

Data de publicació: 19/12/2017

BARCELONA – LISBOA – MADRID – MÁLAGA – BILBAO – FIGUERES – LLEIDA – SEVILLA – TARRAGONA – VALENCIA

ACORDIAACR

AN INDEPENDENT MEMBER FIRM OF  PrimeGlobal

Treballs de fiscalització plena posterior de
l'exercici pressupostari 2016

Direcció de Recursos Humans

AJUNTAMENT DE MATARÓ

ACORDIA ACR, SL - CIF B 59063529 - REGISTRE MERCANTIL DE BARCELONA - LLIBRE 25.440 - FOLI 187 - FULL B.89.788 - INSCRIPCIÓN 35 - NÚM ROAC 50296

Documento 1 de 1 Firmado por: ENTIDAD ACORDIA ACR SL - CIF B59063529 - NOMBRE MARTI COSTA PERE - NIF 37311683W, Emisor del certificado: FNMT Clase 2 CA, Número de serie del certificado firmante: 1.026.725.398, Fecha de emisión de la firma: 14/09/17 9:49
Código de integridad (alg. SHA-256): 4c7f553bd688e36e6fc5909b9fa55e61a1288f9ab6458586a13211f1dab14ca
Página 1 de un total de 14 página(s). Versión imprimible con información de firma.

Índex

1. Objecte i abast del treball realitzat	3
2. Normativa bàsica aplicada i abreviatures utilitzades	5
3. Detall de la liquidació d'ingressos i despeses	6
4. Informació respecte els aspectes revisats i observacions formulades	8
4.1 Oferta Pública d'Ocupació	8
4.2 Procediments de selecció i contractacions de personal.....	9
4.3 Aspectes econòmics, socials i retributius	9
5. Al·legacions	11

1. Objecte i abast del treball realitzat

L' Objectiu del treball s'ha centrat en la realització i emissió de l'informe de la fiscalització plena a posteriori de l'Ajuntament de Mataró, com a part del control i fiscalització de la gestió econòmica, financera i pressupostaria que estableixen les Bases d'Execució del Pressupost de la Corporació per a l'exercici 2016.

Per assolir l'objectiu esmentat, hem partir de la informació de l'estat d'execució del pressupost de despeses i d'ingressos analitzada a partir de la seva classificació orgànica i econòmica així com les següents variables i fonts d'informació:

- a) Actes del Ple, de la Junta de Govern Local i Decrets puntuals de l'exercici.
- b) El llistat d'operacions comptables realitzades durant el període de revisió que s'obtingui de la comptabilitat.
- c) Expedients, actes i documents que en la fiscalització prèvia limitada s'ha formulat nota d'observacions sobre aspectes rellevants de la tramitació de les despeses i ingressos.
- d) Documentació i arxius auxiliars de les actuacions del període facilitat pel servei gestor.
- e) Seguiment de les incidències i conclusions dels informes d'intervenció emesos en el període anterior.

Adicionalment s'ha obtingut la següent informació, centrant l'anàlisi en aspectes que s'indiquen a continuació:

Aspectes Econòmics:

- a) Resums de nòmina mensuals, butlletins de cotització a la seguretat social i rebuts de nòmina de l'exercici 2016.
- b) Acord d'aprovació dels règims de dedicació dels càrrecs electes, retribucions vigents al 2016 i fulls de nòmina.
- c) Detall de les hores extres realitzades i retribuïdes al personal fins la data.
- d) Plantilla de personal aprovada per a l'exercici 2016 i posteriors modificacions.
- e) Decrets de Presidència o altres que afectin les retribucions del personal en l'exercici 2016.
- f) Detall dels complements específics assignats al personal i relació de llocs de treball vigents.
- g) Conveni col·lectiu i acords sobre condicions econòmiques, socials de treball dels funcionaris.

