



PLE NÚM. 13

Vila d'Argentona, comarca del Maresme, 29 de desembre de 2016, es reuneixen al despatx d'Alcaldia per tal de celebrar sessió extraordinària i urgent, en primera convocatòria, del Ple Corporatiu els següents membres del mateix, assistits per la secretària acctal. de l'Ajuntament que certifica:

Alcalde-President.- Eudald Calvo i Català

Regidors assistents.- Guillem Saleta Perejoan, Arnau Aymerich Casas, Pere Móra Juvinyà, Carles Martínez Quiroga, Maria Montserrat Cervantes Codina (s'incorpora a la sessió en el moment de la votació del punt 2.1), Salvador Casas Burgués, Susana Andrea López Rico, Àngel Puig Boltà, Pep Masó Nogueras, Xavier Collet I Diví, Montserrat Matas Oliveras, Montserrat Capdevila Cañadas, Assumpta Boba Caballé, Eusebi Traby Ysalgue i Juan Francisco Frago Escibano

Secretària acctal.- Carme Tosas i Fuentes

Absències justificades.- Aina Gómez Herrera

Quan són les 13:05 hores i existint el quòrum de constitució que estableix l'article 90.1) del Reglament d'Organització, funcionament i Règim Jurídic de les Entitats Locals, d'ordre de la Presidència comença la sessió sota el següent ordre del dia:

1. ALCALDIA 1.1) Ratificació de la urgència de la convocatòria

Sr. alcalde El pecat original comença quan la tècnica de Recursos Humans va passar a Promoció Econòmica. Necessitàvem un/a tècnic/a de Recursos Humans i, com que no teníem cap borsa de treball, les tècniques de Promoció Econòmica van haver de fer un petit procés selectiu i en va sortir la Sra. Mar Màrmol.

Com que no era un procediment de lliure concurrència, això ho hem anat arrossegant i des de Secretaria ens ho han anat recordant.

Sra. Susana López Per a places o llocs de feina que siguin d'urgent cobertura, com és el cas de la tècnica de Recursos Humans, és un procés que està admès per a 24 mesos; no seria per cobrir una plaça definitiva, però per a un contracte temporal és un procediment dintre de la correcció, no l'ideal.

El que va passar és que se la contractava per 2 anys, que és el màxim que marca la llei per a un projecte, però per a aprofitar una subvenció que ens van donar i que caducava a 31 de desembre la vam contractar fins a aquesta data, se li va comentar abans a la treballadora i aquesta va contestar que li era el mateix si després continuava.

Sr. alcalde El 31 de desembre se li acaba el contracte i l'hem de renovar. Quan anem a fer-ho resulta que l'actual pressupost, que vam aprovar el 5 de desembre, no entra en vigor fins al pròxim 4 de gener, i no l'1 de gener; en principi no havia de passar res, però sí que passa perquè l'hem de renovar i ella està de baixa de maternitat.

Teníem tots els elements per preguntar com ho solucionàvem, en principi la idea era fer com ha passat amb altra gent, ja ens havia passat una vegada i ens passa amb tota la gent que està per projectes i que hem de renovar, ens passa amb el tècnic de Promoció Econòmica, ens passava amb la tècnica i administrativa del Pla de Barris, hi ha varies persones que las tenim així.

La complicació de la tècnica de Recursos Humans és que ella no hi era el dia 1 de gener i per això no estava pressupostada inicialment al pressupost del 2017, i per això teòricament es suposa que no hi ha diners.

Això és molt teòric perquè els diners sí que hi són, però com que el pressupost no està vigent ja que tindrem 3 o 4 dies amb el pressupost del 2016 prorrogat, quan no hi són els diners hi ha un reparament que jo com alcalde no puc aixecar i ho ha de fer el Ple.

Primer s'ha de ratificar la urgència i votar la renovació d'aquesta plaça.

Sra. Susana López Portem dues setmanes intentant buscar una altra solució, que no hem trobat.

Sr. Eusebi Traby Has començat dient que no hi ha diners, després que sí que hi ha diners, però a la partida pressupostària que vosaltres anomeneu al dictamen només hi ha 10.000,00 euros; ho vaig estar mirant ahir a la nit, i això puja 40.000,00 euros.

Sra. Susana López La nòmina d'un treballador es reparteix en diferents orgàniques, potser aquí només hi ha la de Seguretat Social. Si només hi ha una orgànica en l'informe, està malament, n'hi ha d'haver com a mínim 3.

Sr. Eusebi Traby Està la de la nòmina i la de la Seguretat Social, però la de la nòmina només puja 10.000,00 euros.

Sra. Susana López Doncs hi ha un error perquè cobra més.

Sr. Eusebi Traby Jo no discuteixo si hi ha un error o no, però hi ha 10.000,00 euros només, segur. Això es contradia perquè diuen que hi ha diners.

Sr. alcalde Els diners segur que hi són i el que pot ser és el que diu la regidora Susana, normalment els treballadors no cobren d'una sola partida, cobren com a mínim de tres, els funcionaris de tres i els laborals de tres o quatre partides.

Sr. Eusebi Traby En l'informe només en poseu dues, la de la Seguretat Social i la de la nòmina.

Sra. Susana López S'ha contractat per a un projecte que té com a màxim una durada de 24 mesos, però si aquesta valoració de llocs de treball s'acaba d'aquí a 6 mesos, en teoria se l'hauria de fer fora, per això no hi ha posats tots els diners.

Sr. alcalde Si us fixeu, en el capítol 1 de Recursos Humans posa: "retribucions grup A-2", aquesta és la tècnica, hi ha 13.035,60 euros. La partida de 12.004 són les retribucions del grup C2 que són les administratives, hi ha 16.924,92 euros. Després estan els triennis, en aquest cas no està la tècnica, serien les administratives, i hi ha 1.769,46 euros, aquests diners són de les altres tres persones que hi al departament, apart de la tècnica. Les partides 12.100 i la 12.101, que són el complement de destí, l'específic, aquí hi ha 13.890,00 i 24.566,00 euros.

Els laborals que també ho tenen molt dividit i també és molt complicat perquè tenen la partida 13.000, en què hi ha 19.334,00 euros i les altres remuneracions de personal laboral, que hi ha 25.569,00 euros. Després hi ha la del personal laboral temporal on estan aquests 10.000,00 euros que comentaves que, com que tot això està vinculat, el problema és que pot ser que hi hagi gent que sigui temporal i després cobri d'altres partides.

Sra. Susana López Jo entenc el que diu, aquí posa que a la partida 12.100 hi ha 31.000,00 euros, el que passa és que hauria de posar les diferents partides que el Sr. alcalde ha dit, no només aquesta, que els diners hi són però que només consta una partida. Li podem preguntar al personal adscrit al departament i que ens digui perquè es posa només una partida, perquè ja s'entén, perquè es vinculen.

Sr. alcalde Suposo que ja ho deuen comptar tot, no sé per què ho han posat així.

Sra. Susana López Vols que li preguntem?

En aquest moment s'absenta de la sessió la Sra. Susana López i es reincorpora al cap d'uns 4 minuts, i durant aquest espai de temps no hi ha cap intervenció.

Sra. Susana López Al pressupost hi és, quan entri en vigor a principi d'any, entrarà en vigor l'annex de personal, llavors entraran en vigor aquests 31.000,00 euros que estan on posa "Tècnic de Recursos Humans".

Tot el personal laboral va a la mateixa partida, que és la "partida mare", i després n'hi ha unes altres que es vinculen.

No la trobàvem perquè la buscàvem pel seu nom i al no ser una plaça guanyada no se li posa el seu nom, només indica el nom de la plaça.

Però bé, partida n'hi ha per l'any vinent, el problema és que si li prorroguem el contracte avui no hi ha partida. Llavors se l'ha de fer fóra i el dia 4 finalitza el termini per presentar al·legacions al pressupost i després una setmana més d'exposició pública, és a dir, que no arribàvem a temps.

