



## **PROGRAMA 2011 – 2014**

***Aquest és el programa que ens comprometem a portar el nostre sindicat per la negociació del proper Acord de condicions de treball dels FUNCIONARIS, si ens doneu la vostra confiança en les eleccions sindicals del 14 d'abril.***

***PARTICIPA  
FES EL PAS  
VOTA ASEMIT***

***No hi tens res a perdre i  
sí a guanyar***

**[www.asemit.com](http://www.asemit.com)**

Som conscients que l'actual conjuntura econòmica de crisi representa una major dificultat a l'hora de la negociació col·lectiva, ja ho hem patit en aquests darrers anys, però això en cap cas ha de ser una excusa per aturar-nos i renunciar a aconseguir unes millors condicions de treball dels funcionaris de l'Ajuntament de Tarragona.

Les propostes de futur que presentem són viables malgrat la crisi. Algunes no requereixen cost econòmic sinó només voluntat política i mesures organitzatives, i les que sí incideixen en les retribucions permeten una implantació progressiva en el temps. Les perspectives dels funcionaris pels propers anys són preocupants i res justificaria quedar-nos de braços plegats, hem de tenir la feina feta per quan les coses comencin a millorar, **cal anticipar-se a la recuperació econòmica per no deixar perdre cap oportunitat**, seria una equivocació deixar-ho tot a la improvisació.

**NO COMPTA DEMANAR LA LLUNA  
SINÓ LES PROPOSTES AMBICIOSES VIABLES**

### **1. PLA DE DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL**

Segons l'article 16.2. de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic (EBEP), la carrera professional és el conjunt ordenat d'oportunitats d'ascens i expectatives de progrés professional conforme als principis d'igualtat, mèrit i capacitat.

En consonància amb el disposat a l'EBEP sobre aquest tema, l'**establiment d'un nou model de carrera professional** haurà de servir per encarrilar les expectatives del personal en el marc dels interessos i necessitats de l'Ajuntament.

Portem anys veient com s'assignen places i llocs de treball "a dit". Potser que ha arribat el moment de dir PROU i d'exigir a l'Ajuntament el canvi cap un model basat en la igualtat d'oportunitats i la transparència.

Demaneu impulsar la promoció i la carrera professional del personal mitjançant sistemes objectius i transparents, com a factor de motivació, reconeixement, millora de les retribucions i de la qualitat dels serveis municipals.

D'aquesta manera es donaria **un pas important per a què els treballadors d'aquest Ajuntament tinguin més clares les seves opcions i oportunitats.**

### **1.1. CRITERIS PER LA TRANSPARÈNCIA I IGUALTAT D'OPORTUNITATS EN LA MOBILITAT INTERNA**

El servei de RRHH, mitjançant publicació al tauler d'anuncis i a la intranet, **difondrà la informació sobre les adscripcions vacants de places** (ja sigui per causa de mobilitat o de nova creació), als efectes de la mobilitat interna del personal. **Els funcionaris de la mateixa categoria (grup/subgrup-escala) podran sol·licitar el trasllat per ocupar aquestes places.** En el cas que hi hagi més d'una sol·licitud, es farà un concurs intern de mèrits.

Quan **no existint personal de la mateixa categoria (grup/subgrup-escala)** que pugui optar a cobrir les places, es consideri necessari per necessitats del servei cobrir-les mitjançant comissió de serveis, en el cas de no haver-hi borsa de treball, **s'informarà** mitjançant publicació al tauler d'anuncis i a la intranet **per tal que el personal que reuneixi els requisits pugui presentar sol·licitud.** En el cas que hi hagi més d'una sol·licitud, es farà un concurs intern de mèrits.

Es procedirà de la mateixa manera mitjançant **oferta interna en el cas de llocs de treball vacants o de nova creació** que s'hagin de cobrir temporalment abans de la corresponent convocatòria de provisió de llocs de treball. **El personal interessat podrà presentar sol·licitud** per ocupar aquests llocs de treball en comissió de serveis. En el cas que hi hagi més d'una sol·licitud, es procedirà a celebrar un concurs intern de mèrits.