Selecció de personal

- h) Oferta pública d'ocupació i modificacions de l'exercici 2016 i tràmits d'aprovació.
- i) Detall de les reclamacions o litigis interposats pel personal fins la data de fiscalització.
- j) Procediments de selecció de personal tramitats fins la data.
- k) Detall de els altes de personal produïdes en l'exercici.
- l) Places cobertes i contractacions durant el període de fiscalització, sense procediments de selecció.
- m) Expedients del personal de la mostra seleccionada.

Altres

- n) Règim d'incompatibilitats: documents acreditatius.
- o) Mecanismes de control de presència i permisos.
- p) Pagaments a justificar per despeses de formació.
- q) Bestretes lliurades al personal.

No s'han portat a terme procediments específics, tendents a localitzar fets posteriors que poguessin afectar a l'exercici fiscalitzat. No obstant això, en aquells casos en els quals s'ha comptat amb

ACORDIA

evidència d'algun tipus, originada amb posterioritat a la data de tancament de l'exercici, s'ha fet referència als mateixos en l'informe.

El present informe recull les conclusions, incidències, nota explicatives i recomanacions que s'han considerades necessàries per resumir els treballs realitzats i millores que pot assolir el servei. Com a informació complementària, per als casos que s'ha considerat necessari, es detallen aquelles febleses en els circuits i pràctiques administratives i comptables, junt amb la nostra proposta per a la millora de les pràctiques ressenyades.

El treball de camp i el present informe han estat realitzats per ACORDIA ACR, S.L, amb la col·laboració de la intervenció de Fons de l'Ajuntament.

ACORDIA ACR
p.p.

2. Normativa bàsica aplicada i abreviatures utilitzades

- Decret 214/1990, de 30 de juliol, pel qual s'aprova el reglament del personal al servei de les entitats locals. (**RPEL**).
- Llei 48/2015, de 29 d'octubre, de Pressupostos Generals de l'Estat per a l'any 2016.
- Llei 30/1992, de 26 de novembre, de Règim Jurídic de les Administracions Públiques i del Procediment Administratiu Comú. Vigent fins el 2 d'octubre de 2016. (**LRJPAC**).
- Llei 39/2016, de 1 d'octubre, del Procediment Administratiu Comú de les Administracions Públiques. Vigent des del 2 d'octubre de 2016. (**LPACAC**).
- Decret Legislatiu 2/2003, de 28 d'abril, pel que s'aprova el Text refós de la Llei municipal i de règim local a Catalunya (**TRLRMC**).
- Reial Decret Legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic (**RDLEBEP**).
- Text únic dels acords municipals vigents sobre determinació de les condicions de treball del personal funcionari de l'ajuntament de Mataró 2004-2007
- Text únic dels acords municipals vigents sobre determinació de les condicions de treball del personal laboral de l'ajuntament de Mataró 2004-2007
- Segon conveni col·lectiu del personal laboral de l'institut municipal d'educació de Mataró

3. Detall de la liquidació d'ingressos i despeses

3.1 Seguiment pressupostari

El centre gestor presenta les següents ràtios d'execució del pressupost:

Pressupost de despeses

Capítol	Crèdits definitius	Despeses compromeses	% sobre crèdits	Obligacions reconegudes	% sobre compromès	Pagaments efectuats	% sobre obligació	Pendent de pagament
I	3.946.565,89	3.852.906,93	97,63%	3.815.631,98	99,03%	3.800.190,92	99,60%	15.441,06
II	128.277,94	72.649,26	56,63%	63.574,26	87,51%	53.148,91	83,60%	10.425,35
IV	19.197,90	8.534,89	44,46%	8.425,00	98,71%	8.425,00	100,00%	0,00
VIII	219.025,30	82.934,93	37,87%	82.934,93	100,00%	82.934,93	100,00%	0,00
Total	4.313.067,03	4.017.026,01	93,14%	3.970.566,17	98,84%	3.944.699,76	99,35%	25.866,41

