



BASES GENERALS REGULADORES DELS PROCESSOS SELECTIUS DE COBERTURA TEMPORAL I DEFINITIVA DE PLACES DE LA PLANTILLA DE L'AJUNTAMENT DE MATARÓ

Per demanar qualsevol informació relativa als processos de selecció, les persones interessades poden adreçar-se a al web municipal <http://www.mataro.cat>, apartat 'treballa a l'Ajuntament'. També es poden fer consultes a seleccio@ajmataro.cat

1. OBJECTE

Aquestes bases regulen tots els processos de selecció de personal funcionari i/o laboral convocats per l'Ajuntament de Mataró per a la cobertura de places vacants incloses en l'Oferta d'Ocupació Pública, així com aquells processos convocats per a la cobertura de places amb caràcter temporal. Substitueixen les tres bases generals anteriors, que queden derogades, a excepció de l'apartat 11 sobre llistes d'espera, que es mantindrà en vigor de forma transitòria mentre no s'aprovi un annex que reguli aquesta matèria.

Les persones interessades a participar en les convocatòries han de conèixer el seu contingut, que serà complementat amb les bases específiques que s'aprovin per a cada convocatòria i no podran contradir les generals en cap cas.

Les convocatòries de les diferents categories de la policia local i del col·lectiu de docents es regiran pels respectius annexos d'aquestes bases generals, en aplicació de la seva normativa específica i en tot allò que no estigui expressament regulat.

1.1. Les bases específiques.

Són les normes que complementen les bases generals i contindran, com a mínim:

- Tipus de places, categoria, grup de titulació (AP, C2, C1, B, A2, A1).
- Lloc/s de treball i funcions.
- Relació laboral o funcional i durada i condicions de treball generals (jornada, salari, adscripció a lloc de treball).
- Requisits específics per participar a la convocatòria.
- Sistema selectiu.
- Descripció del tipus de proves i puntuació.
- Composició de l'òrgan tècnic de selecció.
- Altres dades específiques de la convocatòria (temaris, etc.).



1.2. Convocatòria. Publicitat de les bases.

La convocatòria de cada procés selectiu, així com les bases que el regulin, es publicaran en el Butlletí Oficial de la Província de Barcelona (BOPB) i en el web municipal. Així mateix, es publicarà anunci en el Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya (DOGC) de les convocatòries de processos per a la cobertura definitiva de places vacants, amb indicació de la data del BOPB en què han estat publicades les bases generals i les bases específiques del procés.

De conformitat amb el que estableix l'article 45.1 de la Llei 39/2015, d'1 d'octubre, del Procediment Administratiu Comú de les Administracions Públiques (en endavant, LPACAP), els restants i successius anuncis de cada convocatòria es faran públics únicament a la pàgina web municipal.

2. REQUISITS GENERALS DE PARTICIPACIÓ

Per prendre part en qualsevol convocatòria, les persones aspirants han de complir i mantenir els requisits que s'exposen en els paràgrafs següents, a més dels requisits concrets que s'assenyalin en les bases específiques de cada procés, abans que finalitzi el termini de presentació de sol·licituds, excepte si a l'apartat corresponent es fes constar un altre termini.

Aquests requisits s'han d'acreditar en els terminis i de la forma que es preveu a la base general tercera.

Tanmateix, l'autoritat convocant pot demanar l'acreditació dels aspectes necessaris en qualsevol moment del procés selectiu, podent excloure motivadament un/a candidat/a si es detecta que no es compleixen tots els requisits.

2.1. Nacionalitat

Cal tenir nacionalitat espanyola, dels altres estats membres de la Unió Europea o dels estats als quals, en virtut de tractats internacionals subscrits per la Unió Europea i ratificats per Espanya, els sigui aplicable la lliure circulació de treballadors. També seran admesos el cònjuge, els descendents i els descendents del cònjuge, tant dels espanyols com dels nacionals dels altres estats membres de la Unió Europea, qualsevol que sigui la seva nacionalitat, sempre que els cònjuges no estiguin separats de dret i els descendents siguin menors de 21 anys, o majors d'aquesta edat però visquin a càrrec dels seus progenitors.

És preceptiva la nacionalitat espanyola per a la cobertura de places en aquells llocs de treball que impliquin una participació en l'exercici públic o en les funcions que tenen per objecte la salvaguarda dels interessos de l'Estat o de les administracions públiques.



Els estrangers als quals es refereixen els apartats anteriors, així com els estrangers amb residència legal a Espanya podran accedir a les administracions públiques, com a personal laboral, en igualtat de condicions que els espanyols.

2.2. Edat

Haver complert 16 anys i no superar l'edat establerta per la normativa vigent d'accés a l'ocupació.

2.3. Formació reglada mínima necessària

Estar en possessió de la titulació oficial exigida a les bases específiques corresponents o bé disposar del reconeixement a efectes professionals recollit en normativa o atorgat a títol individual per resolució de l'òrgan competent. El diploma acreditatiu de la titulació acadèmica exigible pot ser substituït pel document acreditatiu d'haver abonat la taxa per a la seva expedició.

En cas que la titulació esmentada hagi estat obtinguda a l'estranger, caldrà que prèviament les persones aspirants estiguin en possessió d'algun dels títols reconeguts a Espanya de conformitat amb el que estableix la normativa vigent, o tinguin concedida la corresponent homologació per l'autoritat competent en la matèria.

GRUP CLASSIFICACIÓ PLAÇA	TÍTOL DE FORMACIÓ REGLADA
A1	Grau i/o la que determini la relació de llocs de treball vigent
A2	Grau i/o la que determini la relació de llocs de treball vigent
B	Tècnic/a superior
C1	Batxiller o tècnic
C2	Graduat/da en ESO
AP	La que es determini a la relació de llocs de treball vigent

2.4. Habilitació

És precís no estar separat/da mitjançant expedient disciplinari del servei de cap administració pública o dels òrgans constitucionals o estatutaris de les comunitats autònomes, ni trobar-se en situació d'inhabilitació absoluta o especial per a ocupacions o càrrecs públics.



En cas de ser nacional d'un altre Estat, la persona haurà d'acreditar mitjançant declaració jurada o promesa que no es troba inhabilitat/da o en situació equivalent, ni haver estat sotmès/a a sanció disciplinària o equivalent que impedeixi, en el seu Estat, l'accés a l'ocupació pública.

Respecte de l'habilitació per exercir llocs de treball que requereixen contacte habitual amb persones menors d'edat, de conformitat amb la Llei de Protecció Jurídica al Menor, les persones que ocupin aquests llocs no poden constar en el registre central de delinqüents sexuals.

2.5. Capacitat funcional

Cal tenir la capacitat funcional per al desenvolupament de les funcions pròpies dels llocs de treball de la convocatòria.

Les persones amb una discapacitat reconeguda seran admeses a la realització de les proves lliures sense necessitat d'acreditar les seves condicions psíquiques, físiques i sensorials abans que comencin, sens perjudici que, superat el procés selectiu, en presentar la documentació per ser nomenades o contractades, hagin d'acreditar, igual que la resta de persones aspirants, la seva capacitat per desenvolupar les funcions i tasques dels llocs que es convoquen per prestar el servei públic corresponent.

Així mateix, en cas que s'accedeixi per la quota de reserva de persones amb discapacitat, caldrà tenir legalment reconeguda una discapacitat de grau igual o superior al 33% i acreditar-la.

No obstant això, i d'acord amb el *Decret 66/1999, de 9 de març*, les persones que es presentin a un procés selectiu, sigui lliure o pel torn reservat, i sol·licitin alguna adaptació per realitzar les proves, l'hauran de fer constar expressament a la sol·licitud de participació i especificar de quin tipus (temps i/o mitjans materials). En aquest cas, també hauran d'aportar la certificació pertinent on consti el tipus i grau de disminució.

A aquests efectes, els òrgans tècnics de selecció decidiran sobre les peticions d'adaptacions que s'efectuïn. Amb aquesta finalitat podran demanar un informe sobre la sol·licitud d'adaptació als equips de valoració multiprofessional.

2.6. Coneixement de la llengua catalana

El nivell de coneixement de la llengua catalana serà el que estableix el Decret 161/2002, d'11 de juny, sobre l'acreditació del coneixement del català i l'aranès en els processos de selecció de



personal i de provisió de llocs de treball de les administracions públiques de Catalunya, o la norma que el substitueixi.

El nivell de coneixement de la llengua catalana es farà constar a les bases específiques de la convocatòria. En cas que no es disposi d'acreditació documental del coneixement exigít de la llengua, s'haurà de superar la prova que, a l'efecte, prevegin les bases específiques amb caràcter obligatori i eliminatori, la qual es qualificarà d'APTE/A o NO APTE/A.

2.7. Coneixement de la llengua espanyola

Les persones aspirants que vinguin de països on la llengua espanyola no és idioma oficial, han d'acreditar el nivell que es faci constar a les bases específiques de la convocatòria. En cas que no es disposi d'acreditació documental del coneixement exigít de la llengua, s'haurà de superar la prova que, a l'efecte, prevegin les bases específiques amb caràcter obligatori i eliminatori, la qual es qualificarà d'APTE/A o NO APTE/A.

2.8. Drets d'examen

Cal haver satisfet la taxa d'inscripció per a la categoria corresponent d'acord amb els imports que s'aproven i es detallen a les Ordenances Fiscals vigents i que es fan constar a la sol·licitud de participació. D'acord amb les ordenances fiscals, les persones que acreditin estar inscrites a l'INEM, OTG, SOC o altres oficines públiques d'ocupació, com a demandants d'ocupació no ocupades, quedaran exemptes del pagament.

2.9. Requisits generals de promoció interna

Les persones aspirants que concorrin pel torn o sistema de promoció interna, a més de complir els requisits indicats en els apartats anteriors, hauran de reunir els següents requisits específics per ser admeses a les proves selectives convocades:

- Ser personal funcionari de carrera o laboral fix a l'Ajuntament de Mataró, en alguna de les places o categories que s'identifiquin a les bases específiques com a requisit de participació.
- Antiguitat. Tenir un mínim de dos anys d'antiguitat a l'Ajuntament de Mataró en la plaça amb la qual s'acredita el compliment del requisit anterior. En els processos que permetin l'accés a ocupants de places d'àrees d'activitat o funcionals diferents a les que



són pròpies de la convocatòria, els dos anys han d'haver-se perfeccionat amb adscripció a llocs de treball directament relacionats amb les places convocades.

- Servei actiu. Trobar-se en situació administrativa de servei actiu a l'Ajuntament de Mataró, serveis especials o serveis en altres administracions públiques.

2.9.1.Excepció al requisit de formació reglada mínima necessària.

Segons l'acord de condicions del personal funcionari i el conveni col·lectiu del personal laboral, l'accés a places del grup C1 es podrà dur a terme mitjançant la promoció interna des de places del grup C2 de l'àrea d'activitat o funcional corresponent. A aquests efectes, es requerirà la titulació establerta o una antiguitat de deu anys en una plaça del grup C2 o de cinc anys i la superació d'un curs de formació.

3. COMPLIMENT I ACREDITACIÓ DELS REQUISITS DE PARTICIPACIÓ:

Tota la documentació que es presenti per a participar en els processos selectius que no estigui redactada en una de les dues llengües oficials a Catalunya (català i espanyol), en llengua anglesa o en llengua francesa, haurà de presentar-se traduïda per traducció jurada.

3.1. Compliment dels requisits d'admissió:

Són aquells sense els quals no es pot participar en una convocatòria. La data límit d'expedició del títol, del resguard de pagament de les taxes o del certificat que ho acrediti ha de ser, com a màxim, la data de finalització del termini de presentació de sol·licituds, amb independència del moment en què aquests documents es sol·licitin.

3.2. Compliment dels requisits d'aptitud:

Són aquells que no impedeixen la participació en el procés selectiu, però si no es tenen, cal superar una prova d'aptitud obligatòria. La data límit d'expedició del títol o certificat que ho acrediti ha de ser, com a màxim, la del mateix moment de realització de la prova d'aptitud corresponent del procés selectiu al qual es presenti, amb independència de quan es sol·licitin aquests documents.