I tampoc la podem fer fóra perquè està de baixa per maternitat, per això el que fem és renovar, i no fer-la fóra i tornar-la a agafar.

Sr. Eusebi Traby Però si se li acaba el contracte el dia 30 forçosament l'has de fer fóra i l'has de tornar a contractar el dia 4, hi ha quatre dies que aquesta senyora no té un contracte.

Sra. Susana López No, ara renovem i tindrà un contracte.

Sr. Eusebi Traby No, perquè és fins al dia 4, ho acabeu de dir.

Sra. Susana López No, avui fem el Ple per no fer-la fóra i tornar-la a agafar.

Sr. Eusebi Traby Si, però no la pots contractar fins al dia 4, no dieu això?

Sra. Susana López No, si avui l'aprovem, renovem el contracte i no és una nova contractació, és renovar el contracte que ja té.

Si no fos perquè ara els dissabtes no compten no hi hauria problema perquè el dia 1 tindríem el pressupost en vigor i seria un contracte enllaçat amb un altre.

Sr. Xavier Collet Això ja ho sabíeu quan elaboràveu els pressupostos.

Sr. alcalde El que no sabíem és que ella estaria de baixa per maternitat, tens raó.

Sr. Xavier Collet Que el problema no és que no entri en vigor, això ja ho sabíeu quan vau aprovar els pressupostos.

Sra. Susana López I de fet vam preguntar si hi havia algun personal que es pogués trobar en aquesta situació, que ens ho vam trobar un altre any amb el personal del Pla de Barri, i ens van assegurar que aquesta vegada no passaria.

Ningú va pensar en la seva situació, que no la podríem fer fóra perquè està de baixa per maternitat.

Sr. Xavier Collet Ja ho havíeu previst, de fer fóra a la gent nou dies i tornar-la a agafar.... En tot cas, seria això el que hagués passat.

Sra. Susana López Ho evitem. El que ens va passar fa tres o quatre anys amb el personal del Pla de Barri és que vam haver de fer fóra a la gent i als nou o deu dies tornar-la a agafar. I nosaltres vam preguntar a Intervenció si aquesta vegada podria passar això i ens van dir que no. I ha passat. I per evitar-ho, fem això.

Sr. alcalde Aquesta vegada no podríem fer el que vam fer fa quatre anys, perquè també es va aprovar el pressupost al desembre. Llavors, què va passar, que van estar uns dies a l'atur i després els vam tornar a contractar.

Però aquesta vegada no ho podríem fer perquè aquesta noia està de baixa per maternitat.

Sra. Susana López Si l'any vinent torna a passar, no passaria perquè ja està pressupostat des de l'1 de gener.

Sr. Salvador Casas Aquest any es faran les oposicions per cobrir aquesta plaça.

Sra. Susana López Al 2017 s'han de fer un munt d'oposicions i a veure si podem fer-les totes.

Sr. Xavier Collet Quant li queda de maternitat?

Sra. Susana López 4 mesos.

Sr. alcalde La motivació de la urgència és perquè s'ha de renovar el contracte abans que acabi l'any i no hi ha cap altra alternativa.

Sotmesa a votació la ratificació de la urgència de la convocatòria s'aprova per 9 vots a favor (Eudald Calvo Català, Guillem Saleta Perejoan, Arnau Aymerich Casas, Pere Móra i Juvinyà, Carles Martínez i Quiroga, Salvador Casas Burgués, Susana A. López Rico, Àngel Puig Boltà i Juan Fco. Fragoso Escribano) i 6 vots en contra (Pep Masó Nogueras, Xavier Collet i Diví, Montserrat Matas Oliveras, Montserrat Capdevila Cañadas, Assumpta Boba Caballé i Eusebi Traby Ysalgue).

2. RECURSOS HUMANS 2.1) Contractació laboral temporal tècnica de Recursos Humans

La Sra. Susana López dóna compte del següent dictamen:

"Antecedents:

Vist que la senyora M.M.B, va ser contractada amb data 6 de juny de 2016 fins al 31 de desembre de 2016, amb un contracte d'obra i servei per a portar a terme la recollida d'informació, anàlisi de resultats i la posterior negociació de la valoració dels llocs de treball que està duent a terme l'Ajuntament amb l'empresa Consultors de Gestió Pública. Vist que el procés de negociació entre l'Ajuntament i els representats dels treballadors encara segueix actiu, continua sent necessària la presència d'un tècnic municipal amb experiència i capacitat per dur a terme l'assessorament jurídic durant les negociacions.

Vist l'informe de la regidoria de RRHH, on es proposa aprovar l'ampliació de la clàusula tercera del contracte d'obra i servei de la senyora Maria del Mar Màrmol Boluda, com a tècnic de recursos humans de l'Ajuntament d'Argentona, en el grup A2, amb un contracte laboral d'obra i servei que tindrà com a data fi "la finalització del servei d'assessorament a l'Ajuntament d'Argentona durant la Valoració de llocs de treball i la seva implantació".

Vist l'informe de la interventora i de la secretària acctal., que seguidament es transcriu:

"PRESSUPOST DE DESPESES EXERCICIS FUTURS INFORME DE LA INTERVENCIÓ I DE SECRETARIA

EXPEDIENT DE DESPESA DE PERSONAL

Unitat Gestora: Alcaldia – Recursos Humans

Òrgan competent: Alcalde i Ple.

Exp. Núm.: 2016/860

Tipus de despesa: Ampliació de contractació de la senyora Mar Marmol Boluda com a tècnica de Recursos Humans per dur a terme "la recollida d'informació, l'anàlisi de resultats i la posterior negociació de la valoració de llocs de treball que està duent a terme l'ajuntament amb l'empresa Consultors de Gestió Pública", a jornada sencera.

Termini pressupostari:

Data provisional inici contracte: el dia 1 de gener de 2017.

Data màxima de finalització de contracte: fins a la finalització de la valoració de llocs de treball que s'està realitzant a l'ajuntament i respectant, sempre, els terminis màxims establerts a l'Estatut dels treballadors.

Fase comptable de la despesa: Autorització i Disposició

Tercer: Mar Marmol Boluda

Document comptable:

Imports i partides pressupostàries:

110-920-13100 (*)	110-920-16000	Total
31.097,14 €	9.329,14 €	40.426,28 €

(*)Indemnització inclosa

FISCALITZACIÓ DE L'EXPEDIENT

COMPROVACIÓ DE L'EXPEDIENT

0. Amb caràcter general:

Existència i adequació del crèdit.

- Despesa plurianual. Es compleixen els requisits de l'article 174 RD 2/2004 del 5 de març pel qual s'aprova el Text Refós de la Llei reguladora de les Hisendes Locals.
- Proposta formulada per la unitat gestora responsable.
- Proposta formulada pel tècnic de l'àrea corresponent i/o Tècnica RRHH.
- Competència de l'òrgan de contractació.
- Executivitat dels recursos que financen la proposta.
- No supera el termini de 24 mesos previst a l'article 15.5 de l'ET en matèria d'encadenament de contractes temporals.

1.Fase AD:

- Annex de personal comprensiu de la plantilla pressupostària
- Acord del Ple de la Corporació sobre la modificació de l'annex de personal i la plantilla pressupostària
- Programa i bases del programa selectiu
- Acta del Tribunal qualificador.
- Informe de selecció de data.
- Pressupost de despesa
- Motivació de la urgència
- Personal contractat amb càrrec a programes específics finançats, en part, amb recursos d'altres administracions públiques.

RESULTAT DE LA FISCALITZACIÓ

- Sense fiscalitzar.
- Fiscalitzat de conformitat (*veure annex*)*.
- Fiscalitzat de conformitat condicionada (*veure annex*)*
- Fiscalitzat de conformitat amb observacions (*veure annex*)*.
- Fiscalitzat de disconformitat (*veure annex*)*
- Fiscalitzat amb reparament suspensiu (*veure annex*)*

CONCLUSIÓ

- Es retorna l'expedient per subsanar els errors, o, en el seu cas, aportació dels documents preceptius.
- Procedeix la tramitació de l'expedient.
- Sense efectes suspensius.
- Es suspèn la tramitació de l'expedient fins que els reparaments siguin solucionats o es resolgui la discrepància plantejada de conformitat amb allò establert a l'article 216 del TRLHL.