Pressupost d'ingressos

Classificació econòmica	Previsions definitives	Drets reconeguts nets	% sobre previsions	Cobrament efectiu	% sobre drets	Pendent de cobrament
III	0,00	3.775,27	0%	3.775,27	100,00%	0,00
IV	915.970,29	891.459,65	97,32%	689.849,67	77,38%	201.609,98
VIII	219.025,30	83.558,90	38,15%	83.558,9	100,00%	0,00
Total	1.134.995,59	978.793,82	86,24%	777.183,84	79,40%	201.609,98

3.2 Resum classificació econòmica a nivell de concepte

La classificació econòmica del pressupost de despeses corresponent al capítol I de personal ens dona una altra visió dels imports liquidats a 31 de desembre de 2016, per a les despeses pressupostades i executades que gestiona el servei:

Pressupost de despeses

Orgànic/Capítol	Crèdits definitius	Despeses compromeses	% sobre crèdits	Obligacions reconegudes	% sobre compromès	Pagaments efectuats	% sobre obligació	Pendent de pagament
3200-Direcció de Recursos Humans	799.922,05	695.709,65	86,97%	682.033,28	98,03%	664.567,42	97,44%	17.465,86
I	777.372,05	678.902,11	87,33%	665.225,74	97,99%	657.992,18	98,91%	7.233,56
II	22.550,00	16.807,54	74,53%	16.807,54	100,00%	6.575,24	39,12%	10.232,30
3201-Servei Relacions Laborals i Assistència Jurídica	3.068.059,44	2.919.539,44	95,16%	2.886.865,86	98,88%	2.886.672,81	99,99%	193,05
I	2.778.159,84	2.795.894,87	100,64%	2.772.296,29	99,16%	2.772.296,29	100,00%	0,00
II	70.874,30	40.709,64	57,44%	31.634,64	77,71%	31.441,59	99,39%	193,05
VIII	219.025,30	82.934,93	37,87%	82.934,93	100,00%	82.934,93	100,00%	0,00
3202-Servei de Desenvolupament i Organització	445.085,54	401.776,92	90,27%	401.667,03	99,97%	393.459,53	97,96%	8.207,50
I	391.034,00	378.109,95	96,69%	378.109,95	100,00%	369.902,45	97,83%	8.207,50
II	34.853,64	15.132,08	43,42%	15.132,08	100,00%	15.132,08	100,00%	0,00
IV	19.197,90	8.534,89	44,46%	8.425,00	98,71%	8.425,00	100,00%	0,00
Total	4.313.067,03	4.017.026,01	93%	3.970.566,17	99%	3.944.699,76	99%	25.866,41

Pressupost d'ingressos

Orgànic/Capítol	Previsions definitives	Drets reconeguts nets	% sobre previsions	Cobrament efectiu	% sobre drets	Pendent de cobrament
3200-Direcció de Recursos Humans	0,00	3.775,27	-	3.775,27	100,00%	0,00
III	0,00	3.775,27	-	3.775,27	100,00%	0,00
3201-Servei Relacions Laborals i Assistència Jurídica	1.134.995,59	975.018,55	85,91%	773.408,57	79,32%	201.609,98
IV	915.970,29	891.459,65	97,32%	689.849,67	77,38%	201.609,98
VIII	219.025,30	83.558,90	38,15%	83.558,90	100,00%	0,00
Total	1.134.995,59	978.793,82	86,24%	777.183,84	79,40%	201.609,98

4. Informació respecte els aspectes revisats i observacions formulades

S'exposen a continuació les observacions realitzades d'acord als fets observats en els treballs de fiscalització plena posterior de l'exercici pressupostari de 2016:

4.1 Oferta Pública d'Ocupació

La Junta de Govern Local, en sessió de data 2 de maig de 2016, va aprovar l'Oferta Pública d'Ocupació (en endavant OPO) per a l'any 2016, per la cobertura de places que figuren com vacants a la plantilla de personal funcionari i laboral aprovada pel Ple en data 13 d'abril de 2016:

Nombre Vacants	Denominació plaça	Escala	Grup	Plantilla	Accés	Modalitat
1	Assistent/a social	AE	A2	Funcionari	Lliure	Concurs oposició
5	Agent de policia	AE	C2	Funcionari	Lliure	Oposició
3	Agent de policia	AE	C2	Funcionari	Lliure	Concurs oposició
5(*)	TAE Jurista	AE	A1	Funcionari	Lliure	Concurs oposició
4	Administratiu/va	AG	C1	Funcionari	Lliure	Concurs oposició
1	Professor Titular secundària A		A1	Laboral	Lliure	Concurs oposició

Nombre Vacants	Denominació plaça	Escala	Grup	Plantilla	Accés	Modalitat
1	Tècnic/a mitjà/na	AE	A2	Funcionari	Promoció interna	Concurs oposició
5	Administratiu/va	AG	C1	Funcionari	Promoció interna	Concurs oposició
1	Auxiliar de serveis	AE	C2	Funcionari	Promoció interna	Concurs oposició
3	Auxiliar de serveis		C2	Laboral	Promoció interna	Concurs oposició
1	Tècnic/a especialista		C1	Laboral	Promoció interna	Concurs oposició
2	Oficial primera		C1	Laboral	Promoció interna	Concurs oposició

(*) Una de les places reservada al torn restringit discapacitat

L'aprovació de la OPO es produeix fora del primer trimestre de l'any natural. Al respecte l'article 57.1 del RPEL determina que l'aprovació de l'OPO un cop aprovat el pressupost de l'exercici de què es tracti, tindrà lloc dins el primer trimestre de cada any natural.

Posteriorment, La Junta de Govern Local, en sessió de data 13 de març de 2017, va aprovar una modificació de l'Oferta Pública d'Ocupació per a l'any 2016:

Nombre Vacants	Denominació plaça	Escala	Grup	Plantilla	Accés	Modalitat
1	Caporal	AE	C2	Funcionari	Promoció interna	Concurs oposició
1	Tècnic/a mitjà/na	AE	A2	Funcionari	Promoció interna	Concurs oposició

La modificació s'ha produït fora de termini. Al respecte, l'article 60.1 estipula que l'oferta pública d'ocupació aprovada per a un exercici econòmic pot ser modificada durant la vigència d'aquest per l'exclusió o inclusió de vacants.

4.2 Procediments de selecció i contractacions de personal

La revisió dels procediments de selecció de personal iniciats i/o acabats en l'any 2016 s'ha efectuat sobre la següent mostra:

Nombre Vacants	Denominació plaça	Escala	Grup	Plantilla	Accés	Modalitat
1	Tècnic/a mitjà/na	AE	A2	Funcionari	Promoció interna	Concurs oposició
5	Administratiu/va	AG	C1	Funcionari	Promoció interna	Concurs oposició

De la revisió dels processos de contractació s'exposa la observació següent:

Contractació d'un Tècnic/a mitjà/na

Les bases específiques del procés selectiu per cobrir una plaça de tècnic/a mitjà/na, grup A2, mitjançant concurs oposició modalitat promoció interna contenen certes incongruències.

En el punt 3 de les bases s'especifica que es valoraran els següents mèrits, d'acord amb el punt 8.5 de les Bases Generals, fins a un màxim de 10 punts: Formació, fins un màxim de 4 punts; Experiència professional, fins un màxim de 5 punts; Complement de destí del lloc de treball o grau personal (segons les Bases Generals fins un màxim de 0,9) i Altres mèrits, fins un màxim d'1 punt. Com podem observar, la suma de totes les puntuacions superaria els 10 punts enunciats.

En l'apartat d' experiència professional, s'especifica que l'experiència professional es valorarà fins un màxim de 5 punts. En la descripció d'aquesta puntuació, en canvi, s'especifica que es donaran com a màxim de 6 punts.