3.3. Acreditació dels requisits d'admissió i d'aptitud:

Com a norma general, l'acreditació dels requisits es farà posteriorment a la presentació de sol·licituds i abans de la contractació o nomenament, tenint en compte que la data d'expedició de la documentació ha de respectar els terminis establerts als punts anteriors. Si es constata, en



qualsevol moment del procés, que la persona no disposa de tots els requisits en temps i forma, quedarà exclosa del procés, per la qual cosa perdrà tots els drets.

3.4. Sol·licitud d'adaptació per a la realització de les proves.

Excepcionalment, i només en cas que la persona candidata sol·liciti una adaptació per a la realització de les proves, haurà d'adjuntar a la seva sol·licitud el dictamen expedid per l'equip multiprofessional competent, on consti la proposta d'adaptació en temps i/o mitjans de la/es prova/es.

3.5. Acreditació dels coneixements de llengua catalana.

Els coneixements de català es poden acreditar de les següents maneres:

- Presentant el certificat de nivell requerit a la convocatòria o superior, de la Secretaria de Política Lingüística, o bé algun dels títols equivalents, d'acord amb la normativa vigent de Política Lingüística.
- Indicant a la sol·licitud que s'ha obtingut plaça en processos anteriors de selecció de personal per accedir a l'Ajuntament de Mataró, en què s'hagués establert una prova de català del mateix nivell o superior a l'exigit en la corresponent convocatòria, i sempre i quan les proves hagin estat portades a terme per personal del Consorci de Normalització Lingüística del Maresme (CNLM).
- Indicant a la sol·licitud que s'ha superat, a l'Ajuntament de Mataró, la prova o l'exercici de caràcter obligatori i eliminatori del nivell que determinin les bases específiques, o de nivell superior, en altres processos selectius, sempre i quan les proves hagin estat portades a terme per personal del CNLM.
- La superació de la prova o exercici amb caràcter obligatori i eliminatori del nivell que determinin les bases específiques de conformitat amb els criteris de puntuació i el sistema de qualificació que determina el *Decret 152/2001, de 29 de maig*.

Per a més informació es pot consultar la pàgina web: <http://llengua.gencat.cat/>

3.6. Acreditació dels coneixements de llengua espanyola.

Els aspirants que no tinguin la nacionalitat espanyola, o que del seu origen no es desprengui el coneixement d'aquesta llengua, poden acreditar tal i com es detalla a continuació, en base al Reial Decret 1137/2002, de 31 d'octubre:

3.6.1.Places dels grups A1, A2, B, C1 i C2 :

Nivell superior de coneixements de llengua espanyola. Presentació d'un dels documents següents:

- Certificat d'haver cursat l'ensenyament obligatori a Espanya.



- Diploma d'espanyol (nivell superior o C2) que estableix el *Reial Decret 1137/2002, de 31 d'octubre*, o equivalent, o certificació acadèmica que acrediti haver superat totes les proves dirigides a la seva obtenció.
- Certificat d'aptitud en espanyol per a estrangers (DELE), del nivell de competència C2, expedit per les escoles oficials d'idiomes.

3.6.2.Places d'Agrupacions Professionals sense requisit de titulació:

Nivell intermedi de coneixements de llengua espanyola. Presentació d'un dels documents següents:

- Certificat d'haver cursat l'ensenyament obligatori a Espanya.
- Diploma d'espanyol (nivell intermedi o B2) que estableix el *Reial Decret 1137/2002, de 31 d'octubre*, o equivalent, o certificació acadèmica que acrediti haver superat totes les proves dirigides a la seva obtenció.
- Certificat d'aptitud en espanyol per a estrangers (DELE), del nivell de competència B2, expedit per les escoles oficials d'idiomes.

4. PRESENTACIÓ DE SOL·LICITUDS

4.1. Terminis de presentació de les sol·licituds.

El termini per a la presentació de sol·licituds serà de 20 dies naturals.

En el cas de processos per a la cobertura de places amb nomenament de funcionari/a de carrera o laboral fix, aquest es comptarà des de l'endemà de la data de publicació de l'anunci de la convocatòria al DOGC.

Quan es tracti de processos amb caràcter temporal, el termini s'iniciarà des de l'endemà de la data de publicació de la convocatòria al BOPB.

4.2. Sol·licitud de participació.

Per participar a les convocatòries, la persona haurà de presentar una sol·licitud, que es podrà emplenar en línia a través de la pàgina web municipal, en la qual declari, sota la seva responsabilitat, que compleix amb tots els requisits per participar establerts a la base general segona i a les bases específiques. La veracitat de les dades que es facin constar en aquesta sol·licitud és responsabilitat de la persona que concorri a les proves selectives. La sol·licitud de participació es presentarà preferentment pel registre electrònic de l'Ajuntament de Mataró (sol·licitud en línia a la pàgina web municipal) o pel registre electrònic de les administracions públiques relacionades a l'article 2.1 de la LPACAP.



Les bases específiques determinaran la manera concreta de presentació, d'acord amb la normativa.

4.3. Pagament dels drets d'examen.

Les taxes tindran l'import que marquin en cada moment les Ordenances Fiscals corresponents, segons el grup al qual pertanyi la convocatòria. El pagament de taxes es podrà fer a través de les entitats bancàries col·laboradores (indicades en cada cas al rebut corresponent) o per mitjans telemàtics. També s'acceptarà el pagament de les taxes per gir postal o telegràfic. En aquest cas caldrà fer arribar a l'Ajuntament de Mataró una còpia del comprovant de pagament, juntament amb una còpia de la sol·licitud de participació al procés.

Únicament es retornarà l'import dels drets d'examen a les persones que resultin excloses del procés selectiu a la resolució que aprovi la llista d'admesos. La devolució l'haurà de sol·licitar la persona interessada per qualsevol dels mitjans de comunicació de què disposa l'Ajuntament, adjuntant còpia del document oficial d'identitat i fent constar el número de compte on s'ha de fer l'abonament.

Les persones que, d'acord amb les ordenances fiscals, estiguin exemptes de pagament per trobar-se en situació de demandant d'ocupació no ocupada, hauran d'adjuntar còpia d'aquest document a la sol·licitud.

5. TRACTAMENT DE DADES PERSONALS I CUSTÒDIA DE LA DOCUMENTACIÓ.

La presentació de la sol·licitud suposa el consentiment al tractament de les dades de caràcter personal que són necessàries per prendre part en el procés selectiu i per a la resta de la tramitació, d'acord amb la *Llei Orgànica 15/1999, de 13 de desembre, de Protecció de Dades de Caràcter Personal*.

D'acord amb l'art. 28 de la llei 39/2015, LPACAP, es presumeix que la consulta o obtenció és autoritzada per les persones interessades, tret que consti en el procediment la seva oposició expressa o que la llei especial aplicable requereixi consentiment exprés.

Tota la documentació del procés selectiu quedarà sota la custòdia de Recursos Humans de l'Ajuntament i no se'n podrà disposar fora d'aquest àmbit.

6. ADMISSIÓ DE LES PERSONES CANDIDATES

L'identificador de les persones aspirants als processos selectius, serà el número de registre d'entrada a l'Ajuntament de la sol·licitud de participació. Aquest sistema d'identificació es farà



servir en la publicació de les diferents fases del procés selectiu, amb l'objectiu de garantir l'anonimat de les persones durant les correccions de les proves, en la mesura que això sigui possible.

6.1. Llista provisional de persones admeses i excloses.

Un cop finalitzat el termini de presentació de sol·licituds, el/la President/a de la Corporació, o l'autoritat en qui hagi delegat, dictarà resolució en el termini màxim d'un mes, declarant aprovada provisionalment la llista de persones admeses i excloses, amb indicació, en el seu cas, del motiu de l'exclusió.

Aquesta resolució es publicarà a la pàgina web municipal, i acordarà la composició de l'òrgan seleccionador, de les persones assessores i observadores, amb els seus respectius suplents, així com la llista de persones candidates. De conformitat amb els criteris establerts al document de bones pràctiques (annex 1), es farà constar els dos cognoms i el nom de tothom que, d'una o altra manera, participi en el procés selectiu, a fi de facilitar l'exercici dels drets que preveuen els art. 23 i 24 de la *Llei 40/2015, d'1 d'octubre, de Règim Jurídic del Sector Públic* (en endavant, LRJSP), sobre abstenció i recusació, *Llei de transparència i accés a la informació pública i bon govern*, i la *Llei de protecció de dades*.

A la mateixa resolució es farà constar el lloc, la data i l'hora de començament de la primera prova. Les actes amb els resultats dels diferents exercicis, es publicaran amb el número de registre de la persona i sense que aparegui públicament vinculat a les seves dades personals. L'acta final farà constar els noms de les persones seleccionades quan es tracti de places en propietat o fixes, i els números de registres quan es tracti de processos temporals per crear borses de treball.

6.2. Llista definitiva de persones admeses i excloses.

A partir de l'endemà de la publicació al web municipal de la resolució que aprova la llista provisional de persones admeses i excloses, s'inicia un termini de 10 dies hàbils a efectes de possibles al·legacions.

Les al·legacions presentades seran resoltes en el termini dels 30 dies hàbils següents a la finalització del termini per a la presentació, per l'òrgan que hagi aprovat la llista provisional. Transcorregut aquest termini sense que s'hagi dictat resolució, les al·legacions s'entendran desestimades.

Si no s'hi presenten al·legacions o aquestes es desestimen, es considerarà elevada a definitiva la llista provisional de persones admeses i excloses i no caldrà tornar-la a publicar. Si s'accepta alguna al·legació, es procedirà a aprovar la llista definitiva de persones admeses i excloses amb



les esmenes corresponents i es farà pública al web municipal. El contingut d'aquesta resolució ha de complir amb allò previst a l'aprovació de la llista provisional.

6.3. Motius d'exclusió.

L'admissió o exclusió de les persones aspirants es farà tenint en compte allò que estableix l'art. 77, apartats 2 i 3 del *Decret 214/1990, de 30 de juliol*.

Als efectes d'admissió es tindran en compte les dades que les persones aspirants hagin fet constar a la declaració responsable

Les persones excloses són aquelles que: o bé no disposen o no acrediten totes les condicions i requisits per participar en el procés selectiu, o bé han lliurat la sol·licitud fora del termini reglamentari, o bé no han abonat els drets d'examen.

7. ACTUACIÓ DE L' ÒRGAN TÈCNIC DE SELECCIÓ

Els òrgans de selecció són col·legiats i es regulen per la secció tercera de la llei 40/2015, d'1 d'octubre, de *Régimen Jurídico del Sector Público*.

De conformitat amb l'art. 72 del decret 214/1990 de 30 de juliol, pel qual s'aprova el reglament del personal al servei dels ens locals (en endavant RPSEL), els tribunals han d'estar compostos per un mínim de 3 titulars i tres suplents, designats per la corporació d'acord amb les següents normes:

- Un terç és integrat per membres o funcionaris de la mateixa corporació.
- Un altre terç és integrat per personal tècnic, que pot ser o no, personal de la mateixa entitat local.
- L'altre terç és integrat per representants de l'Escola d'Administració Pública de Catalunya, a proposta de la mateixa Escola.

En els tribunals s'ha de garantir la presència de funcionaris, però en cap cas no han de ser constituïts majoritàriament per membres en actiu del mateix cos o de la mateixa escala per als quals s'ha de fer la selecció. El personal tècnic i el funcionari han de tenir la idoneïtat necessària en relació amb el tipus de places a proveir i una titulació igual o superior a l'exigida per a l'accés a les places objecte de convocatòria. La secretaria de l'òrgan pot recaure en un dels seus membres.

La composició tendirà, en la mesura que sigui possible, a la paritat entre home i dona i s'haurà d'ajustar als principis d'imparcialitat i professionalitat dels seus membres. Per garantir aquests principis, l'Ajuntament de Mataró posarà en marxa accions formatives sobre el document de bones pràctiques en matèria de selecció, annexat a aquestes bases.



L'òrgan de selecció estarà format com a mínim per un/a president/a i tres membres vocals. La presidència de l'òrgan requereix coneixements experts en l'avaluació i selecció de persones, motiu pel qual es reserva als tècnics de la direcció de Recursos Humans, excepte si a les bases específiques es motivés una altra circumstància. Les vocalies de l'òrgan, requereixen com a mínim, expertesa en l'avaluació dels coneixements propis del lloc de treball objecte de convocatòria i, sempre que sigui possible, expertesa en l'avaluació de competències. Dos dels tres membres vocals seran persones en actiu d'altres Administracions Públiques.