*ANNEX

PRIMER. L'article 20.Dos LPGE 2016, si bé prohibeix amb caràcter general, procedir a la contractació de personal temporal i al nomenament de funcionaris interins durant l'any 2016, ho permet en els casos que s'expressen en l'esmentat precepte. Concretament estableix "*durant l'any 2016 no es procedirà a la contractació de personal temporal, ni al nomenament de personal estatutari temporal o de funcionaris interins llevat en casos excepcionals i per a cobrir necessitats urgents i inajornables que es restringiran als sectors, funcions i categories professionals que es considerin prioritaries o que afectin al funcionament dels serveis públics essencials*".

La contractació es va declarar per decret, amb caràcter excepcional, d'imprescindible cobertura temporal, per tal de cobrir necessitats urgents i inajornables en considerar que afecten al funcionament de serveis públics essencials i prioritaries, en data 15 de març de 2016, ratificat pel Ple corporatiu en data 9 de maig de 2016 i de màxima urgència en el sentit de poder donar cobertura a la negociació ja iniciada.

SEGON: L'article 11 del RDL 5/2015, de 30 d'octubre, que regula el text refós de la llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic (TREBEP) estableix: "*És personal laboral el qual en virtut de contracte de treball formalitzat per escrit, en qualsevol de les modalitats de contractació de personal previstes en la legislació laboral, presta serveis retribuïts per les Administracions Públiques. En funció de la duració del contracte aquest podrà ser fix, per temps indefinit o temporal. Les lleis de Funció Pública que es dictin en desenvolupament d'aquests Estatut establiran els criteris per a la determinació dels llocs de treball que puguin ser desenvolupats per personal laboral, respectant en tot cas allò establert en l'article 9.2*".

En aquest cas, es proposa contractar a la Sra. Mar Boluda, que ha estat contractada pels següents períodes: des de 16 de juny fins el 31 de desembre de 2016.

En relació a aquesta contractació, consta a l'expedient 2016/860 els següents informes d'intervenció:

1) Informe de data 2 de juny de 2016, per la contractació, fiscalitzat amb disconformitat però sense efectes suspensius.

2) Informe, de data 15 de juny de 2016, on es posa de manifest que "*(...) Vist que aquesta pràctica pot ser habitual, aquesta intervenció informa que les tasques pròpies de la tècnica de Recursos Humans sols poden ser les relatives al projecte per la qual ha estat contractada, és a dir "dur a terme la recollida d'informació, l'anàlisi de resultats i la posterior negociació de la valoració de llocs de treball que està duent a terme l'Ajuntament amb l'empresa Consultors de Gestió Pública*".

Fins a l'actualitat les tasques desenvolupades per la persona contractada han estat les tasques ordinàries pròpies d'un funcionari tècnic de recursos humans, no d'un personal laboral temporal per la realització d'una obra o servei determinat, en concret, del servei de "dur a terme la

recollida d'informació, l'anàlisi de resultats i la posterior negociació de la valoració de llocs de treball que està duent a terme l'Ajuntament amb l'empresa Consultors de Gestió Pública”.

D'acord amb l'article 15 del RDL 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, el qual estableix:

“15.1. El contracte de treball es podrà concertar per temps indefinit o per una duració determinada. Es podran celebrar contractes de duració determinada en els següents supòsits:

a) Quan es contracti al treballador per a la realització d'una obra o servei determinats, amb autonomia i substantivitat pròpia dintre de l'activitat de l'empresa i l'execució de la qual, encara que sigui limitada en el temps, sigui en principi de duració incerta. Aquests contractes no podran tenir una duració superior a tres anys (...). Transcorreguts aquests terminis, els treballadors adquiriran la condició de treballadors fixos de l'empresa.

b) Quan les circumstàncies del mercat, acumulació de tasques o excés de comandes així ho exigissin, encara que es tracti de l'activitat normal de l'empresa. En aquests casos, els contractes podran tenir una duració màxima de sis mesos, dintre d'un període de dotze mesos (...)

c) Quan es tracti de substituir a treballadors amb dret a reserva del lloc de treball, sempre que en el contracte de treball s'especifiqui el nom del substituït i la causa de substitució. (...)

(...)

3. Es presumiran per tems indefinit els contractes temporals celebrats en frau de llei.

(...)

5. Sense perjudici d'allò disposat en els apartats 1.a), 2 i 3 d'aquest article, els treballadors que en un període de trenta mesos haguessin estat contractats durant un termini superior a vint-i-quatre mesos, amb o sense solució de continuïtat, per al mateix o diferent lloc de treball amb la mateixa empresa o grup d'empreses, mitjançant dos o més contractes temporals, sigui directament o a través de la seva posada a disposició per empreses de treball temporal, amb les mateixes o diferents modalitats contractuals de duració determinada, adquiriran la condició de treballadors fixos.”

Aquest contracte (o pròrroga de contracte) pot considerar-se realitzat en frau de llei ja que s'està contractant a una persona com a laboral temporal per la realització d'obra i servei quan realment no existeix una obra i servei determinat, sinó que realitza funcions pròpies d'un/a tècnic/a de RRHH, per tant, funcions d'autoritat pública, que estan reservades a funcionaris que hagin demostrat mèrit i capacitat d'acord amb els procediments establerts legalment.

Per tant s'està incomplint tant l'article 9.2 del Reial Decret Legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic, així com també l'article 92.3 de la Llei 7/1985, de 2 d'abril, reguladora de bases de règim local, on s'estableix que “(…)Correspon exclusivament als funcionaris de carrera al servei de l'Administració local l'exercici de les funcions que impliquin la participació directa o indirecta en l'exercici de les potestats públiques o en la salvaguarda dels interessos generals. Igualment són funcions públiques, el compliment queda reservat a funcionaris de carrera, les que impliquin exercici d'autoritat, i en general, aquelles que en desplegament d'aquesta Llei, es reservin als funcionaris per a la millor garantia de l'objectivitat, imparcialitat i independència en l'exercici de la funció.”

Es per això que s'informa amb reparament suspensiu d'acord amb Article 216 de Real Decret Legislatiu 2/2004, de 5 de març, pel qual s'aprova el text refós de la Llei Reguladora de les Hisendes Locals, estableix *“2. Si l'objecció afecta la disposició de despeses, reconeixement d'obligacions o ordenació de pagaments, se suspendrà la tramitació de l'expedient fins que aquell*

sigui solucionat en els següents casos: c) En els casos d'omissió en l'expedient de requisits o tràmits essencials."

L'òrgan competent per resoldre aquesta discrepància és l'alcalde de la Corporació, ja que segons l'article 217 "1. Quan l'òrgan a què afecti l'objecció no hi estigui d'acord amb aquest, correspon al president de l'entitat local resoldre la discrepància, i la seva resolució executiva. Aquesta facultat no serà delegable en cap cas.(...)"

TERCER. L'Article 19. Dos. De la LPGE 2016 estableix: "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 desembre 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'aquest."

Això vol dir que la massa salarial tant dels funcionaris públics com del personal laboral, és l'equivalent al total de retribucions que es perceben en termes d'homogeneïtat per als períodes de comparació d'un any a un altre, excloent les excepcions establertes a la Llei (apartat quart de l'art. 19 LPGE 2016: a) Les prestacions i indemnitzacions de la Seguretat Social. b) Les cotitzacions al sistema de la Seguretat Social a càrrec de l'ocupador. c) Les indemnitzacions corresponents a trasllats, suspensions o acomiadaments. d) Les indemnitzacions o suplerts per despeses que hagués realitzat el treballador)

Per tant, els conceptes retributius que integren la massa salarial estaran formats pels conceptes salarials i extrasalarials que reportin el personal de l'Ajuntament, conforme a l'estructura retributiva de l'organització, els increments de la qual, en termes d'homogeneïtat no podran ser superiors als percentatges que fixin les corresponents lleis de pressupostos, de tal forma que els conceptes que han de ser comparats a l'efecte de calcular si la massa retributiva global s'ha incrementat pel que fa a l'any anterior són els reportats per cada empleat públic en l'exercici anterior, tot això sense perjudici de les adequacions retributives que, amb caràcter singular i excepcional, resultin imprescindibles pel contingut dels llocs de treball, per la variació del nombre d'efectius assignats a cada programa o pel grau de consecució dels objectius fixats al mateix (apartat Set de l'art. 19 LPGE 2016).

