convocar, com a mínim cada quatre anys, el concursos de millora de la formació sempre que la situació legal ho permeti,

En relació a les diverses actuacions formatives, els principis que regiran la formació son els següents:

1. En principi, totes les activitats formatives s'efectuaran a sol·licitud dels empleats i la seva participació tindrà un caràcter voluntari
2. Els responsables dels diferents serveis podran proposar al personal que hi es adscrit, la realització de determinades accions formatives vinculades amb les funcions del lloc de treball.
Aquesta proposta no trencarà el caràcter opcional i voluntari de les activitats formatives assenyalat en el paragraf anterior, ni suposarà un increment dels límits de crèdit horari i/o finançament de despeses establert amb caràcter general per a les activitats formatives.
3. Quan per raons d'instal·lació de noves tecnologies o per l'aplicació de nous procediments o circuits administratius, sigui el mateix Ajuntament l'interessat en que un determinat empleat/ada realitzi un determinat curs d'adaptació, aquesta activitat formativa podrà tenir un caràcter obligatori.

Als efectes de poder valorar i retribuir la formació adequada als llocs de treball s'acorda establir aquest reglament, que haurà de ser convocat per part de l'Alcaldia:

PRIMERA.- REQUISITS I CONDICIONS DE PARTICIPACIÓ.

1.1.- Podran participar a la present convocatòria els funcionaris de carrera propis de la corporació i el personal laboral de la mateixa, i que es trobin en servei actiu en aquest Ajuntament. En Qualsevol cas la antiguitat mínima a l'Ajuntament de Sant Celoni serà de 9 anys. Les millores de grau consolidat es realitza sempre dins dels límits establerts a cada categoria o grup funcional. La convocatòria es competència d'Alcaldia prèvia consulta amb els representants dels treballadors.

1.2.- Els mèrits i requisits a valorar per l'Òrgan de valoració de la Promoció Professional del Personal Funcionari i Laboral de l'Ajuntament hauran de complir-se a la data de fi de termini de la presentació d'instàncies.

SEGONA.- PRESENTACIÓ D' INSTÀNCIES.

El termini de presentació d'instàncies serà de 10 dies hàbils, a comptar a partir de la publicació de la convocatòria en el taulell d'anuncis de l'Ajuntament. En les instàncies s' incorporaran tots els documents acreditatius dels mèrits que s'intenten fer valer.

El model d'instàncies serà el general de l'Ajuntament i s'haurà de presentar al Registre General d'entrada d'aquest Ajuntament.

Fora d'aquest termini, només es podran aportar documents justificatius dels mèrits sempre que aquesta circumstància s'hagi indicat en la sol·licitud i es presentin abans de que passin els deu dies següents a la finalització del termini original. Aquests mèrits s'hauran hagut d'adquirir sempre abans de la data de finalització del termini de la presentació d'instàncies. La formació a valorar serà la corresponent als diversos llocs de treball que s'han ocupat durant el període de referència.

La present convocatòria i les comunicacions següents es faran públiques íntegrament en el Taulell d'anuncis de l'Ajuntament

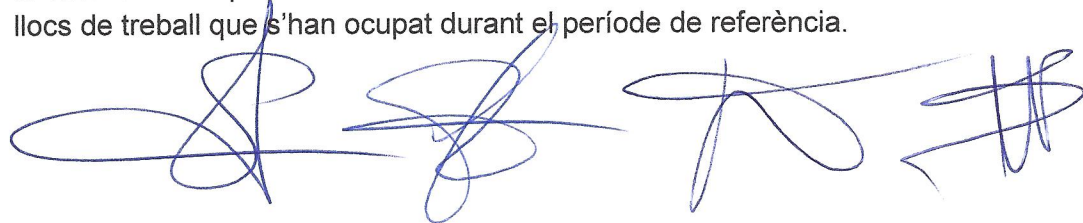
TERCERA.- MÈRITS A VALORAR I REQUISITS PREVIS.

1. Als efectes d'acreditar els mèrits al·legats en aquesta fase, s'haurà d'aportar fotocòpia dels documents acreditatius dels mèrits corresponents a formació, seminaris, cursos i similars.