Per a la vàlida constitució de l'òrgan, a efectes de celebració de sessions i presa d'acords, es requerirà l'assistència, del president i secretari o, en el seu cas, de qui els substitueixin i d'almenys la meitat dels seus membres.

L'òrgan col·legiat tindrà un/a secretari/ària que podrà ser un membre vocal del propi òrgan. En aquest cas, conservarà tots els seus drets com a tal. En cas d'absència del/ de la president/a i del seu suplent/a, serà substituït pel membre de l'òrgan de major jerarquia, antiguitat i edat, en aquest ordre. I en cas d'absència del/ de la secretari/ària i del seu suplent, serà substituït pel membre de l'òrgan de menor edat.

El personal d'elecció o de designació política, els funcionaris interins, el personal laboral temporal i el personal eventual no podran formar part dels òrgans de selecció.

La pertinença als òrgans de selecció serà sempre a títol individual, i no podrà ser ostentada en representació o per compte d'altres.

7.1. Persones assessores, col·laboradores i observadores.

Els òrgans tècnics de selecció podran acordar, motivadament, la incorporació d'especialistes, amb veu i sense vot, per col·laborar en alguna de les proves o exercicis, d'acord amb les respectives especialitats tècniques.

El president o presidenta de la Junta de Personal Funcionari o del Comitè d'Empresa, o delegat/da de personal en qui delegui, podrà ser present com a observador/a, amb veu però sense vot, en totes les proves o exercicis i a totes les sessions dels òrgans tècnics de selecció.

De conformitat amb l'art. 40.1.a, del text refós de la llei de l'estatut bàsic de l'empleat públic (TRLEBEP) i l'acord de Ple de l'Ajuntament de Mataró, de 5 de novembre de 2009, les juntes de personal i els seus delegats tenen dret a rebre informació sobre els processos selectius:

- Dret a rebre les bases específiques, prèviament a la seva aprovació, a fi que aportin els aspectes de millora o les recomanacions que considerin, o bé per tal que puguin fer les consultes que necessitin.

-



- Dret que se'ls mostri i expliqui el contingut i la distribució de puntuació de les proves, en el moment que les persones candidates accedeixin a les aules o als espais previstos per a l'avaluació.
- Dret a conèixer els criteris de correcció de les proves un cop publicades les actes corresponents i, en definitiva, a accedir a l'expedient de selecció i a tota la informació relativa al procés selectiu, un cop aquest hagi finalitzat.

A l'efecte del que preveu el *Decret 161/2002, d'11 de juny*, l'òrgan competent en matèria de política lingüística, a petició de la corporació, nomenarà una persona per tal que assessori l'òrgan de selecció amb relació a la prova de coneixements de la llengua catalana, la qual actuarà amb veu i sense vot.

Les persones assessores, col·laboradores i observadores estan sotmeses a les mateixes responsabilitats que els membres dels òrgans tècnics de selecció.

7.2. Abstenció i recusació dels membres i de les persones assessores, col·laboradores i observadores.

L'abstenció i recusació dels membres dels òrgans de selecció i de les persones assessores, col·laboradores i observadores, s'haurà d'ajustar al que preveuen els art. 23 i 24 de la *Llei 40/2015, d'1 d'octubre, de Règim Jurídic del Sector Públic* (en endavant, LRJSP).

Hauran d'abstenir-se de formar-ne part, i caldrà que ho notifiquin a Recursos Humans, quan es trobin en alguna de les circumstàncies que preveuen els articles esmentats o quan hagin impartit cursos o hagin realitzat treballs per a la preparació d'aspirants a proves selectives els dos anys anteriors a la publicació de la convocatòria.

Igualment, les persones candidates podran exercir el seu dret a la recusació, d'acord amb la mateixa normativa.

7.3. Actuacions dels òrgans de selecció.

L'òrgan de selecció no es podrà constituir ni actuar sense l'assistència de la presidència i secretaria i caldrà que hi hagi més de la meitat dels seus membres, ja siguin titulars o suplents, indistintament. Les decisions s'adoptaran per majoria de vots presents i, en cas d'empat, la presidència podrà exercir el seu vot de qualitat.

També haurà d'observar l'oportuna confidencialitat i el secret professional en tot el que fa referència a les qüestions tractades en les reunions que es duguin a terme.



D'altra banda, està facultat per resoldre els dubtes i incidències que es presentin durant el procés selectiu i prendrà els acords necessaris per al seu correcte desenvolupament en tot allò no previst a les bases que el regulen, així com per decidir sobre les peticions d'adaptacions de les proves que efectuïn les persones participants.

En tot cas, el procediment d'actuació de l'òrgan de selecció s'ajustarà al que disposa la LRJSP sobre òrgans col·legiats.

Els membres aliens a la Corporació (membres de l'òrgan i personal assessor i col·laborador) meritiran les indemnitzacions i assistències per raó de servei, d'acord amb el *Reial Decret 462/2002, de 24 de maig*.

8. DESENVOLUPAMENT DEL PROCÉS SELECTIU

8.1. Sistema de selecció.

Les bases específiques de cada convocatòria determinaran quin serà el sistema de selecció, d'acord amb el que estableix la normativa vigent en matèria de funció pública, bàsicament el RDL 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la *Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic (TRLEBEP)* i la normativa de desenvolupament que es pugui aprovar.

Preferentment, el sistema de selecció per al personal funcionari de carrera i laboral fix serà el de concurs – oposició, i per al personal temporal, serà el d'oposició.

No obstant, les borses o llistes d'espera s'elaboraran mitjançant concurs-oposició quan faci més de 5 anys que no es convoquen places per contractació indefinida fixa o nomenaments de funcionari/ària de carrera del mateix perfil professional.

De conformitat amb l'art. 61 del TRLEBEP, en tot moment es vetllarà per a què els procediments continguin el tipus de proves adequades a garantir un desenvolupament òptim de les funcions del lloc. Aquestes podran consistir en la comprovació de coneixements i la capacitat analítica dels aspirants, expressats de forma oral o escrita, la realització d'exercicis que demostrin habilitats i destreses, el domini de llengües estrangeres i, si s'escau, la superació de proves físiques. En els processos selectius que incloguin proves de capacitat i valoració de mèrits, aquests no podran per sí mateixos determinar el resultat final del procés selectiu. Les proves poden complementar-se amb la superació de cursos, períodes de pràctiques, exposició curricular per part dels candidats, proves psicotècniques i realització d'entrevistes. Si s'escau, es podrà exigir un reconeixement mèdic.

8.2. Normes generals de desenvolupament de l'execució de les proves.



Les actuacions de les persones que es relacionin, directament o indirecta, amb un procés de selecció d'aquest Ajuntament, han d'ajustar-se en la part que els afecta, a allò previst a l'annex 1 d'aquestes bases sobre bones pràctiques dels processos selectius de l'Ajuntament de Mataró, que és d'obligat compliment per a totes les persones que hi estan involucrades.

El lloc, la data i l'hora del començament de la primera prova es faran públics a la resolució que aprova la llista provisional de persones admeses i excloses a la convocatòria.

Les persones aspirants seran convocades per a cadascun dels exercicis o proves en crida única. Si una persona no es presentés a alguna de les proves, quedarà eliminada del procés selectiu, excepte si l'absència és per causes de força major degudament justificades en temps i forma. En qualsevol cas, és l'òrgan tècnic de selecció qui té facultat per resoldre. Com a norma general, es considerarà causa de força major tot aquell fet inevitable i inexcusable que es demostrï que ha estat provocat per un tercer.

L'òrgan de selecció podrà demanar l'acreditació dels aspectes necessaris en qualsevol moment del procés selectiu quan cregui que hi ha indicis suficients per valorar l'exclusió d'una persona candidata.

8.3. Publicitat dels resultats del procés selectiu.

Pel que fa als resultats de cada prova i a l'anunci de les dates de proves subsegüents, es faran públics a la pàgina web municipal (www.mataro.cat). També es poden consultar trucant al telèfon d'informació municipal i a totes les oficines d'atenció ciutadana.

8.4. Publicitat dels exercicis i de les plantilles de respostes.

Respecte de tots els processos selectius, l'Ajuntament publicarà a la pàgina web un recull de proves de coneixements amb els respectius solucionaris.

Sense perjudici dels drets de les persones interessades en els processos selectius i/o d'allò que pugui derivar-se de reclamacions i recursos, i amb l'objectiu de garantir la seva capacitat predictiva futura, les proves pràctiques i psicotècniques pròpies, dissenyades per avaluar competències amb un elevat contingut actitudinal, motivacional i, en definitiva, psicològic, no es faran públiques.

8.5. Fases del procés selectiu

Les proves tindran per objectiu avaluar les competències necessàries per desenvolupar les funcions del/s lloc/s de treball. Els tipus de proves es concretaran a les bases específiques de la convocatòria, però preferentment seran les que es relacionen en aquest apartat.



L'ordre de realització de les proves es fixarà en cada convocatòria. Si l'òrgan seleccionador ho considera oportú i justificat per una millor gestió del procés, podrà decidir alterar l'ordre de la realització dels exercicis o l'acumulació de dos o més exercicis en una sola sessió.

8.5.1.Oposició:

En els sistemes de selecció de concurs-oposició, aquesta part significarà dos terços (66%) del total del procés selectiu.

Els processos es dissenyen amb l'objectiu d'identificar i seleccionar la/les persona/es amb el perfil competencial més adequat per als llocs de treball que es convoquin. Amb aquest propòsit, l'Ajuntament ha d'utilitzar tots els recursos tècnics que consideri necessaris per a una òptima avaluació.

Les bases específiques o els acords previs a la realització de les proves, presos per l'òrgan tècnic o tribunal qualificador, informaran a les persones interessades, com a mínim, dels següents aspectes:

- Tipus de prova (qüestionari, desenvolupament de temes, supòsits pràctics, entrevistes, etc).
- Sistema d'avaluació (competències a avaluar, puntuació assignada a cada pregunta, tipus de penalitzacions en les proves tipus test, etc).
- Opció de lectura pública dels exercicis.
- Opció de consulta de material.
- Si el procés contempla un curs eliminatori.
- Període de prova o pràctiques.
- Altres.

Si les bases específiques no determinen altres puntuacions, la qualificació de les proves es decidirà sumant les puntuacions obtingudes en la seva totalitat, fins a un màxim de **54 punts**.

Quedaran fora del procés selectiu les persones aspirants que no obtinguin la puntuació mínima que s'estableixi per a cada una de les proves eliminatòries.

8.5.1.1. Prova de llengua catalana

Si alguna persona no acredita els coneixements en llengua catalana del nivell que es faci constar a les bases específiques de la convocatòria, haurà de realitzar la prova corresponent.



Aquesta prova tindrà caràcter eliminatori i es qualificarà com a APTE/A o NO APTE/A. Restaran excloses del procés selectiu les persones que no la superin.

8.5.1.2. Prova de llengua espanyola

Si alguna persona no acredita els coneixements en llengua espanyola del nivell que es faci constar a les bases específiques de la convocatòria, haurà de realitzar la prova corresponent. Aquesta prova tindrà caràcter eliminatori i es qualificarà com a APTE/A o NO APTE/A. Restaran excloses del procés selectiu les persones que no la superin.

8.5.1.3. Proves de coneixements d'altres llengües.

Es podran portar a terme proves de coneixement d'altres idiomes, si així ho estableixen les bases específiques de cada procés selectiu.

Les persones aspirants que disposin del nivell exigít en cada convocatòria i l'acreditin mitjançant les certificacions o documents, d'acord amb el que establiran les bases específiques de cada procés, restaran exemptes de realitzar-la.

Aquesta prova tindrà caràcter eliminatori i es qualificarà com a APTE/A o NO APTE/A. Restaran excloses del procés selectiu les persones que no la superin.

8.5.1.4. Proves de competència en tecnologies de la informació i la comunicació.

Es podran realitzar proves per avaluar aquesta competència transversal, si així s'estableix a les bases específiques de cada procés selectiu. Les persones que tinguin el nivell exigít i l'acreditin mitjançant les certificacions o documents, d'acord amb el que establiran les bases específiques de cada procés, restaran exemptes de realitzar-la.

Aquesta prova tindrà caràcter eliminatori, i es qualificarà com a APTE/A o NO APTE/A. Restaran excloses del procés selectiu les persones que no la superin.