### **1.2. FOMENT DE LA PROMOCIÓ INTERNA**

La promoció interna és un dret reconegut en els articles 16.3. c) i d) de l'EBEP. **Sens perjudici que s'efectuïn les pertinents convocatòries de consolidació de les places actualment cobertes interinament, demanem** que l'Ajuntament aposti decididament pel desenvolupament professional dels seus empleats optant, com a norma general, pel reclutament intern per tal de **cobrir amb personal propi el major nombre possible de**

**vacants que es produeixin**, i recorrent al reclutament extern només un cop comprovada la inexistència de candidats adequats en el si de l'Ajuntament.

Pel sistema de convocatòria pública de nou ingrés es proveiran només les vacants que no es puguin cobrir mitjançant la mobilitat i la promoció interna del personal de l'Ajuntament.

Al personal aprovat sense plaça en una convocatòria se li reservarà plaça en la convocatòria següent.

La superació d'un procés selectiu sense plaça serà tinguda com a mèrit en la fase de concurs per a la provisió de llocs de treball o d'altres convocatòries.

Amb caràcter general, proposem la planificació de les places noves en base a estudis de necessitats. **Entre d'altres, es duren a terme els estudis necessaris per tal de determinar les necessitats "reals" de places d'administratiu (C1) a l'Ajuntament. Així mateix, s'estudiaran les necessitats de places del subgrup B** en aquells casos que així correspongui.

Amb caràcter general, no es procedirà a l'amortització de places vacants les funcions de les quals siguin necessàries a l'Ajuntament.

### **1.3. RESERVA DE LA PROVISIÓ DE LLOCS DE TREBALL**

La provisió de llocs de treball (carrera vertical) és un dret reconegut a l'art. 16.3.b) de l'EBEP.

Demanem que s'opti, com a norma general, pel **cobriments dels llocs de treball mitjançant convocatòria reservada al personal propi de l'Ajuntament**, per tal de no minvar les seves possibilitats de carrera professional.

### **1.4. BASE DE DADES PER LA CARRERA PROFESSIONAL**

Demanem la creació d'una Base de Dades per la Carrera Professional. Aquesta base de dades contindrà els mèrits (formació, experiència, titulacions, etc.) del personal de l'Ajuntament que **voluntàriament sol·liciti ser-hi inclòs**, i haurà de servir per **afavorir la mobilitat, la promoció i la provisió de llocs de treball del**

**personal en aquelles àrees en les quals té més interès i capacitat.**

En temps de crisi, amb més necessitats i menys recursos, impulsar el desenvolupament del capital humà esdevé un factor fonamental per millorar l'eficiència de les administracions públiques. La creació d'aquesta base de dades aportarà informació necessària en aquest sentit i ajudarà a valorar el potencial de les persones per **suggerir-les el desenvolupament en possibles itineraris professionals, per cobrir necessitats organitzatives futures i per la formació d'equips.**

La Base de Dades per a la Carrera Professional estarà disponible per als alts comandaments i el personal que voluntàriament en formi part contribuirà a mantenir-la actualitzada.

### **1.5. PLANS DE CARRERA**

La **carrera horitzontal** es configura com una **nova modalitat de promoció** dins de l'Ajuntament, prevista als articles 16.3.a) i 17 de l'EBEP. Actualment, són força ja les administracions públiques, tant de l'Estat, com autonòmiques i locals, que han posat en marxa aquesta nova modalitat de carrera professional.

Amb la carrera horitzontal es pretén dissenyar un marc de carrera professional per a tots els grups i categories l'amplitud de la qual **vagi més enllà del grup de classificació** que actualment ocupa la persona.

Consisteix en la **progressió de nivells dins del lloc de treball** i s'articula al voltant de l'acompliment i el desenvolupament de les competències professionals, esdevenint un **reconeixement a la feina ben feta amb efectes sobre la carrera professional i les retribucions.**

D'aquesta manera, les persones, **sense necessitat de canviar de lloc de treball ni de funcions**, tindran la **possibilitat d'ascendir progressivament dins d'una seqüència limitada de nivells** (per exemple: entrada, mitjà i expert), paral·lelament al desenvolupament i posada en pràctica de les seves capacitats professionals.

Els elements previs necessaris per la implantació del model de carrera horitzontal seran:

A) Disseny dels **itineraris professionals**, els quals seran revisats periòdicament per adequar-los a les noves necessitats dels serveis.