Tota la documentació acreditativa dels mèrits s'ha de presentar en fotocòpia simple, indicant el contingut exactes dels cursos i formació superats junt amb la sol·licitud de participació.

Els requisits es valoraran amb referències a la data de fi de termini d'instàncies i s'acreditaran documentalment junt amb les sol·licituds de la participació. Es podrà demanar als interessats els aclariments o, en el seu cas, documentació addicional que es creguin necessaris per a la comprovació dels mèrits que s'al·leguen.

Els cursos hauran de fer referència exclusivament a les funcions pròpies del lloc de treball i a la categoria o grup professional al que pertanyi aquest lloc de treball segons la normativa d'aplicació. La formació a valorar serà la relacionada amb els diversos llocs de treball que s'han ocupat durant el període de referència.





Ajuntament de

Sant Celoni

2. Als efectes de poder participar en el concurs caldrà comprovar la antiguitat que es relaciona a continuació sempre referida a l'Ajuntament de Sant Celoni i que serà requisit previ per tal de poder ser admès en el procés.

2.1.- Concurs per a l'adquisició d'un grau personal superior en un sol nivell: antiguitat mínima 9 anys

2.2.- Concurs per a l'adquisició d'un grau personal superior en dos nivells nivell: antiguitat mínima 11 anys

2.3.- Concurs per a l'adquisició d'un grau personal superior en tres nivells: antiguitat mínima 13 anys

2.4.- Concurs per a l'adquisició d'un grau personal superior en quatre nivells: antiguitat mínima 15 anys

3. La valoració dels mèrits, que per ser tinguda en compte haurà de tenir com a mínim un curs amb aprofitament, es realitzarà segons el grup qualificació de l'empleat públic.

3.1.- Concurs per a l'adquisició d'un grau personal superior en un sol nivell Per superar el concurs que atorga el dret a l'adquisició d'un grau personal superior en un nivell de complement de destí, serà precís aconseguir els punts establerts a continuació, d'acord els criteris i barems següents:

a) Per cada curs de formació en matèries relacionades amb l'escala de pertinença i el lloc de treball que es desenvolupa, d'acord amb l'escala de puntuació que hi ha en l'apartat 4 d'aquest mateix article (no s'inclouen els cursos de prevenció de riscos tret que siguin propis de les funcions del lloc)

GRUP AP	punts 0.75
GRUP C2	punts 1.5
GRUP C1	punts 1,75
GRUP B i A2	punts 2
GRUP A1	punts 2,5

3.2- Concurs per l'adquisició d'un grau personal superior en dos nivells: Per superar el concurs que atorgui el dret a l'adquisició de grau personal superior en dos nivells de complement de destí, caldrà aconseguir, d'acord els criteris i barems següents:

a) Es valoraran els mateixos mèrits que s'indiquen en l'apartat 3.1 anterior amb els mateixos criteris.

GRUP AP	punts 1.25
GRUP C2	punts 2.50
GRUP C1	punts 3.00
GRUP B i A2	punts 4.00
GRUP A1	punts 5.00

3.3.- Concurs per l' adquisició d'un grau personal superior en tres nivells

Per superar el concurs que atorga el dret a l'adquisició d'un grau personal superior en tres nivells de complement de destí, d'acord els criteris i barems següents:

a) Es valoraran els mateixos mèrits que s'indiquen en l'apartat 3.1 anterior amb els mateixos criteris.

GRUP AP	punts 1.85
GRUP C2	punts 3.75
GRUP C1	punts 4.50
GRUP B i A2	punts 6.00
GRUP A1	punts 7.50

3.4.- Concurs per l' adquisició d'un grau personal superior en quatre nivells

Per superar el concurs que atorga el dret a l'adquisició d'un grau personal superior en quatre nivells de complement de destí, d'acord els criteris i barems següents:

a) Es valoraran els mateixos mèrits que s'indiquen en l'apartat 3.1 anterior amb els mateixos criteris.

GRUP AP	punts 2.50
GRUP C2	punts 5.00
GRUP C1	punts 6.00
GRUP B i A2	punts 8.00
GRUP A1	punts 10.0

4. Els cursos de formació seran puntuats dels manera següent:

Els cursos realitzats a valorar seran els compresos entre 1.1.2015 fins 31.12.2018. En les properes convocatòries el termini de referència als quatre anys previs a la convocatòria.