8.5.1.5. Proves teòriques i pràctiques, d'avaluació psicològica de competències i de personalitat.

Es basen en l'avaluació de competències necessàries per desenvolupar les funcions del lloc de treball i tenen caràcter obligatori.

Les bases específiques faran constar una descripció de les funcions de la plaça, les competències que s'avaluaran, el tipus de proves i un temari. Com a norma general, a les proves pràctiques es



demanarà que la persona apliqui els coneixements de què disposi, o que s'hagi pogut preparar. Haurà de resoldre exercicis aptitudinals i/o situacions equivalents a les que podria trobar-se un dia de feina.

La puntuació màxima que es podrà obtenir a la fase d'oposició serà de **36 punts** i la mínima requerida per superar-la serà, per a cada prova, la meitat de la puntuació màxima establerta, excepte en l'avaluació psicològica de competències i de personalitat, que es puntuarà sobre 6 i no té caràcter eliminatori. Les proves teòriques es valoraran sobre 10 punts i les pràctiques sobre 20.

8.5.1.5.1. Temaris.

En els processos de modalitat lliure derivats de l'oferta d'ocupació pública, les proves teòriques s'han de basar en el temari general i específic que s'aprovarà amb les bases específiques de cada convocatòria. El nombre de temes serà el que determina el RD 896/1991, de 7 de juny, pel qual s'estableixen les regles bàsiques i els programes mínims a les quals s'ha d'ajustar el procediment de selecció dels funcionaris de l'Administració Local.

Atenent a un criteri de proporcionalitat, el nombre de temes del temari de les places de grup B, creat posteriorment a l'aprovació del citat Reial Decret, serà de 50, mentre no contravingui cap norma. Per tant, per a totes les places (plantilla de personal laboral i funcionaris):

- grup A1: 90 temes.
- grup A2: 60 temes
- grup B: 50 temes
- grup C1: 40 temes
- grup C2: 20 temes
- grup AP: 10 temes.

En els processos de promoció interna no s'hi han d'incorporar els temes ja avaluats prèviament per obtenir la plaça que és requisit de participació, i el nombre de temes serà el següent:

- grup A1: 35 temes.
- grup A2: 30 temes
- grup B: 25 temes
- grup C1: 20 temes
- grup C2: 10 temes
- grup AP: 5 temes.

Els temaris generals de les places de personal funcionari de l'escala d'administració especial i el personal laboral, excepte personal docent, conserges i oficis, es troben a l'annex 4 d'aquestes bases.



8.5.1.5.2. L'avaluació psicològica de competències i de personalitat.

La puntuació màxima serà de 6 punts i no tindrà caràcter eliminatori. Pel que fa als membres del cos de la policia local, els és d'aplicació allò regulat a l'annex 2.

L'entrevista personal serà conduïda i valorada per un/a psicòleg/oga. Podrà contenir proves psicotècniques de suport, sempre que les persones candidates siguin informades prèviament, ja sigui a la resolució d'admesos i exclosos o, com a màxim, a l'acta de la sessió anterior a la realització d'aquest/a prova/es psicotècnica/ques.

Prèviament a la seva realització, l'òrgan de selecció es reunirà i validarà les competències que s'avaluaran i el pes que tindrà cadascuna sobre els 6 punts, l'estructura de preguntes i els indicadors de comportament.

Per les seves particularitats i atès que, tal com s'indica al paràgraf primer, l'entrevista serà dirigida sempre per un/a psicòleg/oga, serà preceptiva únicament l'assistència d'un membre vocal de l'òrgan de selecció, sense perjudici dels drets de la resta de membres, assessors i observadors de l'òrgan. L'informe que emetrà el/la psicòleg/oga es traslladarà a l'òrgan de selecció i tindrà caràcter vinculant.

Pel que fa als processos d'oferta d'ocupació pública, les persones aspirants que hagin superat les proves anteriors seran ordenades de major a menor puntuació a partir de la nota que resulti del sumatori de les proves puntuables. Un cop ordenades es convocarà a l'entrevista a **tothom que tingui opció matemàtica** a obtenir una de les places convocades i fins a un 20% més en el cas que es consideri necessari.

Tal com s'indica el document de bones pràctiques, en la selecció de personal d'aquest Ajuntament (annex 1 d'aquestes bases generals) és obligatori fer gravació audiovisual de les entrevistes i proves situacionals tipus *role-playing*, de processos per places de funcionari/ària de carrera o personal laboral fix i es prohibeix utilitzar aquestes gravacions amb una finalitat diferent a la de poder contrastar, en cas necessari, que s'han seguit els procediments i principis establerts en aquestes bases generals i a les específiques. A tal efecte, a les sol·licituds de participació d'un procés de selecció, s'hi inclourà una autorització del candidat.

Als processos de les borses per contractacions i nomenaments de caràcter temporal, quedarà en llista d'espera qui superi totes les proves. Per eficiència administrativa, es podrà delimitar un nombre de persones per entrevistar, en funció de les necessitats organitzatives de l'Ajuntament.

No obstant, mentre aquesta llista o borsa estigui vigent, si fos necessari es podrà continuar fent entrevistes a les persones que no l'hagin realitzat. En aquest cas s'assignarà a cada persona entrevistada una puntuació d'acord amb el valor d'aquesta prova (6 punts) i es reordenarà aquell tram de la llista sumant els nous punts obtinguts.



Cada agrupació o tram d'entrevistes que es faci haurà de garantir que la nova suma de punts no afectarà l'ordre de les persones que ja havien estat entrevistades en trams anteriors. Amb aquest objectiu, un tram estarà conformat, com a mínim, per totes les persones entre les quals hi hagi una distància de 6 o menys punts, fins arribar a una que hagi quedat a major distància.

8.5.1.5.3. Curs selectiu

Les convocatòries específiques d'accés a places de funcionari/ària de carrera o de personal laboral fix podran preveure la realització, com a part del procés selectiu, d'un curs de capacitació sobre les matèries pròpies del lloc de treball, adequat als corresponents grups de titulació i a les especialitats professionals.

L'Ajuntament de Mataró treballarà per a l'homologació d'aquesta formació per part de l'Escola d'Administració Pública de Catalunya.

La persona proposada estarà contractada o nomenada en pràctiques durant el desenvolupament de l'esmentat curs, sense perjudici que un cop finalitzada i aprovada la formació hagi de superar un període de pràctiques durant el qual desenvolupi les funcions del lloc de treball, d'acord amb aquestes bases.

La qualificació del curs serà d'APTE/A o NO APTE/A i la persona aspirant declarada no apta quedarà eliminada del procés selectiu. Quan la persona no s'incorpora o no supera el curs, perd els drets inherents a la convocatòria, tret que es produeixi una causa de força major, que serà valorada per l'òrgan de selecció. Si s'escau, s'avisarà a la següent persona de la llista, seguint l'ordre d'aprovats en el procés de selecció.

8.5.2. Concurs. Valoració de mèrits.

El concurs no tindrà caràcter eliminatori i la seva valoració es sumarà als resultats obtinguts a les proves anteriors, fins a un **màxim de 18 punts**.

8.5.2.1. Definició de mèrit.

Pot constituir un mèrit tota experiència o formació que hagi estat realitzada, com a màxim, el darrer dia de presentació de la sol·licitud de participació al procés de selecció i que compleixi amb els següents paràmetres:

- La formació reglada que sigui igual o superior a la requerida a la convocatòria i relacionada amb les funcions del lloc.



- La formació complementària, que sigui relacionada amb les funcions generals i/o específiques del lloc, sempre que figurei el nombre d'hores dins del certificat o s'adjunti un programa on hi constin. Els títols acadèmics no reglats i certificats específics d'adquisició de coneixements, d'acord amb les bases específiques: ACTIC, títols oficials d'idiomes, permisos de conduir vehicles, certificats de professionalitat o d'altres, títols de postgrau o màster que no siguin formació reglada, i altres.
- L'experiència de categoria igual o superior al lloc de treball objecte de la convocatòria, amb el desenvolupament de funcions equivalents o l'experiència molt relacionada amb la categoria professional del lloc de treball. Només es valorarà l'experiència cotitzada en alguns dels règims de la Seguretat Social i/o que consti com a tributada.
- Els convenis de col·laboració amb centre formatius per a la realització de pràctiques formatives relacionades amb les funcions del lloc objecte de convocatòria, sempre que no hagin estat condició per a l'obtenció d'un títol o de crèdits curriculars d'una formació ja valorats.

8.5.2.2. Declaració responsable de l'historial professional.

Un cop reunit i constituït l'òrgan de selecció, aquest acordarà obrir un termini específic per a la declaració i acreditació dels mèrits i dels requisits. Cada persona candidata haurà de lliurar una declaració responsable de l'historial professional, d'acord amb el model de presentació, forma i termini que posi al seu abast l'Ajuntament. En aquesta declaració, la persona haurà d'especificar de quin/s document/s disposa per acreditar cada mèrit i els haurà de presentar en el termini i forma que determini l'Ajuntament.

La documentació que es presenti haurà de ser original.

Finalitzada la fase de presentació, les persones candidates no podran realitzar cap modificació a la declaració responsable lliurada.

No es valorarà cap mèrit que no quedi acreditat totalment (no de forma parcial) de la manera que es disposa a l'apartat següent:

8.5.2.3. Forma d'acreditació de l'experiència professional.

Per acreditar experiència treballant per compte d'altri: un certificat de vida laboral actualitzat, per justificar les **dates reals** dels períodes contractats, juntament amb els contractes, certificats o *faig constar* d'empresa per justificar les **funcions** i la categoria professional.

Per acreditar experiència com a empresaris/àries individuals i professionals: un certificat de vida laboral actualitzat, per justificar les **dates reals** dels períodes contractats, juntament amb l'alta/baixa a la declaració censal/IAE per justificar si l'**activitat** és rellevant per a la convocatòria en curs, les declaracions trimestrals de l'IRPF, l' IVA, o bé la declaració anual



dels esmentats impostos per justificar l'existència real d'activitat empresarial i la totalitat del seu volum econòmic.

8.5.2.4. Forma d'acreditació de la formació.

Per acreditar els títols de formació reglada: diploma oficial o rebut de pagament de les taxes per a la seva obtenció.

Per acreditar els títols de formació complementària: els certificats han de fer constar l'entitat organitzadora i la denominació del curs. Si no consta la durada en hores, s'haurà d'adjuntar el programa del curs. Els cursos que superin les 50 hores s'hauran d'acompanyar del programa amb el nombre d'hores dedicat a cada mòdul. Es puntuaran només aquells mòduls que tinguin relació amb les funcions generals o específiques del lloc de treball. En cas que no es presenti programa i hi hagi dubtes motivats sobre si la totalitat dels continguts tenen relació amb les funcions del lloc, l'òrgan de selecció podrà decidir comptar només 50 hores.

8.5.2.5. Valoració de la formació (màxim 7 punts).

8.5.2.5.1. FORMACIÓ REGLADA:

Es tindrà en compte la titulació relacionada o rellevant per desenvolupar les funcions del lloc de treball, igual o superior a la requerida per participar en el procés selectiu específic o del mateix nivell, sempre i quan aquesta no sigui la que s'ha aportat com a requisit per accedir a la convocatòria, fins a un màxim de **2 punts**, d'acord amb el següent barem:

Places del grup A	Postgrau o màster no reglat	1,5 punts
	Màster universitari (reconeixement reglat)	1,75 punts
	Titulació universitària	2 punts
Places del grup B	CFGS	1,5 punts
	TITULACIÓ UNIVERSITÀRIA	2 punts
Places del grup C	CFGM o batxillerat	1,5 punts
	CFGS	1,75 punts
	Titulació universitària	2 punts
Places del grup AP	ESO	1,5 punts
	CFGM	1,75 punts
	CFGS, TITULACIÓ UNIVERSITÀRIA	2 punts



8.5.2.5.2. FORMACIÓ COMPLEMENTÀRIA:

Es valorarà la que compleixi amb els requisits especificats a l'apartat corresponent d'aquestes bases, fins a un màxim de 5 punts.

- **General**, que serà tota aquella formació d'interès en qualsevol lloc de treball a l'administració, o
- **Específica**, que serà tota aquella formació relacionada amb les funcions descrites a la convocatòria.