La pròrroga de contracte no suposa que hi hagi un increment de la massa salarial en el cas d'aquesta contractació, ja que les retribucions mensuals son les mateixes que les establertes en l'exercici 2016, no obstant, depenent de la duració del contracte si poden suposar un increment de les retribucions en còmput anual (si supera els 6 mesos aquesta contractació), i per tant, podria suposar un increment de la massa salarial.

QUART. D'acord amb allò establert a l'article 291 del DL 2/2003, de 28 d'abril, pel qual s'aprova el text refós de la Llei municipal i de règim local de Catalunya, "el personal laboral no permanent és seleccionat mitjançant convocatòria pública i pel sistema de concurs, llevat dels casos de màxima urgència. A aquests efectes, l'ens local pot convocar un únic concurs anual, on s'ha d'establir l'ordre de preferència per a proveir les vacants que es produeixin durant l'any."

La tècnica que és proposa contractar no s'ha seleccionat mitjançant un procés selectiu que compleixi l'esmentat article 291 DL 2/2003, per tant, s'informa amb disconformitat.

CINQUÈ.- S'informa també amb disconformitat l'aprovació d'aquesta contractació per no existir en l'expedient un informe de tècnic/a funcionari/a de Recursos Humans competent en la matèria.

SISÉ.- Tant en el pressupost 2017 com en la plantilla de personal, que va aprovar, inicialment, el Ple Corporatiu celebrat el dia 5 de desembre de 2016 i que, encara, es troba en tràmit

d'informació pública i ha de passar el termini reglamentari per a que es pugui considerar aprovat definitivament, hi figura les retribucions per a una tècnic/a de RRHH que resta vacant.

No obstant, aquest contracte objecte d'informe no suposa la contractació de tècnic/a de RRHH per a la Corporació, sinó que consisteix en la contractació de personal laboral per la realització d'obra i servei, en concret per "dur a terme la recollida d'informació, l'anàlisi de resultats i la posterior negociació de la valoració de llocs de treball que està duent a terme l'Ajuntament amb l'empresa Consultors de Gestió Pública".

Es per això que no existeix crèdit adequat ni suficient ni al pressupost inicial del 2016 (que estarà prorrogat fins a l'entrada en vigor del pressupost 2017) ni al pressupost inicial del 2017, perquè no existeix cap aplicació pressupostaria per dur a terme la contractació.

L' Article 216 de Real Decret Legislatiu 2/2004, de 5 de març, pel qual s'aprova el text refós de la Llei Reguladora de les Hisendes Locals, estableix "2. Si l'objecció afecta la disposició de despeses, reconeixement d'obligacions o ordenació de pagaments, se suspendrà la tramitació de l'expedient fins que aquell sigui solucionat en els següents casos:

a) *Quan es basi en la insuficiència de crèdit o el proposat no sigui adequat.*

L' Article 217 continua dient "1. Quan l'òrgan a què afecti l'objecció no hi estigui d'acord amb aquest, correspon al president de l'entitat local resoldre la discrepància, i la seva resolució executiva. Aquesta facultat no serà delegable en cap cas.

2. No obstant el que disposa l'apartat anterior, correspon al Ple la resolució de les discrepàncies quan les objeccions: a) *Es basin en insuficiència o inadequació de crèdit.*"

Per tot això exposat, s'informa amb reparament i amb efectes suspensius aquesta contractació en base a allò exposat l' apartat dos i sisè del present informe. Aquest reparament suspensiu haurà de ser resolt per l'alcalde - el punt segon- i Ple de la Corporació - el punt sisè-.

També les bases d'execució del pressupost per a l'exercici 2016, en el seu article 56.3 estableixen "Quan la Unitat Gestora a què es dirigeixi l'objecció ho accepti, haurà d'esmenar les deficiències observades i remetre de nou l'Expedient a la Intervenció. En cas contrari, la Unitat Gestora ha de plantejar la seva discrepància, que necessàriament haurà de ser motivada, i correspondrà al president de l'entitat local, d'acord amb els informes emesos, resoldre-la, essent la seva resolució executiva. Aquesta facultat no serà delegable en cap cas."

Vist el contra informe de la Regidora de Recursos Humans, que literalment diu:

"INFORME REGIDORIA DE RRHH

Contra informe Exp.: 2016/860 d'ampliació de la durada del contracte de la tècnica de Recursos Humans.

Que feta l'aprovació de l'informe per part de la regidoria de RRHH i firmat per l'alcalde Eudald Calvo i Català el dia 20 de desembre de 2016, al respecte de l'ampliació de la clàusula tercera del contracte d'obra i servei de la senyora Maria del Mar Màrmol Boluda, com a tècnic de recursos humans de l'Ajuntament d'Argentona, en el grup A2, amb un contracte laboral d'obra i servei que tindrà data fi quan es finalitzi el servei d'assessorament mencionat en aquell l'informe i tenint com a data límit l'estipulat a la llei, es a dir, no podrà superar els 3 anys ampliables en 12 mesos per conveni col·lectiu. (article 15 de l'Estatut dels treballadors, aprovat pel Reial decret legislatiu 1/1995).

Que vist que el departament d'intervenció d'aquest ajuntament informa amb reparament i amb efectes suspensius aquesta contractació, d'una banda, en base a allò exposat als apartats dos, tres, quatre i cinc del seu informe i de conformitat amb allò establert a l'article 216.2.c) del RDL 2/2004 de 5 de març. I que informa que d'acord amb l'article 217 del RDL 2/2004 i correlatius, en aquest cas la resolució de la discrepància s'haurà de resoldre pel President, previ informe de l'òrgan gestor de forma motivada, amb menció als criteris legals i amb un termini màxim de 15 dies.

Vist tot això esmentat anteriorment la regidoria de RRHH realitza l'informe següent:

Primer.- Que respecte al punt nº2 de l'informe d'intervenció on fa referència tant al tipus de contractació com a personal laboral, duració del contracte així com funcions la regidoria de RRHH argumenta el següent :

Que el contracte d'acord amb l'article 15.1 a) del RDL 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, estableix que el contracte de treball es podrà concertar per una duració determinada i dintre dels esmentats supòsits està estipulat el contracte d'obra i servei, actual contracte de la treballadora.

També estipula que aquests contractes no podran tenir una duració superior a tres anys si bé es prorrogable per conveni amb 12 mesos mes. Que transcorreguts aquests terminis, els treballadors adquiriran la condició de treballadors fixos de l'empresa. Es per tot això que la regidoria de RRHH informa que amb l'ampliació proposada aquests terminis no s'estan incomplint i aquest contracte es regeix per allò que estableix l'article 15.1.a) sense que en cap cas incompleixi els terminis regulats en l'esmentat article 15 de l'ET.

Que referent al tema funcions, el contracte d'obra i servei de la treballadora es defineixen les següents funcions:

“ la realització d'una obra o servei en dur a terme la recollida d'informació, l'anàlisi de resultats i la posterior negociació de la valoració de llocs de treball que està duent a terme l'Ajuntament amb l'empresa Consultors de Gestió Pública.”

Que aquesta obra o servei, segons la mateixa clàusula del contracte, té substantivitat pròpia dins l'activitat de l'empresa i no podrà superar els 3 anys ampliables en 12 mesos per conveni col·lectiu (article 15 de l'Estatut dels treballadors, aprovat pel Reial decret legislatiu 1/1995).

