

Acta de la Junta de Govern del CSITAL Barcelona

Identificació de la sessió:

Número: 02/2023

Caràcter: Ordinària

Data: 27 d'abril de 2023

Hora d'inici: 17:04h

Hora final: 19:26h

Lloc: Per mitjans telemàtics

Assistents:

Presidenta: Carme Torres Morales

Vicepresident: Francesc Fernández Ferran

Secretari: Jordi Gasulla Sabaté

Interventor: Francesc Aragón Sánchez

Tresorera: Marta Colorado Díaz

Vocals: Sònia Ramírez Domínguez

M. Teresa Fernández Hinojosa

Marta Colorado

Maria Cacharro

Col·legiats convidats, amb veu i sense vot: Montserrat Freixa Costa i M^a José Fernandez Ruiz

Hi assisteix també la coordinadora del CSITAL Barcelona, Eva Martí Solé.

Excusen la seva assistència: José Luis González Leal, Mercè Gobartt Vázquez, Mariona Ribera Esparbé, Susanna Espelt Piqué, Sergi Ribas Beltrán, Fernando Aragonés Seijo i Margarita Rodríguez Rodríguez



Comprovada l'existència del quòrum necessari perquè es pugui celebrar la sessió, es procedeix per la Presidenta, a obrir la mateixa, integrant l'ordre del dia els punts que es detallen a continuació:

1	Aprovació de l'acta de la sessió anterior celebrada en data 26 de gener de 2023
2	Nomenament de secretari i vici-secretari
3	Donar conformitat a la dissolució del Pla de Pensions i facultar a la Comissió de Control
4	Proposta de col·laboració entre el Consorci AOC i CSITAL Barcelona
5	Consulta al Ministerio en matèria de delegacions de funcions dels secretaris
6	Designació de la Sra. Aurora Corral com a representant del CSITAL Barcelona a la Taula de Treball de l'Acord Ciutadà per una Barcelona Inclusiva
7	Designació de la Sra. Maria Cacharro com a representant del CSITAL Barcelona a comissió del COSITAL en motiu del centenari de la professió
8	Constitució de la Borsa de Formadors del CSITAL Barcelona
9	Donar compte de l'activitat portada a terme per la delegada en matèria de formació
10	Contractació dels serveis de comunicació i informàtica
11	Debat sobre la necessitat de creació d'un servei d'assistència jurídica
12	Debat sobre la necessitat d'oferir una assegurança als col·legiats i col·legiades i per la Junta de Govern del Col·legi.
13	Assumptes urgents
14	Precs i preguntes



Desenvolupament de la sessió:

1. APROVACIÓ DE L'ACTA DE LA SESSIÓ ANTERIOR CELEBRADA EL 26 DE GENER DE 2023

Vist l'esborrany de l'acta núm. 1/2023, corresponent a la sessió ordinària d'aquesta Junta General, celebrada el passat dia 26 de gener de 2023, la Presidenta pregunta als membres de la Junta de General si tenen alguna esmena o rectificació a fer-hi i no havent-hi cap, s'aprova per unanimitat dels membres de la Junta General.

2. NOMENAMENT DEL SECRETARI I VICE-SECRETARI

Atès que el Sr. Jordi Esteban Español ha presentat la seva renúncia voluntària a la seva condició de secretari i vocal, respectivament, de la Junta de Govern del CSITAL Barcelona

Atès que l'article 34 bis en el seu apartat segon dels Estatuts del CSITAL Barcelona estableixen que en cas de renúncia del càrrec de secretari, haurà d'assumir les seves funcions el vici-secretari, que actualment exerceix el Sr. Jordi Gasulla Sabaté.

Atès que correspon a la Junta de Govern la provisió de càrrecs dels seus membres

Per tot l'exposat, la Junta

ACORDA:

Primer.- NOMENAR com a secretari de la Junta de Govern el senyor JORDI GASULLA SABATÉ que cessa amb data d'avui de les seves funcions de vicesecretari.

Segon.- NOMENAR com a vice-secretària de la Junta de Govern a la Sra. SÒNIA RAMÍREZ DOMÍNGUEZ.