Les bases específiques definiran, de manera orientativa per a cada procés selectiu, quin tipus de formació es considerarà general i quina específica.

Per obtenir la puntuació de cada persona es sumaran els certificats i títols i, un cop obtingut el nombre d'hores total, s'aplicarà el següent barem:

CONTINGUT	Nº HORES TOTALS	PUNTUACIÓ
ESPECÍFICA	25 a 50	0,4
	51 a 100	0,8
	101 a 175	1,4
	176 a 250	1,8
	251 a 325	2,6
	326 a 400	3,4
	> 400	4
GENERAL	50 a 100	0,2
	101 a 150	0,4
	151 a 200	0,6
	201 a 250	0,8
	> 250	1

El fet que l'òrgan de selecció consideri una formació com a no específica no comportarà la seva consideració automàtica com a general. L'òrgan decidirà si la classifica en alguna de les anteriors categories, o bé la descarta per irrellevant.

8.5.2.6. Valoració d'experiència professional als processos de modalitat lliure (màxim 7 punts).

L'experiència professional es valorarà tenint en compte la suma total dels dies treballats a les diferents empreses valorables a cada apartat, d'acord amb el recàlcul de dies de l'informe de



vida laboral (que homogeneïtza el temps treballat a jornada parcial). Es considerarà un mes treballat com a 30 dies naturals i en jornada completa.

L'experiència com a professional lliure o autònom es valorarà traduint en temps de treball els imports econòmics declarats, d'acord amb la següent fórmula: suma dels imports declarats trimestralment o anualment dividits pel sou brut mensual de la plaça convocada per obtenir una mesura d'experiència professional comparable en mesos.

D'acord amb l'art. 15 del decret 214/1990, de 30 de juliol, pel qual s'aprova el reglament del personal al servei dels ens locals, no es valoraran com a experiència professional els serveis prestats en qualitat de personal eventual a les administracions públiques.

Experiència professional equivalent en qualsevol Administració Pública o a l'empresa privada. Serà tota aquella que sigui desenvolupada amb la mateixa categoria professional, o bé que clarament identifiqui que es realitzen les mateixes funcions, o que l'òrgan de selecció pugui determinar equivalent, atenent a les funcions desenvolupades i documentades. Es valorarà a raó de 0,05 punts per mes treballat fins a un màxim de 7 punts.

Experiència professional relacionada en qualsevol l'Administració Pública o a l'empresa privada. Serà tota aquella desenvolupada en tasques diferents de les incloses a l'apartat B1 però relacionades amb el lloc de treball, a criteri de l'òrgan de selecció. Es valorarà a raó de 0,025 punts per mes treballat, fins a un màxim de 3 punts.

Si la persona acredita haver treballat com a professional lliure o autònom prestant serveis a l'Administració Pública o a l'empresa privada, es comptarà utilitzant el barem d'experiència professional equivalent o relacionada, segons sigui el cas, tenint en compte el següent criteri:

Volum de facturació acreditat correctament/salari brut mensual lloc de treball convocat= n° de mesos treballats.

8.5.2.7. Valoració de l'experiència professional als processos de promoció interna (màxim 7 punts).

En els **processos de promoció interna** no caldrà acreditar l'antiguitat. No es tindran en compte altres serveis prestats a l'empresa privada.

No es valoraran com a mèrit els dos anys de serveis prestats que són requisit per participar a tots els processos de promoció interna, ni l'antiguitat utilitzada enlloc del requisit de formació reglada, d'acord amb l'apartat 2.9.1

8.5.2.8. Altres mèrits (màxim 4 punts).



Les bases específiques definiran, per a cada procés selectiu, els mèrits a puntuar en aquest apartat, preferentment entre els següents:.

- Coneixements d'idiomes.

Títols oficials que corresponguin a algun dels nivells del marc europeu comú de referència, sempre i quan sigui superior al requisit de participació. Si es presenten diversos certificats del mateix idioma només es tindrà en compte el del nivell superior:

Nivell	Puntuació
A1	0,2
A2	0,4
B1	0,6
B2	0,8
C1	1
C2	1.2

- Certificat acreditatiu de competència digital (ACTIC).

Si es presenten diversos certificats només es tindrà en compte el de nivell superior.

Nivell	Puntuació
bàsic	0,4
mitjà	0,8
superior	1,2

- Conducció de vehicles, 0,4 per cada permís relacionat amb les funcions del lloc.
- Certificats de professionalitat, 0,3 punts.
- Ponent, formador/a, a raó de 0,2 i fins a un màxim de 2 punts.
- Autoria d'articles relacionats amb les funcions del lloc o amb matèries transversals. Textos d'innovació, tecnologies de la informació i la comunicació, etc, a raó de 0,2 fins un màxim de 2 punts.
- Altres que es concretin a les bases específiques del procés selectiu.

9. QUALIFICACIÓ DEFINITIVA I LLISTA DE PERSONES APROVADES



La qualificació de cada persona aspirant serà la suma de les qualificacions obtingudes en el conjunt de les proves o fases realitzades, sempre i quan s'hagin superat les successives proves eliminatòries.

En cas d'empat en la puntuació final, l'ordre s'establirà a favor de la persona aspirant que hagi obtingut la nota més alta en la prova que tingui més puntuació respecte del total del procés selectiu. Si persisteix l'empat, es resoldrà a favor de qui hagi obtingut la puntuació més alta en l'entrevista. Si tot i així no quedés resolt, l'òrgan de selecció acordaria un tercer criteri de desempat.

Finalitzat el procés selectiu, l'òrgan de selecció publicarà els resultats al web municipal i al tauler d'anuncis de la corporació, així com una llista ordenada, per cada torn de convocatòria, de les persones aspirants per ordre de la puntuació obtinguda, de major a menor. Quan al mateix procés selectiu hi hagi diferents especialitats o titulacions que puguin afectar l'ordre o la consecució d'una plaça o contracte, aquesta informació es farà constar obligatòriament a la llista d'admesos i a l'acta final.

En el cas de convocatòries per a la cobertura definitiva de vacants, l'òrgan de selecció efectuarà la proposta de contractació o nomenament en favor de la/les persona/es aspirant/s, segons correspongui, que hagi/n obtingut la major puntuació. El nombre de persones seleccionades no podrà sobrepassar el nombre de places convocades, excepte que expressament s'hagués previst el contrari en la convocatòria. Si el nombre de persones aspirants que superen la fase d'oposició és inferior al nombre de places a cobrir, l'òrgan declararà desertes les places no cobertes.

10. PRESENTACIÓ DE DOCUMENTS PER A LA INCORPORACIÓ

Recursos Humans sol·licitarà a les persones seleccionades que aportin la documentació original acreditativa dels requisits exigits que es detallen a la base general segona i a les bases específiques corresponents, així com la documentació següent:

- Declaració de no estar inhabilitat/da per a l'exercici de les funcions públiques ni estar separat/da mitjançant expedient disciplinari de qualsevol administració pública. Les persones que no tinguin la nacionalitat espanyola hauran d'acreditar, mitjançant declaració jurada o promesa, que no estan sotmesos a cap sanció disciplinària o condemna penal que els impedeixi l'accés a la funció pública en el seu estat d'origen.
- Declaració de no estar en cap dels supòsits d'incompatibilitat previstos en la legislació vigent o declaració que se sol·licitarà l'autorització de compatibilitat.
- Certificat mèdic que acrediti l'aptitud i la capacitat funcional per al desenvolupament de les tasques pròpies de la plaça a cobrir. Recursos Humans contactarà amb les persones seleccionades per citar-les a una revisió mèdica obligatòria per acreditar la possessió de la capacitat funcional necessària per a l'exercici de les tasques pròpies de la plaça



objecte de convocatòria. Aquesta revisió mèdica podrà ser substituïda per una certificació mèdica oficial. En el cas de les persones aspirants amb condició de discapacitació reconeguda que hagin estat proposades, hauran d'aportar un certificat mèdic de l'Institut Català d'Assistència i Serveis Socials (ICASS) on consti el grau de disminució i un certificat de la Generalitat de Catalunya segons el qual pot desenvolupar les funcions del lloc de treball.

- Quan el lloc de treball requereixi contacte habitual amb persones menors d'edat, caldrà presentar declaració jurada o promesa de no haver estat condemnat/da per sentència ferma per delictes contra la llibertat i la indemnitat sexual ni per delictes de tràfic d'éssers humans.

Si alguna persona no presentés l'esmentada documentació dins del termini de 20 dies naturals des de la publicació de la proposta de candidats/tes, o no reunís els requisits exigits, no podria incorporar-se i el seu nomenament o contractació quedarien anul·lats, la qual cosa li faria perdre tots els drets inherents a la convocatòria i sense perjudici de la responsabilitat en què hagués pogut incórrer per falsedat en la sol·licitud.

Les persones aspirants que injustificadament no s'incorporin al servei de la corporació perdran tots els drets derivats del procés de selecció.

En el cas de les situacions descrites en els dos apartats anteriors, així com en el cas de renúncia de la persona aspirant proposada, l'òrgan competent cridarà la següent persona de la llista proposada per l'òrgan de selecció que hagi superat les proves selectives per tal que continuï en el procés selectiu, per la qual cosa haurà d'aportar la documentació abans esmentada.

11. PERÍODE DE PROVA I DE PRÀCTIQUES

11.1. Contractes de durada determinada i fixos.

A la resolució del contracte de treball de durada determinada o indefinit-fix es preveurà un període de prova, d'acord amb el que s'estableix per a cada categoria o grup professional al conveni de personal laboral.

11.2. Nomenament de funcionari/ària interí/na i funcionari de carrera.



S'estableix un període de pràctiques de 6 mesos per la cobertura definitiva de totes les places de personal funcionari, amb independència del grup o categoria professional, excepte per al col·lectiu de conserges i, si fos el cas, d'oficis, en els quals serà d'aplicació allò establert en el règim laboral.

Els membres del cos de la policia local es regulen específicament a l'annex d' aquestes bases.

Quan els períodes de prova o pràctiques formin part del procés selectiu si, d'acord amb els informes avaluatius, algú no els superés, perdria tots els drets derivats de la convocatòria i es cridaria, en les mateixes condicions, a la següent persona segons l'ordre de puntuació, sempre que hagi aprovat la resta de proves.

11.3. Inici, convalidació i interrupció del període de prova o pràctiques

Si s'ha previst la realització d'un curs selectiu com a part integrant del procés, el període de pràctiques definit en aquesta base s'iniciarà un cop finalitzada i aprovada aquesta formació, excepte si les bases específiques determinessin una altra opció.

Aquest termini quedarà convalidat si la persona ja ha cobert un lloc de treball de la mateixa categoria professional i funcions a l'Ajuntament de Mataró en situació d'interinitat o en qualsevol modalitat de contractació, durant un període mínim igual a l'establert per al seu grup de titulació, amb excepció del temps treballat mitjançant contracte o nomenament de plans d'ocupació.

Si el període d'interinitat o temporalitat hagués estat inferior al període de prova, aquest es realitzarà només per la diferència.

El temps en pràctiques o prova, quedarà interromput en les situacions d'incapacitat temporal, maternitat, adopció o acolliment i vacances, que afectin el personal que l'està complint.

11.4. Avaluació del rendiment durant el període de prova o pràctiques

De conformitat amb l'art. 8.3 de l'acord i el conveni del personal de l'Ajuntament, el/la cap jeràrquic tindrà la responsabilitat de fer l'avaluació durant el període de prova i, durant aquest període i sense necessitat d'esgotar-lo, emetrà un informe de seguiment i un informe de conclusions, que es trametran a la persona afectada. Amb aquest objectiu, es designarà un tutor/a responsable, que podrà ser el/la cap de servei o bé una altra persona que aquest/a designi, per guiar les persones i perquè tinguin tot el suport necessari en el seu procés d'avaluació.

És obligatori que es planifiquin sessions o reunions conjuntes (persona en període de pràctiques/prova, tutor/a i, si s'escau, cap de servei) amb els següents objectius:



- Comunicar-li amb claredat les seves funcions i allò que l'organització n'espera.
- Informar l'aspirant de la seva evolució i dels punts de millora amb temps suficient de poder-los corregir.
- Comprovar que es posen al seu abast els recursos necessaris per facilitar-li l'evolució, la integració en l'equip i l'adquisició de les competències del lloc de treball.
- Donar-li un recolzament i un assessorament adequat i mantenir un canal de comunicació obert i continu.