- La valoració dels cursos es farà en funció de cada hora complerta de curs rebut a un valor de 0.05 punt per cada hora sempre i qual el curs sigui igual o superi les 5 hores, en cas de ser inferior a les 5 hores es valorarà a raó de 0.025

En el curs on no s'acrediti el número d'hores s'assignarà la valoració mínima, corresponen a una hora.

En qualsevol com a mínim s'haurà de tenir un curs amb aprofitament.

5. Els mèrits concrets al·legats per a l'adquisició d'un grau personal superior al que es te assolit, i que finalment serviran a tal efecte, no es podran tornar a al·legar als mateixos efectes per a la obtenció de successius nou graus.

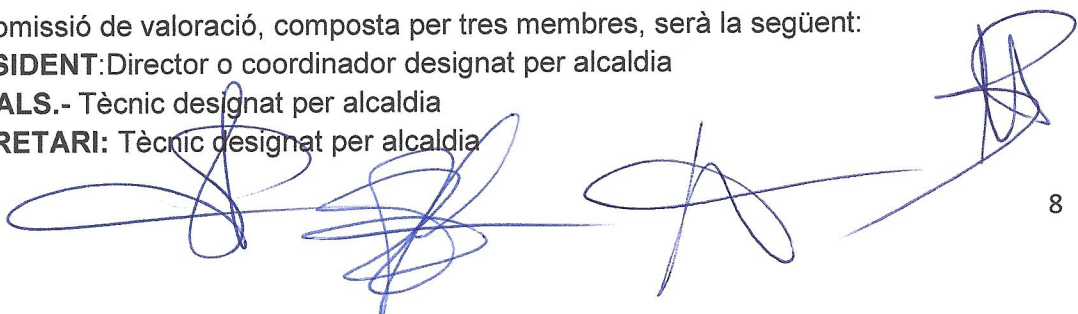
QUART.- COMPOSICIÓ DE LA COMISIO DE VALORACIÓ.

La Comissió de valoració, composta per tres membres, serà la següent:

PRESIDENT: Director o coordinador designat per alcaldia

VOCALS.- Tècnic designat per alcaldia

SECRETARI: Tècnic designat per alcaldia





1. Els membres del Tribunal actuaran amb veu i vot. En cas d'haver d'intervenir els suplents, les seves funcions seran idèntiques a la dels titulars.
2. L'Òrgan de Selecció de Promoció Professional no podrà reunir-se ni actuar sense l'assistència de més de la meitat dels seus membres, entre els que hi ha d'haver de manera obligatòria el President i el Secretari. Per l'adopció de les corresponents acords n'hi haurà prou amb un quòrum de majoria simple.
3. Els acords de l'Òrgan de Selecció de Promoció Professional prendran sempre forma de proposta de resolució que ratificarà el Sr. Alcalde, que serà l'òrgan competent per a l'adopció de les corresponents resolucions definitives que seran portades al Ple de l'Ajuntament.

CINQUENA: RESOLUCIÓ.

L'alcalde adoptarà els acords sobre el reconeixement o no d l'adquisició de grau superior de conformitat amb les propostes de l'òrgan de selecció, passant compte immediata als departaments de Recursos Humans i Intervenció Municipal als efectes del seu abonament. S'haurà de donar compte al Ple de l'Ajuntament de les modificacions que suposen tant en la relació de Llocs de Treball com en el pressupost Municipal pel coneixement i efectes oportuns.

QUADRE RESUM DELS REQUISITS

GRAUS	AP	C2	C1	A2	A1
1-PUNTS	0.75	1,5	1.75	2	2,5
2-PUNTS	1.25	2.5	3	4	5
3-PUNTS	1.85	3.75	4,5	6	7,5
4-PUNTS	2.5	5	6	8	10

Quadre resum dels nivells màxims per grup professionals:

Grup A1 nivells 20 a 30

Grup A2 nivells 16 a 26

Grup C1 nivells 11 a 22

Grup C2 nivells 9 a 18

Grup AP nivells 7 a 14

Per L'ajuntament de Sant Celoni

Pels representants dels empleats.