4.3 Aspectes econòmics, socials i retributius

Per tal de dur a terme el nostre anàlisi de les despeses de personal, hem seleccionat el mes d'octubre de 2016 i sobre el mateix hem realitzat el treball sobre una mostra de 5 nòmines hem realitzant les comprovacions següents:

- Adequada retribució amb les taules salarials (sou i complements).
- Prorrateig de pagues extraordinàries.
- Base de càlcul de la Seguretat Social i inclusió en el TC-2.
- Inclusió en el TC-2.
- Hores extraordinàries (si escau).

Els fets observats s'exposen en els següents punts:

Conceptes retributius

- Per al càlcul del complement de festivitat del treballador 140 s'ha utilitzat la suma del salari base, complement destinació, complement específic i complement de productivitat.

Segons el punt 2 de l'article 25 del conveni del personal funcionari, l'import d'aquest complement s'obté del resultat de dividir la suma del salari base, complement de destinació i complement específic de lloc de treball, entre 12. Com podem observar no s'ha d'incloure el complement de productivitat per el càlcul.

- En l'anàlisi de les nòmines hem detectat l'existència del Complement Personal 1, Complement Personal 2 i Plus perillositat. Aquests complements no apareixen estipulats en punt 2 de l'article 25 del conveni del personal funcionari ni en l'apartat b) de l'article 26 del conveni del personal laboral.
- Les actualitzacions dels imports de les taules annexades als convenis no estan publicades juntament amb els convenis col·lectius.
- A data del treball, la versió dels Convenis Col·lectius publicada en el perfil de transparència de l'Ajuntament no contenen les últimes modificacions realitzades als mateixos.

Incrementos retributius al personal

Segons el punt Dos de l'article 19 de la Llei 48/2015, de 29 d'octubre, dels Pressupostos Generals de l'Estat per a l'any 2016, les retribucions del personal al servei del sector públic no podran experimentar un increment global superior a l'1 per cent respecte a les vigents a 31 de desembre de 2015, en termes d'homogeneïtat per als dos períodes de la comparació, tant pel que fa a efectius de personal com a l'antiguitat d'aquests.

Amb la finalitat de constatar quina ha estat la evolució dels salaris percebuts per part dels treballadors de l'Ajuntament, i a seva adequació a la normativa, hem verificat de manera satisfactòria a nivell individual, mitjançant una mostra de rebuts de nòmina que s'hagi produït l'increment retributiu en els termes descrits a la normativa d'aplicació.

Gratificacions per serveis extraordinaris

L'article 35.2 de l'Estatut dels Treballadors indica que: "El número d'hores extraordinàries no podrà ésser superior a 80 hores anuals, llevat de les treballades per la prevenció i reparació de danys urgents i extraordinàries (...)."

Hem analitzat la totalitat de documents proporcionats per el departament de Recursos Humans en relació al control de les hores extraordinàries i no hem detectat que cap treballador hagi superat el líndar d'hores establertes en l'article 35.2 de l'ET.

Bestretes de personal

De les Bestretes entregades al personal hem seleccionat una mostra de 5 expedients per realitzar l'anàlisi. Els expedients seleccionats han estat: 45/2016, 142/2016, 208/2016, 370/2016 i 404/2016.

En la revisió hem comprovat que l'import atorgat s'ajusti a. Hem comprovat que s'hagi realitzat la sol·licitud de bestreta per part del treballador, que la mateixa ha estat aprovada mitjançant Decret, que l'import i el termini de retornament son, com a màxim, els establerts en l'article 29 dels convenis del personal Funcionari i Laboral.

De l'anàlisi efectuat no es posen de manifest incidències.

5. Al·legacions

L'esborrany d'aquest informe fou presentat als responsables del centre gestor, perquè, d'acord amb les Normes d'Auditoria del Sector Públic poguessin presentar les al·legacions que consideressin convenients al contingut d'aquest esborrany abans de l'emissió de l'informe definitiu.