En el moment en què s'iniciï la contractació o el nomenament, Recursos Humans facilitarà un formulari obert on es treballarà col·laborativament amb cada responsable del servei. El document final ha de fer constar la següent informació:

- Lloc de treball
- funcions que cal desenvolupar
- competències que s'avaluaran durant aquest període i nivell mínim per superar l'avaluació
- evidències de conducta, que s'observaran per cada competència
- nom de la persona que realitzarà les tasques tutor/a
- nom del cap o persona responsable
- nom de la persona avaluada
- terminis del període de prova
- dia, hora, lloc i data de les sessions de seguiment. Se n'hauran de realitzar, com a mínim, dues: una quan hagi transcorregut el 50% del període i una altra abans que aquest es doni per finalitzat.
- breu resum de cada sessió, evidències observades i nivell de cada competència. Recursos utilitzats, accions o iniciatives posades en marxa (ex. formació, *coaching*, etc)
- propostes/compromís de millora i recursos a utilitzar (per exemple, formació o altres).
- respecte de cada sessió, conformitat/disconformitat de la persona avaluada i les seves observacions/aportacions
- resultat de l'avaluació: apte/a, no apte/a

Prèviament a la finalització del període de pràctiques, l'òrgan competent sol·licitarà l'informe complet de seguiment i avaluació signat per la persona avaluada i el seu responsable. En cas que l'informe d'avaluació conclouï en un no apte/a, s'informarà a la persona interessada amb caràcter previ a la finalització de la relació de servei, de manera que es podran efectuar les al·legacions que s'estimin oportunes durant el termini màxim de 10 dies hàbils des de l'endemà de la notificació.



Un cop estudiades les al·legacions es comunicarà la resolució definitiva a la persona interessada, amb el peu de recurs escaient. La qualificació de no apte/a significarà que la persona no ha superat el període de prova o pràctiques i, per tant, implicarà la finalització del contracte o nomenament. No obstant, no afectarà la seva posició si forma part d'una llista o borsa de treball de futures contractacions temporals, sempre que es tracti de llocs de treball amb diferents requisits. La vigència d'aquest informe es limita al temps de vigència del procés selectiu o, si és el cas, de les borses temporals, per tant, restaria sense efectes per a futures convocatòries.

11.4.1. Òrgan competent

Per a la cobertura de places amb nomenament de funcionari/ària de carrera o contractacions indefinides-fixes, derivades de l'Oferta d'Ocupació Pública, el període de prova o pràctiques forma part del procés selectiu. Per tant, l'òrgan competent que proposa l'aptitud o no aptitud de la persona és el tribunal qualificador. En contractacions temporals i nomenaments interins, ja siguin derivats de la creació de borses de treball o de llistes d'espera generades a partir d'un procés d'OOP, qui proposa és la direcció de Recursos Humans. En ambdós casos, qui té la competència per resoldre és l'Alcalde o la persona en qui hagi delegat.

12. NOMENAMENT DE FUNCIONARI/ÀRIA DE CARRERA O CONTRACTACIÓ LABORAL FIX

Una vegada superades totes les proves que estableixin les respectives convocatòries, l'Alcaldia-Presidència, o el membre de la Corporació en qui delegui, a la vista de la proposta de l'òrgan de selecció i de la documentació presentada per la persona aspirant, resoldrà motivadament el procés selectiu, nomenant o contractant, segons s'escaigui, les persones aspirants aprovades.

12.1. Nomenament i acte de presa de possessió de personal funcionari de carrera

Prèviament al nomenament i com a màxim dins del termini de 20 dies naturals des que es facin públiques les llistes de persones aprovades, aquestes hauran hagut d'aportar els documents originals de les condicions de capacitat i els requisits exigits a la convocatòria.

Les persones que no presentin la documentació dins del termini indicat no podran ser nomenades, excepte aquells casos de força major, que seran degudament comprovats i considerats per l'òrgan competent, sense perjudici de la responsabilitat que recaigui sobre elles en el cas de falsedat documental.



Finalitzat aquest període, l'Alcalde-president ha de nomenar funcionàries les persones proposades en el període màxim d'un mes. Els nomenaments s'han de publicar al BOPB.

L'acte de jurament o promesa i la presa de possessió es troba regulat al decret 359/1986 de 4 de desembre i s'ha d'efectuar dins del mes següent a la data de la publicació al butlletí oficial.

La manca de presa de possessió, llevat de casos de força major degudament comprovats i considerats per l'Ajuntament, comportarà la pèrdua de tots els drets.

12.2. Contractació laboral fix

En el cas de cobertures de places definitives de personal laboral es procedirà a la publicació de l'anunci de la contractació al BOPB.

La manca de signatura de contracte laboral fix, llevat dels casos de força major que seran degudament comprovats, comporta la pèrdua de tots els drets derivats del procés de selecció.

13. ADJUDICACIÓ DE DESTINACIONS

En el cas de cobertures de places definitives, l'assignació de les destinacions s'efectuarà directament en un lloc de treball dels descrits a la relació de llocs de treball com a "base genèric", si les bases específiques no recullen altra destinació. La destinació inicial obtinguda per aquest procediment tindrà caràcter d'adscripció definitiva.

Per a l'assignació de places, es tindran en compte els següents elements: l'ordre de qualificació obtingut a les proves selectives, els requisits establerts a la relació de llocs de treball i l'informe d'adequació al lloc de Recursos Humans.

14. LLISTES D'ESPERA.

Mentre no s'aprovi una regulació general sobre la gestió de les llistes d'espera, es manté en vigor de forma transitòria allò regulat a les bases generals de 2008 en aquesta matèria.

15. RÈGIM D'INCOMPATIBILITATS

En l'exercici de la funció pública atribuïda a la plaça a la qual ha estat destinat/ada, serà aplicable al personal funcionari i al personal laboral la normativa vigent sobre el règim d'incompatibilitats en el sector públic, en compliment de la qual la persona aspirant, abans d'incorporar-se al servei de la corporació, ha d'efectuar una declaració d'activitats i, si s'escau, sol·licitar la compatibilitat en el formulari que li facilitaran a Recursos Humans de la



Corporació, o exercir, altrament, l'opció que preveu l'article 10 de la *Llei 21/1987, de 26 de novembre* i l'article 337 del *Decret 214/1990, de 30 de juliol*.

16. RÈGIM D'IMPUGNACIONS I AL·LEGACIONS

16.1. Impugnacions o al·legacions contra aquestes bases.

Contra l'acord d'aprovació d'aquestes bases generals que exhaureix la via administrativa, les persones interessades poden interposar recurs contenciós administratiu davant la Sala Contenciosa Administrativa del Tribunal Superior de Justícia de Catalunya, en el termini de dos mesos comptadors a partir de l'endemà de la seva publicació íntegra al BOPB.

Així mateix, es pot interposar potestativament recurs de reposició, previ al recurs contenciós administratiu, davant l'òrgan que ha pres l'acord en el termini d'un mes a comptar des de l'endemà de la seva publicació al BOPB, segons la LRJPAC. En aquest cas no es podrà interposar recurs jurisdiccional fins que no sigui resolt expressament o s'hagi produït la desestimació tàcita del recurs de reposició interposat.

16.2. Impugnacions o al·legacions contra els actes de l'òrgan tècnic de selecció.

Els actes qualificats i resolucions dels tribunals de selecció podran ser recorreguts en alçada davant la presidència de la corporació, o de l'autoritat en qui hagi delegat, en el termini d'un mes des de la seva publicació al web municipal.

Els actes de tràmit del tribunal no podran ser objecte de recurs, sense perjudici que es puguin interposar reclamacions quan es tracti d'esmenar possibles errors materials en la confecció de la llista d'aprovat, errors mecanografiats en la transcripció de publicacions, errors aritmètics en les qualificacions o errors observables a simple vista. Aquests també podran ser corregits d'ofici pels òrgans de selecció.

16.3. Impugnacions o al·legacions contra les resolucions definitives de l'Alcaldia/Presidència o de l'òrgan de la Corporació en qui delegui.

Les persones interessades poden interposar recurs potestatiu de reposició dins el termini d'un mes a comptar de l'endemà de la seva publicació o notificació, o directament recurs contenciós administratiu davant la Sala Contenciosa Administrativa del Tribunal Superior de Justícia de Catalunya, en el termini de dos mesos a comptar de l'endemà de la seva publicació o notificació.



Ajuntament de Mataró

Tot això, sense perjudici d'altres recursos dels quals les persones interessades vulguin valer-se per a la defensa del seu dret o interès.

17. DISPOSICIÓ ADDICIONAL

A aquestes bases i els seus annexes , en tot allò que no estigui previst en les mateixes, els seran d'aplicació: la *Llei 7/2007, de 12 d'abril, de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic*, la *Llei 7/1985, de 2 d'abril, Reguladora de las Bases del Règim Local*, el *Decret 214/1990 de 30 de juliol, pel qual s'aprova el Reglament del personal al servei de les entitats locals*, el *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*, el *Decret legislatiu 2/2003, de 28 d'abril, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei municipal i de règim local de Catalunya*, i la resta de normativa vigent i d'aplicació.

ANNEXES:

- 1. Bona pràctica de selecció, accés, promoció i provisió a l'Ajuntament de Mataró.**
- 2. Especificitats per al col·lectiu de la policia local.**
- 3. Especificitats per al col·lectiu de personal docent de l'Ajuntament de Mataró.**
- 4. Temaris generals per a les places de l'escala d'administració especial.**



ANNEX 1

BONES PRÀCTIQUES DE SELECCIÓ

ACCÉS, PROMOCIÓ I PROVISIÓ A L'AJUNTAMENT DE MATARÓ

1. Àmbit d'aplicació

Aquest document s'emmarca dins dels projectes de **responsabilitat social corporativa** i va dirigit als membres dels òrgans de selecció, secretari/a de l'òrgan, assessors/es i personal tècnic col·laborador, personal de suport a la realització de les proves i, en general, a tothom que es relacioni directament o indirecta amb un procés selectiu d'aquest Ajuntament. La part final es dedica a concretar els drets i deures de les persones que participen com a candidates a treballar a l'Ajuntament de Mataró.

2. Justificació

Els principis ètics es troben recollits amb caràcter general al text refós de la llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic i fan referència a les normes ètiques i als valors que ha de complir la conducta del personal de les Administracions públiques en l'exercici de les seves funcions. Són inspiradors i fonamenten la redacció d'aquest document. Resumidament:

- **objectivitat, integritat, neutralitat, responsabilitat, imparcialitat, confidencialitat, dedicació, transparència, exemplaritat, austeritat, accessibilitat, eficàcia i respecte a la igualtat d'oportunitats.**

Aquests principis inspiren les actuacions del personal al llarg de tot el procés selectiu i es concreten en els punts següents:

- respectar la Constitució i la resta de normes integradores de l'ordenament jurídic
- actuar tenint en compte els interessos generals, amb bona fe i respecte pels drets i llibertats fonamentals



- evitar qualsevol actitud discriminatòria i abstenir-se de participar en assumptes en els quals es tingui un interès personal o que puguin plantejar un conflicte d'interessos
- rebutjar qualsevol tracte de favor o privilegi
- guardar secret sobre els assumptes que coneguin per raó del seu càrrec
- no fer ús de la informació per benefici propi o de tercers, o en perjudici de l'interès públic.

3. Com a Administració Pública socialment responsable, s'han de complir en tot moment els següents principis, deures i valors:

- a. Sotmetiment a les bases reguladores dels processos selectius corporatius:**
Les bases generals i específiques són les normes que regulen tots els processos selectius d'aquest Ajuntament. Són de compliment obligatori per a totes aquelles persones que, d'una manera o altra, intervinguin en els processos selectius.
- b. Imparcialitat i no discriminació.** L'actuació de l'òrgan de selecció ha de ser imparcial, professional, objectiva, idònia i íntegra. Tots els membres són responsables de respectar i de fer que es respectin els principis d'igualtat, mèrit i capacitat.
- c. Principi d'igualtat, mèrit i capacitat en la realització de les proves.** El disseny, desenvolupament i valoració de les diferents parts i proves del procés s'ha de consensuar amb tot l'òrgan i ha de basar-se estrictament en la informació pública a la qual hagi tingut accés tota persona interessada en el procés. El disseny de les proves ha de garantir que es poden realitzar amb igualtat d'oportunitats i que s'avaluen competències apropiades, vinculades al lloc de treball, amb independència de la seva forma d'adquisició. Queda totalment prohibit utilitzar projectes concrets en els quals treballin o hagin estat treballant, directa o indirectament persones que es presentin com a candidats/es al procés selectiu.