Que derivat d'aquest estudi que està realitzant l'empresa Consultors de Gestió Pública permetrà definir amb precisió quin és el valor real, tenint en compte la situació específica de cada lloc de treball, possibilitant així una valoració en base a criteris tècnics objectius i establir una política retributiva uniforme que s'adeqüi a la realitat i d'aquesta manera poder ordenar les situacions irregulars proposant una sèrie d'accions de millora per tal de corregir-les.

Que arribats a la data de finalització del contracte d'obra i servei de la treballadora Maria del Mar Màrmol Boluda, com a tècnic de recursos humans de l'Ajuntament d'Argenton, i donat que el procés de negociació participatiu de Valoració de llocs de treball entre l'Ajuntament d'Argenton i els representants dels treballadors encara segueix actiu, segueix sent necessària la presència d'un tècnic municipal amb experiència i capacitat per dur a terme l'assessorament jurídic durant les negociacions i també en l'aplicació dels resultats de la mateixa de manera que aquestes no es determinin contràries a la normativa vigent.

Que aquesta situació de negociació es preveu incerta en quan a poder pronosticar una data fi per la mateixa, donat que el treball de la tècnica de Recursos Humans es preveu que es pugui allargar fins que els resultats de la mateixa valoració s'apliquin a la corporació de l'Ajuntament d'Argentona. Aquestes funcions consisteixen en:

-assessorament jurídic en les formes de provisió de les noves places creades en estructura de la relació de llocs de treball.

-assessorament jurídic per la provisió de les noves places en la plantilla organitzativa de l'Ajuntament segons els criteris marcats en la normativa de la llei de pressupostos generals de l'Estat vigent en aquell moment.

- assessorament jurídic en la provisió per la realització de les promocions internes que la Valoració de llocs de treball aprovi en la nova relació de llocs de treball.

-assessorament jurídic en la implantació del resultat de la negociació a nivell econòmic i aplicat a les retribucions econòmiques de la plantilla.

-en general, assessorament jurídic per totes aquelles actuacions que derivin i siguin resultat de la valoració de llocs de treball i de la nova situació a la organització en termes de Recursos Humans.

La regidoria de RRHH estableix que tot i que aquestes tasques puguin semblar tasques pròpies i ordinàries de l'ajuntament d'Argentona son completament necessàries a fi de desenvolupar el projecte organitzatiu de Recursos Humans dintre de l'àmbit de la valoració de llocs de treball que es porta a terme en aquest ajuntament i per la que va ser contracta la treballadora esmentada anteriorment. Aquestes funcions del departament de RRHH s'estipulen dintre del capítol I "planificació dels Recursos Humans" en l'article 69 "objectius i instruments de planificació", del RDL 5/2015, de 30 d'octubre, que regula el text refós de la llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic (TREBEP) on estableix el següent:

"1. La planificació dels recursos humans en les Administracions Públiques tindrà com a objectiu contribuir a la consecució de l'eficàcia en la prestació dels serveis i de l'eficiència en la utilització dels recursos econòmics disponibles mitjançant la dimensió adequada dels seus efectius, la seva millor distribució, formació, promoció professional i mobilitat.

2. Les Administracions Públiques podran aprovar Planes per a l'ordenació dels seus recursos humans, que incloguin, entre unes altres, algunes de les següents mesures:

a) Anàlisi de les disponibilitats i necessitats de personal, tant des del punt de vista del nombre d'efectius, com del dels perfils professionals o nivells de qualificació dels mateixos.

b) Previsions sobre els sistemes d'organització del treball i modificacions d'estructures de llocs de treball.

c) Mesures de mobilitat, entre les quals podrà figurar la suspensió d'incorporacions de personal extern a un determinat àmbit o la convocatòria de concursos de provisió de llocs limitats a personal d'àmbits que es determinin.(...)

3. Cada Administració Pública planificarà els seus recursos humans d'acord amb els sistemes que estableixin les normes que els siguin aplicable."

Així mateix dintre del capítol II "estructuració dels empleats públics" en l'article 72 "estructuració dels recursos humans", del RDL 5/2015, de 30 d'octubre, que regula el text refós de la llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic (TREBEP) estableix el següent:

"En el marc de les seves competències d'autoorganització, les Administracions Públiques estructuraran els seus recursos humans d'acord amb les normes que regulen la selecció, la promoció professional, la mobilitat i la distribució de funcions i conforme al previst en aquest capítol."

Així com en l'article 74 estableix que :

"Les Administracions Públiques estructuraran la seva organització a través de relacions de llocs de treball o altres instruments organitzatius similars que comprendran, almenys, la denominació dels llocs, els grups de classificació professional, els cossos o escales, si escau, al fet que estiguin adscrits, els sistemes de provisió i les retribucions complementàries. Aquests instruments seran públics."

Així mateix la regidoria de RRHH reconeix que per les circumstàncies actuals al departament de Recursos Humans i derivat d'aquest estudi que està realitzant l'empresa Consultors de Gestió Pública, tenint en compte la situació específica de cada lloc de treball, i en base a criteris tècnics objectius, té com a objectiu el poder ordenar les situacions irregulars que es trobin a l'estructura organitzativa de l'Ajuntament proposant una sèrie d'accions de millora per tal de corregir-les. Per tot això des de l'equip de govern s'ha plantejat la possibilitat d'incorporar la plaça de tècnic de recursos humans en plantilla per tal de que formi part de l'estructura de l'organització de l'Ajuntament d'Argentona i pugui desenvolupar les funcions completes de tècnic de recursos humans de la organització. Per aquest mateix motiu s'ha proposat en la mateixa valoració de llocs de treball que s'està duent a terme incorporar aquesta plaça a la Relació de llocs de treball.

Indicar així mateix que des de la mateixa intervenció es demana al departament de RRHH en cadascun dels seus informes, l'existència d'un informe tècnic d'un funcionari de RRHH a fi i efecte que de donar assessorament jurídic en les propostes realitzades pel mateix. Aquest fet queda consignat en tots els informes i també ho fa en aquest informe en el seu apartat CINQUÈ.- : *"S'informa, també, amb disconformitat l'aprovació d'aquesta contractació per no existir en l'expedient un informe de tècnic/a funcionari/a de Recursos Humans competent en la matèria. "*

Segon.- Així mateix, i pe que fa al punt TERCER de l'informe d'intervenció on s'estipula les retribucions a percebre seguint els criteris de l'Article 19. Dos. De la LPGE 2016 on estableix: *"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 desembre 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'aquest."* I on s'estipula que la contractació de la treballadora suposa un increment de la massa salarial ja que no existeix en el pressupost del 2016 vigent l'import de les retribucions corresponents a una plaça de tècnic/a de RRHH i que les retribucions no compleixen els termes de homogeneïtat de la massa salarial ja que es tracta d'un nou dispositiu.

Des de la regidoria de RRHH s'argumenta que per tal de poder donar compliment pel que fa a la consignació pressupostària per la cobertura temporal/interina d'aquesta plaça, i restant condicionada la seva efectiva cobertura a l'existència d'aquest crèdit, en aquest sentit s'ha previst per aquest pressupost 2017 la modificació de la plantilla així com de la relació de llocs de treball

realitzant l'amortització de la plaça d'una Treballadora familiar, donat que l'organització de l'Ajuntament d'Argentona estima que no es necessària, i es creant la plaça en plantilla i el lloc en la relació de llocs de treball de Tècnic de Recursos Humans.

Que aquesta aprovació ha tingut ratificació al Ple de l'Ajuntament d'Argentona el dia 5 de Desembre de 2016 i que, encara, tot i que es troba en tràmit d'informació pública i ha de passar el termini reglamentari per a que es pugui considerar aprovat definitivament, hi figura les retribucions per a una tècnic/a de RRHH que resta vacant tal i com també menciona l'informe d'intervenció.