Les al·legacions del centre gestor s'adjunten al present informe.





INFORME DE LA DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS

En relació a les observacions indicades al punt 4 Informació respecte els aspectes revisats i observacions formulades, hem d'informar el següent pel que fa als següents apartats:

4.1 Oferta pública d'Ocupació

- *Pel que fa a l'aprovació de l'OPO de 2016 fora del primer trimestre de l'any natural, d'acord amb l'article 57 del Decret 214/1990, de 30 de juliol, pel qual s'aprova el Reglament del personal al servei de les entitats locals (RPEL) - que, com es dirà més endavant, es considera una norma complementària o subsidiària del text de referència per a la Direcció de Recursos Humans (la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público)-, el ple o l'òrgan corporatiu màxim de l'entitat local, dins del primer trimestre de cada any natural, ha d'aprovar l'oferta pública d'ocupació un cop aprovat el pressupost de l'exercici de què es tracti.*

El Ple Municipal va aprovar, en sessió extraordinària, celebrada en data 16 de febrer de 2016, la plantilla del personal al servei d'aquesta Administració, i inicialment el pressupost corresponent a l'exercici 2016, sent aprovat definitivament en sessió extraordinària del Ple Municipal, de data 13 d'abril de 2016.

Atès que el pressupost de la Corporació es va aprovar definitivament a l'abril, feia inviable l'aprovació de l'oferta pública en el primer trimestre, tenint en compte que la tramitació administrativa comporta un procediment i es requereix la participació de la part social.

- *Respecte a que la modificació s'ha produït fora de termini atès que l'article 60.1 estipula que l'oferta pública d'ocupació aprovada per a un exercici econòmic pot ser modificada durant la vigència d'aquest per l'exclusió o inclusió de vacants.*

Pel que fa a aquest punt, ens remetem al Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (TREBEB), principal norma de referència en el nostre àmbit i que és posterior al Decret 214/1990, de 30 de juliol, pel qual s'aprova el Reglament del personal al servei de les entitats locals (RPEL). Entenem que les previsions del TREBEP (2015) prevalen sobre les d'aquesta norma (1990).

En concret, l'article 70.1 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (TREBEB) estableix: "1. Las necesidades de recursos humanos, con asignación presupuestaria, que deban proveerse mediante la incorporación de personal de nuevo ingreso serán objeto de la Oferta de empleo público, o a través de otro instrumento similar de gestión de la provisión de las necesidades de personal, lo que comportará la obligación de convocar los correspondientes procesos selectivos para las plazas comprometidas y hasta un diez por cien adicional, fijando el plazo máximo para la convocatoria de los mismos. **En todo caso, la ejecución de la oferta de empleo público o instrumento similar deberá desarrollarse dentro del plazo improrrogable de tres años.**"



Les previsions de l'article 57 del Decret 214/1990, de 30 de juliol, pel qual s'aprova el Reglament del personal al servei de les entitats locals (RPEL) cal emmarcar-les en un context normatiu en el qual l'Oferta Pública d'Ocupació s'havia d'executar en el termini d'un any. Previsions que, en aquest sentit, considerem superades.

A més, l'article 60 del RPEL parla de les modificacions d'OPO que suposen inclusió o exclusió de vacants. A sensu contrario, no fa referència a altres canvis, com podria ser una modificació del règim d'una plaça.

Per aquest motiu, **no considerem extemporània la modificació de l'OPO d'un exercici anterior que encara estigui en vigor.** Si l'OPO està vigent (3 anys), entenem que es pot fer qualsevol modificació en la mateixa, inclosa la de suprimir places. L'única limitació seria la d'incorporar places noves a l'OPO d'un exercici pressupostari finalitzat.