Aquest codi de bones pràctiques vol incorporar específicament els requisits que han de prevaler en tot moment a les entrevistes i proves situacionals tipus *role-playing*, pel fet de ser proves de gran valor predictiu però on, òbviament, no es



pot garantir l'anonimat en la correcció i, per tant, es fa més difícil detectar una possible discriminació. Són els següents:

- Obligació que es designi un/a psicòleg/oga ,amb acreditada expertesa en entrevistes de selecció, com a persona responsable d'aquestes parts del procés
 - Obligació de fer gravació audiovisual en els processos selectius per places de funcionari/ària de carrera o personal laboral fix
 - Prohibició d'utilitzar aquestes gravacions amb una finalitat diferent a la de poder contrastar, en cas necessari, que s'han seguit els procediments i principis establerts en aquest document, a les bases generals i a les específiques.
- d. Obligació de preservar la imatge de l'Ajuntament, de la Institució que representa i de l'objectivitat dels seus processos selectius.** La manera d'interactuar amb les persones candidates durant el procés de selecció ha de basar-se en el sentit comú i cal evitar qualsevol conducta que els aspirants puguin percebre com a subjectiva o parcial. Així, per exemple, que els membres de l'òrgan reconeguin a persones candidates és un fet aleatori que es pot donar sovint, però en tot cas s'evitaran les salutacions efusives o qualsevol altra manifestació evident de coneixença que pogués incomodar la resta de persones candidates o generar dubtes sobre la imparcialitat i objectivitat dels membres de l'òrgan de selecció.
- e. Obligació de guardar la confidencialitat i el secret de tot allò que es conegui, fins a la seva publicitat.** Les bases específiques són públiques un cop s'acorden per l'òrgan competent. No obstant això, durant la seva elaboració, es treballa de forma participativa i paritària. De la mateixa manera, les proves es treballen col·laborativament entre els membres de l'òrgan de selecció i, si s'escau, persones assessores expertes en la matèria. Tota persona que tingui accés a aquesta informació és responsable que no es difongui ni circuli, dins o fora de l'Ajuntament.
- f. Expertesa en la matèria.** La composició i funcionament dels òrgans tècnics de selecció és de naturalesa col·legiada i els membres que la componen han de ser experts en l'àmbit o àmbits d'avaluació que els correspongui, d'acord amb el perfil professional que s'estigui seleccionant.
- g. Recusació i abstenció.** Totes les persones membres dels òrgans de selecció, col·laboradores o assessores, tenen l'obligació de respectar les causes de recusació i d'abstenció que preveuen els art. 23 i 24 de la llei 40/2015 del Règim Jurídic del Sector Públic (LRJSP). Hauran d'abstenir-se de formar-ne



part i caldrà que ho notifiquin a Recursos Humans quan es trobin en alguna de les circumstàncies que preveuen els articles esmentats o quan hagin impartit cursos o treballs per a la preparació d'aspirants a proves selectives durant els dos anys anteriors a la publicació de la convocatòria. Igualment, les persones candidates podran exercir el seu dret a la recusació, d'acord amb la mateixa normativa.

- h. Secret de les deliberacions i del contingut de les sessions.** Tota la informació i el contingut de les sessions dels òrgans de selecció que no sigui expressament publicada, té caràcter confidencial i no es pot difondre ni abans, ni durant, ni després del procés selectiu.
- i. Obligació de fer publicitat i d'actuar amb transparència en totes les parts del procés selectiu.** En la mesura que no sigui contraproductiu per l'acompliment de l'objectiu del procés selectiu, l'Ajuntament ha de fer públics tots els acords, de tràmit i finals, que afectin el procés.
- j. Obligació de l'òrgan de selecció de donar accés a l'expedient.** L'òrgan de selecció ha de facilitar que les persones candidates puguin accedir al contingut de l'expedient i en particular a tota la documentació que sigui fonamental per entendre l'obtenció d'una determinada puntuació.
- k. Obligació de vetllar, de tenir present en tot moment i de respectar, els drets de les persones candidates, d'acord amb l'apartat següent.**

4. Drets i deures de les persones candidates

Les persones que participen als processos selectius com a candidates a treballar a l'Ajuntament de Mataró, tenen:

- a. Dret que l'espai i condicions de les proves s'adaptin a les seves necessitats psicofísiques.** L'òrgan tècnic decidirà sobre les peticions d'adaptacions d'acord amb l'informe vinculant que emeti l'òrgan competent de la Generalitat.
- b. Dret que l'organització de les proves hagi previst descansos i sortides de l'aula, com a mínim cada dues hores, excepte en casos amb necessitats especials.** En aquest darrer supòsit, l'organització ha de fer tots els esforços possibles per adaptar la prova. No obstant, recau en la persona candidata l'obligació de comunicar-ho a algú responsable, amb temps suficient per gestionar la situació i no posar en risc l'interès general.



- c. Dret que es mantingui l'anonimat sobre la seva identitat.** L'Ajuntament està obligat a adoptar totes les mesures necessàries per garantir l'anonimat de la persona que és candidata d'un procés selectiu. No obstant això, també està obligat a facilitar l'exercici dels drets sobre abstenció i recusació, d'acord amb els articles 23 i 24 de la llei 40/2015, d'1 d'octubre, de règim jurídic del sector públic (LRJSP), així com a aplicar la llei de transparència, la d'accés a la informació pública i bon govern i la llei de protecció de dades. Amb aquests propòsits, s'ha de donar a conèixer la identitat de les persones que participen als processos selectius, però aquesta informació no ha d'aparèixer associada al número de registre, que és la dada que utilitza aquest Ajuntament durant el procés de selecció i per publicar els resultats.
- d. Dret que se'ls faciliti l'accés de tota la regulació que afecta la posició obtinguda en un procés selectiu.** L'Ajuntament ha de facilitar a la persona aspirant l'accés a les bases generals i específiques, eals criteris de gestió de les llistes d'espera i a qualsevol altra normativa o resolucions corporatives que puguin afectar els seus interessos com a candidat/a.
- e. Dret que se'ls doni audiència, per part de l'òrgan de selecció, per poder accedir a l'expedient del procés selectiu.**
- f. Dret que se'ls faciliti un formulari de declaració responsable, si així ho han previst les bases reguladores o acords de l'òrgan de selecció.** De conformitat amb l'art. 69 de la llei 39/2015, d'1 d'octubre, del procediment administratiu comú de les Administracions Públiques, una declaració responsable permet el reconeixement o exercici d'un dret, sense perjudici de les facultats de comprovació, control i inspecció que tingui atribuïdes les Administracions Públiques i ha de contenir la signatura del declarant. L'òrgan de selecció pot sol·licitar que la persona candidata lliuri una declaració responsable, sota la seva responsabilitat, on manifesti que compleix els requisits o que disposa de determinats mèrits acreditables documentalment. La declaració responsable ha de recollir de manera expressa quins són aquests documents i l'Ajuntament podrà requerir que s'aportin, total o parcialment, en qualsevol moment.
- g. Dret a rebre un tracte respectuós i igualitari per part dels membres de l'òrgan de selecció.**
- h. Dret que es mantingui l'anonimat sobre la seva identitat.** L'Ajuntament està obligat a adoptar totes les mesures necessàries per garantir l'anonimat de la persona abans, durant i després del procés selectiu, sempre que el disseny i execució de la prova no siguin incompatibles amb aquesta garantia.
- i. Dret a què es faciliti l'accés de tota la regulació que afecta a la posició obtinguda a un procés selectiu.** L'ajuntament ha de facilitar la persona l'accés



a les bases generals, específiques i els criteris de gestió de les llistes d'espera, així com altra normativa o resolucions corporatives que pugui afectar els seus interessos com a candidat/a.

- j. Dret a què se'ls doni audiència per part de l'òrgan de selecció i accedir a l'expedient del procés selectiu.**

Tanmateix, les persones candidates han de complir amb els següents **deures**:

- a. Obligació d'identificar-se amb un document vàlid i vigent.** Han d'assistir a les proves amb un document acreditatiu de la seva identitat i mostrar-lo si una persona de l'organització del procés selectiu, sigui o no membre del tribunal, els ho requereix.
- b. Obligació de mantenir un comportament adequat durant l'execució dels exercicis i proves.** És obligatori seguir les indicacions que doni el personal de l'organització i els membres de l'òrgan de selecció. Les faltes de respecte, comentaris fora de to, actituds clarament sospitoses de copiar, etc, podrien comportar que es donés per finalitzada la participació d'aquella/es persona/es en el procés, sempre que així ho acordi motivadament l'òrgan de selecció.
- c. Obligació de redactar els exercicis escrits de forma intel·ligible.** Quan les proves requereixin escriure a mà, s'ha de fer servir una lletra que es pugui llegir i entendre correctament. També cal tenir present que, en certes categories i llocs de treball, es pot exigir un determinat nivell de qualitat en l'expressió escrita, en el lèxic i la gramàtica,.
- d. Declarar de forma responsable sobre els requisits de participació i els mèrits d'un procés selectiu.** La inexactitud, falsedat o omissió, de caràcter essencial, de qualsevol dada o informació que s'incorpori a una declaració responsable, o el fet de no presentar davant de l'Administració aquella documentació que li sigui requerida per acreditar allò declarat, determinarà la impossibilitat de continuar amb l'exercici del dret o l'activitat afectada des del moment en què es tingui constància dels fets, sense perjudici de les responsabilitats penals, civils o administratives que se'n derivin.



ANNEX 2

ESPECIFICITATS PER AL COL·LECTIU DE LA POLICIA LOCAL

ELS SEUS PROCESSOS SELECTIUS ES REGULEN PER LA NORMATIVA VIGENT EN MATÈRIA D'ACCÉS, PROMOCIÓ I MOBILITAT DE LES POLICIES LOCALS, PER AQUESTES BASES GENERALS I ESPECÍFICAMENT PER AQUEST ANNEX.

1. MODALITATS D'ACCÉS:

Els sistemes d'accés seran principalment els següents:

ACCÉS LLIURE: Oposició.

MOBILITAT HORIZONTAL: Concurs de mèrits amb proves

PROMOCIÓ INTERNA: Concurs oposició

2. REQUISITS ESPECÍFICS PER PARTICIPAR A LES CONVOCATÒRIES:

Per poder ser admeses a les proves selectives, les persones aspirants han de complir, en tot cas, els requisits que determina la normativa d'accés, promoció i mobilitat de les policies locals i, específicament, els següents:

LLIURE:

- Tenir una alçada mínima sense calçat de 1,60 m. les dones i 1,65 m. els homes. Cal acreditar-ho mitjançant escrit amb la signatura del metge, núm. de col·legiat i/o segell del centre mèdic.
- Haver obtingut el permís de conduir B i el permís de moto A2. Aquest segon ha de tenir una antiguitat de mínim 6 mesos, en la data de finalització del termini de presentació de sol·licituds.
- Haver obtingut el permís de conduir A, com a màxim en la data en què finalitzi el seu nomenament com a funcionari/ària en pràctiques, per haver superat la formació bàsica a l'ISPC i el període de pràctiques. En conseqüència, sense aquest permís de conduir, la persona no podrà ser nomenat/da funcionari/ària de carrera i perdrà tots els drets inherents a la convocatòria.

MOBILITAT HORIZONTAL

- Han de complir amb els requisits específics dels agents de la policia local de Mataró dels punts anteriors i, pel que fa als permisos de conduir, han d'haver



obtingut el permís de conduir B i el permís de moto A, en la data de finalització del termini de presentació de sol·licituds.

PROMOCIÓ INTERNA.

- Tenir un mínim de dos anys d'antiguitat com a funcionari/a de carrera en la categoria que és requisit de participació, de la policia local de Mataró.
- Trobar-se en la situació de servei actiu, serveis especials o serveis en comunitats autònomes o en altres administracions.
- Han de mantenir els requisits que li són exigibles com a agent de policia d'aquest Ajuntament.