Que l'equip de govern i per tan la regidoria de RRHH van fer la consulta al departament d'intervenció sobre l'afectació d'entrar a l'any 2017 amb els pressupostos del 2016 prorrogats, donat que l'aprovació dels pressupostos en el ple de desembre suposava aquest fet, i des de el departament d'intervenció es va afirmar que no hi hauria problema pressupostari de cap tipus per les contractacions a l'inici de l'any fins l'entrada en vigor del pressupost de l'exercici 2017 (previst aproximadament pel 15 de gener 2017). Es per tant que des de la regidoria de RRHH no s'havia previst aquesta inadequació e insuficiència de crèdit que manifesta el departament d'intervenció en el seu informe. Es mes, com s'ha argumentat anteriorment s'ha fet tot el possible per tal de tenir en els pressupostos de 2017 la plaça en plantilla i complir així amb els preceptes reglamentaris en aquest àmbit.

Que així mateix el departament d'intervenció estableix que segons L'Article 19. Dos. De la LPGE 2016 : *"Aquesta contractació suposa increment de la massa salarial ja que no existeix en el pressupost, del 2016 vigent l'import de les retribucions corresponents a una plaça de tècnic/a de RRHH i que les retribucions no compleixen els termes de homogeneïtat de la massa salarial ja que es tracta d'un nou dispositiu."*

Des de la regidoria de RRHH es discrepa de la interpretació d'aquest apartat que fa intervenció i estipula que si la contractació del tècnic de RRHH es va finançar amb una subvenció atorgada per la diputació de Barcelona "Xarxa de Governos Locals 2016-2019" que finalitzava el 31/12/2016, i aquesta contractació no va suposar un increment de la massa salarial en el pressupost del 2016 vigent (tal i com va indicar la intervenció en el seu informe de contractació del tècnic de RRHH) ni per tant ho pot suposar en el prorrogat, donat que no es complien els termes de homogeneïtat de la massa salarial en retribucions per als períodes de comparació d'un any a un altre, com pel que fa a efectius de personal per ser una nova plaça. Els conceptes que han de ser comparats a l'efecte de calcular si la massa retributiva global s'ha incrementat pel que fa a l'any anterior són els reportats per cada empleat públic en l'exercici anterior.

A més a més la normativa especificada, estableix en el seu apartat set de l'art. 19 LPGE 2016): *" tot això sense perjudici de les adequacions retributives que, amb caràcter singular i excepcional, resultin imprescindibles pel contingut dels llocs de treball, per la variació del nombre d'efectius assignats a cada programa o pel grau de consecució dels objectius fixats al mateix".*

D'aquest punt des de la regidoria de RRHH s'entén que en cas d'haver increment de la massa salarial pot quedar justificada pel fet d'haver augmentat la variació de nombres efectius dintre del departament de RRHH destinats al projecte de valoració de llocs de treball que està realitzant l'ajuntament i per tant l'augment de massa salarial econòmica quedaria més que justificada.

Tercer.- Que en el punt Quart de l'informe d'intervenció s'estipula que: "D'acord amb allò establert a l'article 291 del DL 2/2003, de 28 d'abril, pel qual s'aprova el text refós de la Llei municipal i de règim local de Catalunya, "el personal laboral no permanent és seleccionat mitjançant convocatòria pública i pel sistema de concurs, llevat dels casos de màxima urgència. A aquests efectes, l'ens local pot convocar un únic concurs anual, on s'ha d'establir l'ordre de preferència per a proveir les vacants que es produeixin durant l'any. La tècnica que es proposa contractar no s'ha seleccionat mitjançant un procés selectiu que compleixi l'esmentat article 291".

Des de la regidoria de RRHH volem fer les següents puntualitzacions:

-Que des de l'organisme Promoció Econòmica i la tècnica del Dispositiu d'Inserció Laboral es va realitzar un procés de selecció que tot i que no va ser publicat al DOGP ni al BOP, si que es va donar difusió a través de les diferents xarxes i dispositius d'inserció laboral que disposa aquesta servei donant per tant publicitat al procés de selecció.

-Que posteriorment les tècniques de Promoció Econòmica i la tècnica del Dispositiu d'Inserció Laboral van realitzar un informe amb data 21 d'abril de 2016, on proposaven la contractació de la senyora Maria del Mar Marmol Boluda, com a tècnic de recursos humans de l'Ajuntament d'Argentona, d'un procés de selecció amb prova tècnica inclosa on s'havien presentant quasi 40 persones i s'especifica quin van ser els criteris de selecció.

-Que tal i com indica la normativa a l'informe d'intervenció a l'article 291 del DL 2/2003, de 28 d'abril, pel qual s'aprova el text refós de la Llei municipal i de règim local de Catalunya, en els casos de màxima urgència aquest fet no serà necessari, la contractació del tècnic de RRHH es va declarar màxima urgència pel ple d'aquest ajuntament.

-Que s'ha incorporat aquesta plaça en la plantilla de l'Ajuntament i a mes a mes té una reposició del 100% segons l'article 20. Un, de la LPGE 2016. Per tan podria treure's la plaça en la oferta pública d'ocupació del 2017 i amb aquesta finalitat treballarà la regidoria de RRHH per tal de complir amb la normativa legal vigent.

Es per tot això esmentat anteriorment en els punts 1,2 i 3 que des de la regidoria de RRHH es proposa l'ampliació de la clàusula tercera del contracte d'obra i servei de la senyora Maria del Mar Marmolo Boluda, com a tècnic de recursos humans de l'Ajuntament d'Argentona, en el grup A2, amb un contracte laboral d'obra i servei que tindrà data fi quan es finalitzi el servei d'assessorament mencionat en aquell l'informe i tenint com a data límit l'estipulat a la llei, es a dir, no podrà superar els 3 anys ampliables en 12 mesos per conveni col·lectiu (article 15 de l'Estatut dels treballadors, aprovat pel Reial decret legislatiu 1/1995).

Que el sou brut mensual serà de 2.258,68 euros, desglossat en els següents conceptes:

Sou Base	Complement destí	Complement específic	TOTAL
968,57	421,43	868,68	2.258,68

El que s'informa els efectes escaients".

Per tot l'exposat, es proposa al Ple extraordinari de la Corporació l'adopció del següent acord:

Primer.- Aixecar el reparament del punt sisè de l'informe d'intervenció i secretària d'acord amb l'article 217. 2. a) del RDL 2/2004, de 5 de març.

Segon.- Aprovar l'ampliació de la clàusula tercera del contracte d'obra i servei de la senyora M.M.B., amb DNI núm. ** *** 118 Y, com a tècnica de Recursos Humans des del dia 1 de gener de 2017, fins la finalització del servei d'assessorament a l'Ajuntament d'Argentona durant la Valoració de llocs de treball i la seva implantació, per raó de màxima urgència.

Tercer.- Autoritzar i disposar les despeses derivades de la present ampliació a les partides indicades per la interventora en el seu informe.

Quart.- Donar-ne coneixement al Ple en la primera sessió que tingui i publicar la contractació al BOP i al DOGC.

Cinquè.- Notificar els presents acords a la interessada, als efectes procedents."

Sr. Pep Masó Ho heu explicat que sembla que no passa res i sí que passen coses. Ens fonamentem en com ha anat tot el procés, des de que va fer la contractació i també amb els informes d'Intervenció.

La contractació ja es va iniciar malament, d'acord amb els informes d'Intervenció de 2 i 15 de juny de 2016, això ens consta a tots, ja que es va fer sense concurs en convocatòria pública, malgrat que la regidoria de RRHH li vulgui donar la volta i informi que tingui l'aval del departament de Promoció Econòmica i la tècnica d'Inserció Laboral.

La persona contractada, diu al mateix informe, està realitzant tasques ordinàries pròpies d'un funcionari tècnic de Recursos Humans i, per tant, impròpies d'un personal temporal contractat per a la realització d'una obra i servei, que és la de dur a terme recollida d'informació, l'anàlisi de resultats i la posterior negociació de la valoració de llocs de treball que està portant a terme l'empresa externa Consultors de Gestió Pública.