Finalment, afegir que l'inici de l'expedient administratiu de modificació de l'OPO 16 es va portar a terme dins de l'exercici econòmic corresponent (2016), però com a conseqüència de la tramitació administrativa que comporta un procediment (la participació de la part social, la celebració d'una Comissió Informativa Municipal, i una posterior sessió de la Junta de Govern Local), l'acord de l'aprovació de la modificació de la OPO 16 (de data 13 de març de 2017) va ser posterior a l'aprovació definitiva del pressupost de l'any 2017 (16 de febrer de 2017).

4.2 Procediments de selecció i contractacions de personal

- Pel que fa a l'afirmació que les bases específiques del procés selectiu per cobrir una plaça de tècnic/a mitjà/na, grup A2, mitjançant concurs oposició modalitat promoció interna contenen certes incongruències.

Respecte a:

"En el punt 3 de les bases s'especifica que es valoraran els següents mèrits, d'acord amb el punt 8.5 de les Bases Generals, fins a un màxim de 10 punts: Formació, fins un màxim de 4 punts; Experiència professional, fins un màxim de 5 punts; Complement de destí del lloc de treball o grau personal (segons les Bases Generals fins un màxim de 0,9) i Altres mèrits, fins un màxim d'1 punt.

Com podem observar, la suma de totes les puntuacions superaria els 10 punts enunciats."

Tal i com estableix les bases específiques la puntuació màxima a obtenir a la fase de mèrits és de 10 punts. Aquesta limitació no és incongruent amb l'establiment de diferents topalls dins de cada apartat, atès que l'esperit d'aquesta operativitat és que les persones aspirants puguin puntuar el màxim a partir dels diferents apartats.

Respecte *"En l'apartat d' experiència professional, s'especifica que l'experiència professional es valorarà fins un màxim de 5 punts. En la descripció d'aquesta puntuació, en canvi, s'especifica que es donaran com a màxim de 6 punts."*

S'ha constatat que aquesta incongruència és fruit d'un error de transcripció atès que les bases generals indiquen a l'apartat 8.5.2 literalment:

"8.5.2 Barem d'experiència professional. La puntuació màxima a obtenir serà de 6 punts .



Per serveis prestats, d'acord amb l'antiguitat, a raó de 0.33 per any de servei o fracció superior a 6 mesos, fins un màxim de 6 punts.

A aquest apartat es valorarà només l'antiguitat reconeguda a la plaça que és requisit per participar a la convocatòria i el temps de serveis prestats a la plaça convocada.

No es valorarà com a mèrit els dos anys de serveis prestats com a funcionari/a de carrera, que són requisit per participar a tots els processos de promoció interna."

Tenint en compte allò recollit a les bases generals respecte l'experiència professional, les bases específiques del procés selectiu per cobrir una plaça de tècnic/a mitjà/na (grup A2), a l'apartat d'experiència professional haurien de dir:

"Experiència professional. Fins un màxim de 6 punts:

Per serveis prestats, d'acord amb l'antiguitat, a raó de 0.33 per any de servei o fracció superior a 6 mesos, fins un màxim de 6 punts.

A aquest apartat es valorarà només l'antiguitat reconeguda a la plaça que és requisit per participar a la convocatòria i el temps de serveis prestats a la plaça convocada.

No es valorarà com a mèrit els dos anys de serveis prestats com a funcionari/a de carrera, que són requisit per participar a tots els processos de promoció interna."

I no pas:

"Experiència professional. Fins un màxim de 5 punts:

Per serveis prestats, d'acord amb l'antiguitat, a raó de 0.33 per any de servei o fracció superior a 6 mesos, fins un màxim de 6 punts.

A aquest apartat es valorarà només l'antiguitat reconeguda a la plaça que és requisit per participar a la convocatòria i el temps de serveis prestats a la plaça convocada.

No es valorarà com a mèrit els dos anys de serveis prestats com a funcionari/a de carrera, que són requisit per participar a tots els processos de promoció interna."

Adrià Ferrer Llobet



Ajuntament de Mataró

Recursos Humans

Mataró, 21 d'agost de 2017