Els itineraris professionals defineixen quin és el màxim recorregut competencial assignable a cada lloc de treball des de que s'hi accedeix (quants nivells), i contribueixen a incentivar el desenvolupament de les potencialitats professionals i augmentar el nivell de competències del personal.

**Els itineraris professionals es concreten mitjançant els Plans de Carrera.**

B) La definició d'un **Pla de Carrera** servirà per **objectivar el procés de progressió** del personal **dins dels itineraris professionals.**

Els Plans de Carrera estableixen, a partir del nombre de nivells de progressió competencial establerts a l'itinerari professional de cada lloc de treball: el temps de permanència necessari en cada tram, les competències/habilitats que cal assolir per passar d'un tram al següent, com s'avalua l'assoliment d'aquestes competències i quina és la millora retributiva associada a un canvi de tram. La finalitat és millorar la qualitat del treball individual i la qualitat dels serveis que presta la Corporació.

La carrera horitzontal en el lloc de treball és de **caràcter voluntari, sense números clausus**. El sistema d'accés serà mitjançant convocatòria anual, a l'inici de l'any, per la qual cosa haurà de ser sol·licitada per les persones interessades en el termini previst. El procediment de valoració haurà de ser conegut per tot el personal.

La carrera horitzontal en el lloc de treball serà tinguda com a **mèrit** en la provisió de llocs de treball i en la promoció interna. La seva retribució es farà a través del **complement de carrera horitzontal** (complement de productivitat).

Durant el tercer trimestre de 2011 s'iniciaran la negociació i els treballs necessaris per a l'establiment dels itineraris professionals i dels Plans de Carrera de l'Ajuntament.

## 1.6. PLA DE FORMACIÓ

L'article 16.2. de l'EBEP estableix que les Administracions Públiques promouran l'actualització i perfeccionament de la qualificació professional dels seus funcionaris de carrera, essent la formació un dret reconegut a l'art. 14.g).

Es concep la formació com un valor estratègic per a l'Ajuntament, imprescindible per **l'assoliment de la millora dels serveis mitjançant el desenvolupament professional de les persones**. D'aquesta manera, la formació del personal es defineix com un conjunt d'activitats que volen aconseguir la millora de la competència i de la qualificació dels empleats públics.

Durant el tercer trimestre de 2011 la Comissió de formació elaborarà el **Pla de Formació** de l'Ajuntament, que serà el conjunt de les accions formatives destinades a aconseguir les competències necessàries pels plans de carrera, la promoció i l'adequació de la persona al lloc de treball. Aquest pla es traduirà cada any en un **pla de formació anual** que contindrà les prioritats de formació detectades.

La formació s'haurà de dur a terme preferentment durant la jornada laboral. Quan això no sigui possible, les hores dedicades a la formació fora de la jornada laboral es computaran com de treball efectiu.

Es garantirà el dret a la formació de les persones, incloses les que ocupin llocs de treball unipersonals.

**Davant les convocatòries de promoció interna i oferta pública, s'organitzaran cursos de preparació per assistència del personal que hi concorri.**

Pel que fa a la carrera horitzontal, **s'organitzaran els itineraris formatius necessaris pel desenvolupament dels plans de carrera.**

## 2. BORSES DE TREBALL

El **personal** que ja hagi superat les proves corresponents a un procés selectiu per formar part d'una borsa de treball o que hagi aprovat les proves establertes als processos selectius

sense haver obtingut plaça, **no caldrà que realitzi les proves previstes en noves convocatòries per seguir formant part de la borsa de treball.**

A aquest personal **se li reservarà la puntuació obtinguda anteriorment i podrà actualitzar els seus mèrits**. D'aquesta manera, enlloc de procedir a la creació de noves borses de treball el que es farà és procedir a l'ampliació de les ja existents.

## 3. VALORACIÓ DE LLOCS DE TREBALL

En la sessió del dia 21 de febrer de 2011 es va iniciar **l'aprovació de la Valoració de Llocs de Treball pel Consell Plenari, a 110 €/punt i efectes retroactius a 1 de gener de 2009, malgrat el vot en contra a la mesa negociadora de funcionaris dels sindicats CCOO i USOC.**

Així mateix, es va acordar posposar l'aplicació econòmica de la valoració pel que fa al període 2009-2010 fins que tots els llocs de treball tinguin el nou complement específic.