En aquest aspecte, Intervenció informa categòricament que aquesta pròrroga de contracte que es proposa ara pot considerar-se realitzada en frau de llei ja que es contracta una persona com a laboral temporal per a la realització d'obra i servei, quan realment no existeix una obra i servei determinat sinó que realitza funcions pròpies d'un tècnic de RRHH; això ho recalco perquè és un informe d'Intervenció, i per tant d'autoritat pública, que està exercint tasques que estan reservades a funcionaris que hagin demostrat mèrit i capacitat d'acord amb els procediments establerts legalment. I aquí tornem a recordar el que l'informe d'intervenció conjunt amb Secretaria, diu respecte a que la contractació no es va fer legalment.

I també diu que la contractació no es pot fer per "manca d'informe de tècnic funcionari de Recursos Humans competent en la matèria", ja que no existeix legalment aquesta figura.

I aquí no ens poden dir, en l'Informe de la Regidoria, que per això es vol contractar aquesta persona que doni validesa als informes, ja que avui per avui no n'està capacitada legalment.

~~Intervenció recalca que "el personal laboral no permanent ha de ser seleccionat mitjançant convocatòria pública i pel sistema de concurs", i també diu que això ha de ser així "llevat dels casos de màxima urgència". No ens val, per tant, el que volen fer dient (en l'informe de la Regidoria de RRHH) que "el ple del mes de juny ja va declarar la contractació del tècnic de RRHH per la via de la màxima urgència", ja que si bé potser llavors ho era d'urgent, no ens poden tornar a justificar, al cap de sis mesos, que aquesta contractació encara continua essent de "màxima urgència".~~

Tampoc ens val, per inadequat, que davant l'objectiu d'aquell estudi dels llocs de treball, que és, i ho llegim literalment, "poder ordenar les situacions irregulars que es trobin a l'estructura organitzativa de l'Ajuntament" amb això pretenguin fer precisament, d'acord amb l'informe d'Intervenció, una contractació irregular.

Pel que fa a la consignació pressupostària, Intervenció ja informa que si bé en el pressupost de 2017, que encara no està aprovat, hi ha partida per a retribució de tècnic de RRHH, no hi ha crèdit ni adequat ni suficient per dur a terme la contractació, per manca d'aplicació pressupostària. I aquesta, com saben bé, i Intervenció ho torna a recalcar, "és una causa que afecta a la disposició de despeses, reconeixement d'obligacions i ordenació de pagaments, i per tant s'ha de suspendre la tramitació de l'expedient que proposen". I és per això que avui es veuen obligats a portar-lo al Ple.

~~I encara trobem menys adequada la decisió del Govern d'amortitzar la plaça de treballadora familiar, dient que l'organització de l'Ajuntament d'Argentona no l'estima necessària, reservant la dotació econòmica corresponent, per a destinar-la a pagar el cost de tècnic de RRHH. Aquí, ara hauríem d'entrar en la valoració política, cosa que, ara mateix, no farem.~~

Si l'alcalde resol els reparaments suspensius d'Intervenció, sense tenir-los en compte, i el Ple també dona curs a aquesta contractació, no d'acord a Llei pels motius ja expressats, TxA es veurà obligat a votar-ho en contra i d'emprendre les accions polítiques que cregui convenients.

Per altra banda, no volem passar per alt, i posem en evidència, la incompetència d'aquest govern de convocar un Ple extraordinari i urgent per debatre cuita-corrents, d'un dia per l'altre, un tema que des de fa sis mesos sabien que havien de resoldre abans d'acabar l'any. El podien haver plantejat, a molt tardar, en el ple ordinari celebrat a primers de desembre, i no ho van fer.

Volem remarcar la seva incompetència tant pel que comporta de mala gestió de personal, com pel cost econòmic que té la realització d'aquest Ple d'avui: el que es deriva del temps destinat pels regidors assalariats, més el cost directe de 1.500 euros corresponents a les dietes dels 10 regidors de govern i oposició, més la del personal tècnic que també està aquí. Despesa innecessària que lamentem i denunciem i que no es produiria si treballessin i fessin les coses com s'han de fer i en el moment en què s'han de fer.

"Tots per Argentona" votarà en contra, no estem gens d'acord que ho hagin gestionat d'aquesta manera. Ens agradaria que no ho tiressin endavant. No tenim res en contra d'aquesta persona que està fent la feina, estem qüestionant aquí l'actuació del govern.

Sr. alcalde Voldria respondre algunes qüestions perquè no quedin així.

Quan es diu a l'informe d'Intervenció "que no hi ha hagut un procés selectiu d'acord amb el que diu la llei", el que està dient és que, per a la tècnica de Recursos Humans que s'entén que és una figura de màxima autoritat, no s'ha fet tot el procés de concurs selectiu que dura entre 6 i 9 mesos, com ha passat amb el lloc de locutor/a de ràdio.

Com que necessitàvem una tècnica de Recursos Humans, el que es va fer és un procés selectiu que va gestionar l'àrea de Promoció Econòmica, en el qual s'hi van presentar unes 40 persones i va haver-hi una sèrie de fases, que no són les que Secretaria i Intervenció creuen que s'havien de fer, però es va fer un procés selectiu amb les seves fases, en el que va guanyar aquesta persona, com podria haver-lo guanyat qualsevol altra.

També recalcar que el que diu l'informe d'Intervenció i Secretaria no és que no hi ha diners al 2017, ells compten el pressupost del 2016 prorrogat aquests 4 dies, diuen que no hi ha crèdit agafant el pressupost del 2016, en el del 2017 evidentment que n'hi ha.

En els casos d'aquestes renovacions, si hi ha insuficiència de crèdit s'ha de passar pel Ple, així està marcat a la llei i així ho fem per a aquesta casuística concreta, si no, ho hagués aixecat jo com qualsevol altre Decret de reparament de crèdit. Si haguéssim pogut passar-ho al Ple de desembre o d'altra manera, ja ho haguéssim fet.

Tirant del fil per veure què ha passat aquí en aquesta casuística especial, mirant de qui és la culpa, i política no ho és i això os ho asseguro, resulta que quan s'aprova el pressupost ja sabem d'aquests 4 dies en què no estaria vigent el pressupost del 2017, però se'ns informa que no passaria res i que es podria renovar a tothom encara que fos per Decret, però no sabien que la tècnica de Recursos Humans estaria de baixa de maternitat. L'error surt de la meua àrea, jo ho assumeixo i hem de donar la cara.

Sra. Susana López Pel tema aquest que un treballador per fer de tècnic de Recursos Humans ha de ser funcionari, llavors estem sense tècnic de Recursos Humans en aquest Ajuntament, que acomplexi tots aquests requisits, des de fa molt de temps, ja que s'han estat signant molts informes. Des de fa 6 o 10 anys que estem en una situació irregular en el tema de Recursos Humans. Davant de la valoració dels llocs de treball es va veure la necessitat de contractar un tècnic/a de Recursos Humans, perquè si no, és impossible portar a terme tot el tema laboral davant d'una negociació que ens demanaven els treballadors.

L'única manera de contractar ara, amb totes les reticències que tenim per part de l'Estat, és davant d'un projecte. Es va posar el projecte de valoració de llocs de treball com a puntal d'aquesta contractació, la majoria del temps el gasta en aquest projecte, però no la tindrem la resta del temps sense fer res. Si necessitem un informe per a una contractació, la tècnica en aquesta matèria és ella i encara que no sigui funcionària, no li

direm a un altre que ho faci; això no està ben fet? Probablement, però és lògic i és un tema de sentit comú, igual que hi ha arquitectes a la casa que no són funcionaris i estan fent informes que haurien de fer funcionaris, no és l'única que està en aquesta situació i no és una situació que es doni des de fa 6 mesos, sinó anys i anys.

Aquesta situació s'ha d'arreglar i per això volem treballar, i és ella qui ha de treballar en fer la convocatòria de les places que estan en irregularitat en aquest Ajuntament.