En els processos selectius de totes les categories professionals és obligatori que quedi degudament acreditat que es disposa de tots els requisits, generals i específics, abans de procedir al nomenament.

3. DESCRIPCIÓ I FASES DEL PROCÉS SELECTIU

Fase d'oposició. Cada convocatòria concretarà, en base a la normativa que regula l'accés, provisió i promoció a la policia local i als paràmetres següents, les proves que es realitzaran. La puntuació màxima a obtenir serà de 36 punts i la mínima requerida per superar-la serà, per cada prova, la meitat de la puntuació màxima establerta. Les proves teòriques es valoraran sobre 12 punts i les pràctiques sobre 24.

L'òrgan de selecció podrà determinar l'ordre de realització de les diferents proves, així com el temps per a cadascuna d'elles respectant, en tot cas, els que aquí es determinen com a temps màxims i sempre que s'informi les persones candidates amb antelació.

La prova teòrica de caràcter eliminatori consistirà a respondre **un qüestionari tipus test sobre el temari**. Aquesta prova podrà dividir-se en dos exercicis, un dels quals serà de desenvolupament d'un tema del temari. El conjunt de la prova es puntuarà sobre 12 i seran necessaris 6 punts, sumant ambdós exercicis, per superar-la.

Les proves pràctiques, que podran ser escrites o sobre el terreny, es basaran en l'avaluació de competències. En aquest exercici també es tindran en compte els coneixements i la seva aplicació al lloc de treball, la qualitat en l'expressió escrita, la capacitat de síntesi, l'ordre i la claredat de la redacció. **Les bases específiques de la convocatòria i/o l'acta de sessió del tribunal prèvia a la seva realització, determinaran quines competències s'avaluen, així com el pes de cada una d'elles en el conjunt de la puntuació.** Aquesta prova és eliminatòria i es valorarà de 0 a 24 punts. Per poder continuar amb el procés de selecció caldrà obtenir una puntuació mínima de 12 punts.

Les **proves físiques** tindran caràcter eliminatori i es qualificaran d'APTE/A o NO APTE/A, d'acord amb els exercicis i els barems que s'aprovin a la convocatòria.

Avaluació psicològica de competències i personalitat. Caràcter obligatori per totes les categories i sistemes d'accés. Eliminatòria APTE/A – NO APTE/A. Consisteix en la



realització d'una bateria de tests aptitudinals i de personalitat adequats al perfil requerit per a l'exercici de les funcions policials, que serà completada amb una entrevista personal. La prova la realitzarà un expert en la matèria que també podrà ser designat per l'IPSC o pel Col·legi de Psicologia de Catalunya. El dictamen serà vinculant per l'òrgan de selecció. Aquesta prova tindrà caràcter eliminatori i es qualificarà com a **APTE/A o NO APTE/A. Restaran** excloses del procés selectiu les persones que no la superin.

Les persones aspirants que hagin quedat en els primers llocs segons el nombre de les places convocades, seran cridades per efectuar un reconeixement de caràcter mèdic, per a valorar si posseeixen les **condicions exigides a les bases de la convocatòria**. Si alguna persona fos declarada NO APTE/A es cridarà a la següent que hagi superat fins aquí el procés selectiu, per ordre de puntuació, i així successivament.

Període de pràctiques.

Els/les aspirants que hagin superat el curs selectiu a l'ISPC per assolir la categoria professional a la qual són candidats nomenants, hauran de realitzar un període de pràctiques al municipi, per tal de garantir la seva idoneïtat. Aquest període començarà a comptar des de l'acabament del curs selectiu a l'ISPC, o des de l'inici de la prestació del servei actiu a l'Ajuntament de Mataró, cas d'haver certificat la superació del curs amb anterioritat a què es produís el nomenament com a funcionari/ària en pràctiques:

- En l'accés a places d'agent, **1 any**. Si la persona ja és agent de la policia local o funcionari de carrera d'altres municipis, **6 mesos**. No obstant, a les persones que hagin prestat servei com a agents al cos de la policia local de Mataró en comissió de serveis, se'ls descomptarà aquest temps del període de pràctiques i podran ser nomenades funcionàries de carrera en cas d'haver-lo superat.
- En l'accés a places de promoció interna, **6 mesos**.

El període de pràctiques és obligatori i eliminatori i la qualificació final serà d'APTE/A o NO APTE/A. Els/les aspirants que obtinguin la qualificació de no apte/a quedaran exclosos/es del procés selectiu. Aquest període es regularà tal com indiquen aquestes bases generals a l'apartat "avaluació del període de prova o pràctiques". A més, les persones aspirants a agent de la policia local, tenen la següent regulació específica mentre dura el curs bàsic a l'Institut de Seguretat Pública de Catalunya i durant l'any de les seves pràctiques:

- El servei de la Policia Local convocarà les persones aspirants mentre es troben cursant la formació bàsica a fi que s'integrin en la Corporació, es sentin part integrant de la plantilla i tinguin un contacte regular amb els diferents membres de l'organització, torns i serveis que cal realitzar. Aquestes sessions, que seran un mínim de cinc, tindran sempre un caràcter informatiu i formatiu.
- Mentre duri el període de practiques, els aspirants tindran assignat/da un/a tutor/a que serà la persona encarregada de l'assessorament, de l'orientació i de recollir les opinions



i dubtes de la persona avaluada, d'acord amb les pautes que s'indiquen a les bases generals.

- Els agents aspirants patrollaran acompanyats/des de dos agents funcionari/ària de carrera, almenys durant el 75% del període de pràctiques. En cap cas podran estar assignats a la mateixa unitat-patrulla dues persones en practiques.

Fase de valoració de mèrits. S'ha d'ajustar a allò previst en aquestes bases generals i, pel que fa a l'apartat d'altres mèrits, es valorarà, fins a un màxim de 4 punts:

- 0.2 punts, i fins a un màxim d'1 punt, les recompenses i felicitacions pròpies dels cossos de policia pel bon desenvolupament professional de la funció policial.
- 0.50 punts, i fins a un màxim d'1 punt, les activitats docents i la participació com a ponent en jornades, així com les publicacions, sempre que estiguin relacionades amb l'àmbit de la plaça objecte de convocatòria.
- 0,20 punts, i fins a un màxim d'1,2 punts, els coneixements d'idiomes en un nivell superior diferent al requerit a les bases, segons l'equivalència amb els 6 nivells del marc europeu comú de referència (A1, A2, B1, B2, C1, C2). En cas que la persona aspirant acrediti més d'un nivell, només es valorarà el de nivell superior.
- Certificats acreditatius de competència digital (ACTIC) a raó de 0,2 punts el de nivell bàsic, 0,4 punts el de nivell mitjà i 0,6 punts el de nivell superior. En cas que la persona aspirant acrediti més d'un nivell, només es valorarà el de nivell superior.



ANNEX 3

Especificitats per al col·lectiu de personal docent de l'Ajuntament de Mataró.

El col·lectiu de docents, en tant que és personal laboral, es regula supletòriament pel Reial decret 276/2007, de 23 de febrer, pel qual s'aprova el Reglament d'ingrés, accessos i adquisició de noves especialitats en els cossos docents a què es refereix la Llei orgànica 2/2006, de 3 de maig, d'educació, i es regula el règim transitori d'ingrés a què es refereix la disposició transitòria dissetena de la Llei esmentada (BOE núm. 53, de 2.3.2007). Pel que fa al nombre de temes, serà de 72 per les places del subgrup A1 i de 48 per les places de subgrup A2, per equiparació amb el nombre de temes que proposa la Generalitat per als cossos docents.

A la fase de valoració de mèrits, apartat de formació reglada, a les places de grup A, es valorarà:

Places del grup A	Cicles formatius de grau superior, formació professional de segon grau	1 punt
	Postgrau o màster no reglat	1,5 punts
	Màster universitari (reconeixement reglat)	1,75 punts
	Titulació universitària	2 punts

Els continguts dels temaris s'ajustaran a les necessitats i als perfils competencials i formatius dels centres docents de l'Ajuntament. En tot allò que no quedi recollit en aquest annex, els processos selectius s'hauran d'ajustar a aquestes bases generals i supletòriament, al reglament esmentat.

ANNEX 4

Temaris generals per a les places de personal funcionari de l'escala d'administració especial i el personal laboral, excepte personal docent, juristes, conserges i oficis.

De conformitat amb l'art. 8 del *Real Decreto 896/1991, de 7 de junio, por el que se establecen las reglas básicas y los programas mínimos a que debe ajustarse el procedimiento de selección de los funcionarios de la Administración Local*, les convocatòries han de contenir, com a mínim, una cinquena part de matèries comuns, que hauran de tractar almenys els següents temes: Dret Administratiu General, Règim Local, Constitució Espanyola, Organització de l'Estat, Estatut d'Autonomia i Hisenda Pública i Administració Tributària. Per cada grup de titulació:



- A1: 18 temes
- A2: 12 temes
- C1: 8 temes
- C2: 4 temes

CONSTITUCIÓ ESPANYOLA

A1, A2, C1: La Constitució espanyola de 1978: estructura i contingut. El títol preliminar: principis generals.

A1, A2, C1, C2: Els drets fonamentals i les llibertats públiques. Supòsits de suspensió. Garanties. Els deures.

ORGANITZACIÓ DE L'ESTAT

A1: L'organització territorial de l'Estat: l'Administració local. Ens que l'integren. La Llei de bases del règim local. La regulació del règim local a Catalunya.

A1: L'organització territorial de l'Estat: les comunitats autònomes. Constitució i competències.

A1, A2, C1: El Reglament Orgànic Municipal. Els òrgans de representació política i la seva designació. Òrgans necessaris i òrgans complementaris. Organització i competències municipals.

ESTATUT D'AUTONOMIA

A1, A2, C1: L'Estatut d'autonomia de Catalunya; estructura, contingut essencial i principis fonamentals. Competències de la Generalitat de Catalunya: exclusives, compartides i executives.

A1: El Parlament de Catalunya. La funció legislativa i la funció d'impuls i control de l'acció política o de govern. Òrgans institucionals de la Generalitat. El Síndic de Greuges. La Sindicatura de Comptes.

A1: El President de la Generalitat: elecció, cessament i funcions. El Govern: composició, caràcter, atribucions i funcions. Relacions entre el President de la Generalitat, el Govern i el Parlament.



UNIÓ EUROPEA

A1, A2, C1: Fonts del dret comunitari. Els tractats. Els reglaments. Les directives. Les institucions comunitàries. La Comissió. El Consell. El Parlament Europeu. El Tribunal de Justícia. El Tribunal de Comptes.

DRET ADMINISTRATIU

A1: L'Administració pública: concepte i principis. Concepte del dret administratiu. El principi de legalitat. L'activitat discrecional de l'Administració. Control de la discrecionalitat. La desviació de poder.

A1, A2, C1, C2: El ciutadà com a titular de drets davant l'Administració. Els drets públics subjectius. Els interessos legítims. Capacitat jurídica i capacitat d'obrar.

A1, A2, C1: El procediment administratiu: regulació, concepte, principis i estructura. Iniciació, ordenació, instrucció i finalització. Els terminis administratius i el còmput dels terminis.

A1, A2, C1, C2: Les administracions públiques i la societat de la informació. L'administració electrònica: pilars i principis. El model d'administració electrònica de Catalunya.

A1, A2: La contractació administrativa: concepte i fonts. Incidència del dret comunitari europeu. Principis bàsics de la Llei de contractes de les administracions públiques. Àmbit d'aplicació subjectiva. Classificació dels contractes.

A1, A2, C1: La transparència dels poders públics. La transparència i l'accés a la informació pública. La protecció de dades de caràcter personal.

FUNCIÓ PÚBLICA I DRET DEL TREBALL

A1, A2, C1, C2: Les classes de personal al servei de l'Administració pública local. Drets i deures del personal al servei de l'Administració pública. El sistema retributiu. Adquisició i pèrdua de la condició de funcionari.

GESTIÓ PRESSUPOSTÀRIA I FINANCERA. HISENDA PÚBLICA

A1, A2, C1: El pressupost com a instrument de planificació, d'administració i de gestió i com a mecanisme general de coordinació. Finalitats del pressupost.

A1: Les hisendes locals. Classificació dels ingressos. Els tributs: concepte, naturalesa. Els impostos: concepte i principis. Els impostos directes. Els impostos indirectes. Taxes i contribucions especials. Els preus públics.