Com hem fet fins ara, treballarem perquè al **pagament de la valoració i dels endarreriments se li doni la màxima celeritat per part de la Corporació.**

### 3.1. CONVOCATÒRIA DE PROCESSOS SELECTIUS

En el transcurs de la valoració de llocs de treball s'han anat detectant **necessitats de promoció i de creació de nous llocs de treball.**

Demanam **agilitzar** les tramitacions de les **convocatòries** donat que es tracta de necessitats organitzatives ja reconegudes per la Corporació.

### 3.2. MANTENIMENT

S'estableix un **procediment de manteniment de la valoració de llocs de treball** per a la seva aplicació davant les noves necessitats de servei que es vagin produint i que comportin canvis significatius en el contingut dels llocs de treball o la creació de nous llocs.

a) **Manteniment per a llocs existents:** El comandament corresponent o el propi

treballador podran sol·licitar al servei de RRHH **la revisió de la valoració davant d'una modificació significativa d'un lloc de treball.** La sol·licitud es traslladarà a la Comissió de valoració dels llocs de treball, ordenació administrativa i promoció interna per al seu estudi i resolució.

b) **Nova creació de llocs:** El servei de RRHH traslladarà a la Comissió de valoració dels llocs de treball, ordenació administrativa i promoció interna la valoració dels llocs de treball de nova creació per al seu estudi i ratificació.

### **3.3. ACTUALITZACIÓ AMB ELS PLANS DE PROCESSOS I DE PERSONAL**

La valoració de llocs de treball és viva i canviant, i per tant, sempre hi haurà aspectes millorables a curt o llarg termini. **Les dades que resultin dels plans de processos i de personal (realitzats per empreses externes) serviran per revisar-la i actualitzar-la.**

## **4. SEGONA ACTIVITAT**

En el primer semestre de 2012 s'elaborarà i aprovarà un **Reglament de segona activitat** per tal de **fer extensiva a tot el personal funcionari de l'Ajuntament la regulació d'aquestes situacions**, d'igual manera que es va fer en el col·lectiu de la policia municipal.

La situació de segona activitat, és a dir, l'adscripció a un lloc de treball de segona activitat, és una forma de compaginar el dret de permanència en la funció pública de tots els funcionaris fins la jubilació amb les capacitats físiques i/o psíquiques que requereix el lloc de treball que s'ocupa, sense necessitat d'abandonar la seva vida laboral.

## **5. MESURES DE CONCILIACIÓ LABORAL I FAMILIAR: TELETREBALL**

Cada cop més les administracions públiques, tant de l'Estat, com autonòmiques i locals, estan implementant amb èxit experiències de teletreball.

El teletreball és una nova fórmula basada en les tecnologies de la informació que possibilita que **els empleats d'una organització puguin desenvolupar total o parcialment la seva jornada laboral des d'un lloc diferent al del**

**seu centre de treball.** Aquesta nova modalitat pot suposar importants beneficis tant per l'organització com per als empleats que s'hi acullin, **sempre que les necessitats del servei ho permetin i en el marc de les polítiques de modernització i de conciliació de la vida laboral i familiar dins de l'administració pública.**

Demanem que durant l'any 2012 s'emprenquin les accions necessàries per tal d'iniciar la negociació i els estudis sobre les possibilitats d'implantació a l'Ajuntament de la modalitat de teletreball. **Aquests estudis hauran de permetre determinar quins llocs de treball poden ser ocupats mitjançant aquesta modalitat "no presencial" i en quin percentatge de la jornada.**

El teletreballador/a haurà d'estar en igualtat de condicions amb qualsevol altre treballador tant en matèria retributiva com de promoció, incorporant la flexibilitat horària i la teledisponibilitat.