És probable que no sigui només aquesta vegada que es parteix d'una situació laboral irregular per a regularitzar tota la situació, espero que sigui una de les últimes.

Sra. Assumpta Boba Voldria que treballessin la convocatòria per a la consecució del tècnic en tota regla.

Sra. Susana López Sí, si.

Per això es va fer una convocatòria temporal ràpida, per a poder gaudir de la subvenció, encara que en aquell moment va ser un error. Com que la llei no ens deixa fer interinatges, aquesta és l'única manera que tenim d'agafar tècnics cada dos anys, i d'aquí a dos anys haurem d'agafar-ne un altre si no tenim alguna peculiaritat legal que ens deixi convocar una plaça de tècnic/a de Recursos Humans.

Dir també que fa 4 anys que tenim un servei conveniat amb el Consell Comarcal i són treballadors familiars i es fa a través d'una empresa i ho paga l'Ajuntament. Fa 4 o 5 anys que no fem servir treballadors familiars de l'Ajuntament, fan serveis a la tarda, a la nit, caps de setmana, etc., i en lloc de tenir una treballadora familiar en tenim 5 o 6. Hem multiplicat per 5 aquest servei i li hem donat més qualitat. El servei es dona des de l'Ajuntament però amb treballadors del Consell Comarcal.

Sr. Pep Masó Aquesta plaça de treballadora familiar es va mantenint fa 4 anys, es va dotant econòmicament i això va engreixant el romanent.

Sra. Susana López Perquè Recursos Humans entenia que tenir aquesta meritació venia molt bé.

Sr. Pep Masó No podem compartir que no hi hagi responsabilitat política perquè no s'hagin adonat que la tècnica de Recursos Humans estava embarassada. Vosaltres tampoc us heu adonat que aquesta noia estava embarassada, com si no hi haguéssiu tingut relació en 6 mesos; no es pot carregar la responsabilitat al personal. Hi ha un cúmul de coses que no acceptem, entre elles que contracteu aquesta persona per a 6 mesos.

Sra. Susana López No, per a dos anys

Sr. Pep Masó I per què no li heu fet per a dos anys.

Sra. Susana López Ho torno a explicar.

Se li va oferir un contracte per a dos anys ...

Sra. Assumpta Boba Ho entenem de sobres.

Sr. Pep Masó Ja ho entenc.

D, altra banda, quan es va justificar la contractació d'aquesta tècnica, no sabeu quan s'acabarà?

Sra. Susana López Això és el que diu l'informe d'Intervenció.

Sr. Pep Masó Això és el que diu l'informe d'Intervenció i el vostre, que no sabeu quan s'acabarà aquesta feina, no hi ha cap mena de planificació i per tant, no hi podem estar d'acord, tot això és el que justifica que no podem estar d'acord. I us hem dit que s'hagués pogut obviar el procediment de contractació però, per tot l'altre, no estem d'acord.

Sra. Susana López Jo entenc que no hi estigueu d'acord, però quan es fa un contracte per obra i servei en cap moment es pot fixar la finalització perquè és un contracte d'obra i servei i, evidentment, s'acaba quan s'acaba l'obra. Per tant, no podem posar data de finalització.

Sr. Pep Masó Políticament quan creieu que s'acabarà?

Sra. Susana López Políticament, s'acabarà... 24 mesos. I després haurà de ser una altra. Tant de bo, abans tinguem el concurs fet i pugi ser una persona amb plaça.

Sra. Montserrat Capdevila Mentre està de baixa per maternitat, aquests informes que es facin de contractacions qui els signarà?

Sra. Susana López Intentarem no fer contractacions i si no, els hauré de signar jo.

En aquest moment s'incorpora a la sessió la Sra. Montserrat Cervantes Codina

Sotmès a votació l'anterior dictamen s'aprova per 9 vots a favor (Eudald Calvo Català, Guillem Saleta Perejoan, Arnau Aymerich Casas, Pere Móra i Juvinyà, Carles Martínez i Quiroga, Montserrat Cervantes Codina, Salvador Casas Burgués, Susana A. López Rico i Àngel Puig Boltà), 7 vots en contra (Pep Masó Nogueras, Xavier Collet i Diví, Montserrat Matas Oliveras, Montserrat Capdevila Cañadas, Assumpta Boba Caballé, Eusebi Traby Ysalgue i Juan Fco. Fragoso Escribano)

3. PRECS I PREGUNTES

Sr. Francisco Fragoso A la hora de poder contratar gente, aquí se está contratando personal, ¿por qué los conserjes no se pueden contratar? Ahora hay un problema, que no hay conserjes porque se han jubilado

Sra. Susana López És la taxa de reposició.

En el cas de la tècnica de Recursos Humans, la taxa de reposició és del 100%, es pot contractar una plaça al 100% perquè la llei diu que una tècnica de Recursos Humans és

un pilar bàsic de l'administració; passa el mateix amb el personal de Serveis Socials, amb la Policia, interventora, secretària, tresorer i assessor jurídic. En la resta de personal, la taxa de reposició és d'un 50%, és a dir, que s'han de jubilar en el mateix any dos treballadors d'una mateixa, o semblant, categoria per a poder contractar-ne un.

El que ha passat amb els conserges és que s'ha jubilat un al final del 2016 i l'altre a principis del 2017, tenim 50% i 50%, i no es pot partir per a la meitat a les persones. El que fem és intentar solucionar el problema amb contractació temporal i per a projectes.

És el mateix que s'ha fet amb la tècnica de Recursos Humans, un contracte temporal per a un projecte.

Sr. Francisco Fragoso ¿Cuándo se jubila una persona no se puede reponer?

Sra. Susana López No, se han de jubilar dos personas.

Sr. alcalde Depèn de la categoria.

Els policies, per exemple, sí que tenen una renovació al 100% i automàtica, quan un policia es jubila podem reposar-lo al 100% agafant una persona de la borsa.

Sra. Susana López La suerte que tenemos con los conserjes, integradores, etc. es que este año hemos hecho bolsas de trabajo i cuando necesitamos un trabajador lo contratamos. Esto es lo que queremos ir haciendo, bolsa de interinaje para todos los puestos de trabajo del Ayuntamiento.

Esto tiene un proceso y un coste y no se pueden hacer todos de golpe porque es inasumible. Este año hemos hecho más de cuatro procesos de selección y el año que viene queremos hacer el del personal del Pla de Barri, como prioridad, y el de la técnica de Recursos Humanos como bolsas de trabajo de interinaje, porque son puestos de trabajo esenciales.

Son cosas que cuestan mucho de hacer, ojalá se abra la posibilidad de contratar con tasa de reposición 100%, por lo menos.

Sr. Francisco Fragoso No me entra en la cabeza, si se jubilan los cuatro conserjes nos quedamos sin nadie.

Sra. Susana López Si se jubilan cuatro podemos coger a dos.

Sr. Francisco Fragoso Pero, ¿Y si son en diferentes años? De aquí a dos años nos quedamos sin conserjes.

Sra. Susana López El objetivo de la ley es éste, que no puedas contratar a más personas.

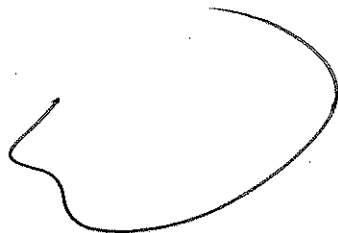
Se nota mucho en un pueblo como este que tiene muchas fiestas i servicios abiertos, los conserjes se necesitan mucho.

Sr. alcalde Amb els conserges ens passa molt perquè els nostres conserges tenien una edat elevada, a la que s'han anat jubilant i amb les baixes...

Sra. Susana López Y suerte que uno de los que se han jubilado era discapacitado y entonces la tasa de reposición es del 100% y ahí pudimos suplir la plaza.

I no havent-hi res més per tractar, d'ordre de la Presidència, s'aixeca la sessió quan són 13:55, en el lloc i data UT-SUPRA que com a secretària acctal. en certifico

Argentona,



AJUNTAMENT
D'ARGENTONA