## **6. EMPRESAS CONCESSIONÀRIES DE L'AJUNTAMENT: CONDICIONS BENEFICIOSES**

Els **plecs de clàusules** que regeixin la contractació **d'empreses concessionades** que ofereixin serveis i activitats municipals **incorporaran puntuació addicional si ofereixen condicions beneficioses per a l'ús per part del personal de l'Ajuntament.**

## **7. CRITERIS PER LA RECUPERACIÓ DEL PODER ADQUISITIU DELS FUNCIONARIS**

Durant el tercer trimestre de 2011, demanarem a la Corporació l'establiment de **criteris objectius que permetin determinar en quina situació econòmica recuperaran el poder adquisitiu els funcionaris de l'Ajuntament de Tarragona.**

Aquest tema és massa important com per deixar-lo a la improvisació i, per això, instarem al Govern Municipal que resulti de les eleccions, en el termini de dos mesos, a establir els criteris i indicadors objectius que permetin determinar en quina situació de millora de la conjuntura econòmica es podran aplicar mecanismes que permetin la recuperació del poder adquisitiu perdut pel personal funcionari.

No es demanarà fixar una data ni un marc tancat, però sí l'establiment d'uns criteris de referència per fer el seguiment de l'evolució de la situació econòmica en relació a la recuperació del poder adquisitiu perdut (retallada 2010, retallada 2011, IPC 2010, retallada pla pensions 2010).

## **8. CRITERIS PER L'ASSIGNACIÓ DEL COMPLEMENT DE PRODUCTIVITAT**

De conformitat amb els articles 20.1., 20.2. i 24.c) de l'EBEP, demanem l'establiment de criteris objectius per tal de fer extensiva a tot el personal de l'Ajuntament la possibilitat de percebre el complement de productivitat en igualtat d'oportunitats, de tal manera que esdevingui alhora un element de motivació i de millora contínua dels serveis.

No pot ser que l'única recompensa que reben els empleats per fer bé la seva feina sigui ser candidats a tenir-ne més, mentre a d'altres se'ls atorguen productivitats de manera discrecional.

Plantegem les següents modalitats:

- 1.- Productivitat per objectius:
  - 1.1.- Pla de millora.
  - 1.2.- Objectius operatius prefixats.
  - 1.3.- Objectius d'estalvi.
- 2.- Assistència.
- 3.- Dedicació i activitat temporal extraordinària.
- 4.- Condicions i situacions recollides en l'acord/conveni i/o negociades.

## **9. FONS D'ACCIÓ SOCIAL**

L'abril de 2010 vam realitzar un sondeig mitjançant qüestionari per conèixer l'opinió dels treballadors sobre el tipus de millora que calia plantejar per al fons social, actualment desfasat pels increments de l'IPC i de les retribucions (en relació als coeficients de proporcionalitat).

Prenent com a referència el resultat obtingut i en un abordatge conjunt amb el pla de pensions, fixem la direcció a seguir formulant la següent proposta de Fons d'Acció Social de l'Ajuntament de Tarragona:

Amb la finalitat de millorar el benestar social dels empleats públics, l'Ajuntament destinarà

anualment un 3% de la massa salarial al fons d'acció social.

Elecció de cada treballador d'una de les opcions següents:

a) Pla de Pensions amb l'aportació que resulti de dividir el 0'3% de la massa salarial pel nombre total de treballadors municipals (inclosos els interins) + Fons Social millorat amb l'eliminació dels coeficients de proporcionalitat i l'actualització dels imports dels ajuts.

b) Abonament al treballador d'una quantitat no inferior als 1.000 € en concepte de despeses de previsió social que es puguin produir durant l'exercici, amb possibilitat voluntària d'aportació total o parcial al Pla de Pensions per part del treballador.

Els ajuts excepcionals seran comuns per al personal de les opcions a) i b).

## **10. IMDEMNITZACIONS PER RAÓ DEL SERVEI**

Demanarem la determinació, l'acreditació i el pagament de les diferents indemnitzacions per raó del servei a l'Ajuntament de Tarragona, d'acord amb el DECRET 138/2008, de 8 de juliol de la Generalitat.

**Millorant les actuals condicions en despeses:**

**Viatge ús de vehicles particulars o altres mitjans de transport.**

**Dietes Allotjament i Manutenció dinar / sopar.**

## **11. HORES EXTRAORDINÀRIES**

Les hores extraordinàries realitzades seran retribuïdes econòmicament sense límit de nombre, i només podran ser compensades amb dies de festa a petició del funcionari (d'acord amb el coeficient 1'75).

Actualitzades al nous imports econòmics de la valoració de llocs de treball.

**Som FUNCIONARIS de l'Ajuntament de Tarragona i estem al teu costat**