Ambdós exerciran els càrrecs de secretari i vici-secretari, respectivament, amb els drets i deures que li confereixen els Estatuts aprovats per Resolució del Departament de Justícia de la Generalitat de Catalunya (DOG. Núm. 5480, de 8 d'octubre de 2009) i amb efectes des de la data d'avui.



Tercer.- COMUNICAR els nous nomenaments a la Generalitat de Catalunya, al Consell de Col·legis de Catalunya i al Consell General de Col·legis Oficials de Secretaris, Interventors i Tresorers d'Administració Local.

Tots dos accepten la designació efectuada, i manifesten no estar sotmesos a cap causa ni legalment ni reglamentàriament que impedeixi l'exercici del seu càrrec

3. DONAR CONFORMITAT A LA DISSOLUCIÓ DEL PLA DE PENSIONS I FACULTAR A LA COMISSIÓ DE CONTROL

El CSITAL Barcelona és el promotor del Pla de Pensions Associat COSITAL que està integrat en el Fons de Pensions Caixa Catalunya VIII, Fons de Pensions.

L'article 25.1 de les especificacions del Pla de Pensions indica que el funcionament i execució del Pla de Pensions serà supervisat per una Comissió de Control, en la que estaran representants de forma paritària els partícips i beneficiaris i el promotor.

L'article 25.2 de les especificacions del Pla de Pensions indica que els membres de la Comissió de Control seran els que en cada moment integrin la Junta de Govern del CSITAL Barcelona, integrada per 12 membres, sis dels quals representaran a l'entitat promotora i sis als partícips, ostentant aquests darrers la representació dels beneficiaris.

L'article 25.3 de les especificacions del Pla de Pensions indica que els membres de la Comissió de Control seran renovats per l'òrgan de govern del promotor, podent recaure aquesta designació en la totalitat dels membres integrants d'aquest òrgan.

Per acord de Junta de Govern en data 21 de juliol de 2022 es van designar els membres de la Comissió de control tant en representació del promotor com en representació dels partícips arrel de la Junta entrant després de la convocatòria electoral

Que atès que han renunciat recentment al càrrec de vocals els Srs. Jordi Esteban Español com també el Sr. Ignacio Aragonés Seijo, procedeix nomenar nous membres de l'esmentada Comissió de Control.

Paral·lelament existeix la voluntat per part de la Comissió de Control de procedir a la dissolució de l'esmentat Pla de Pensions

Per tot l'exposat, la Junta de Govern

ACORDA



Primer. Donar-se per assabentat de la renúncia com a membres de la Comissió de Control del Pla de Pensions Associat COSITAL en representació del promotor atès que han renunciat a la seva condició de vocal de la Junta de Govern del CSITAL Barcelona.

Jordi Esteban Español	xxxxxxxxxx
Ignacio Aragonés Seijo	xxxxxxxxxx

Segon.- Nomenar secretari de la Comissió de Control a Jordi Gasulla Sabaté en qualitat de secretari de la Junta de Govern del CSITAL Barcelona.

El Sr. Gasulla Sabaté accepta la designació efectuada, i manifesta no estar sotmès a cap causa ni legalment ni reglamentàriament que impedeixi l'exercici del seu càrrec.

Tercer.- Donar conformitat a la dissolució del Pla de Pensions Associat COSITAL que està integrat en el Fons de Pensions Caixa Catalunya VIII, Fons de Pensions

Quart.- Facultar a la Comissió de Control del fons de Pensions "Caixa Catalunya VIII", perquè en exercici del seu càrrec procedeixi a realitzar els actes públics i privats que siguin necessaris i concretament procedir a la seva finalització i liquidació.

Cinquè.- Comunicar aquest acord a la Comissió de Control del fons de Pensions "Caixa Catalunya VIII" així com també a l'entitat bancària.

Sotmesa la proposta d'acord a votació, és aprovada per la Junta de Govern per unanimitat.

4. PROPOSTA DE COL.LABORACIÓ ENTRE EL CONSORCI AOC I CSITAL BARCELONA

Reunida la Sra. Maria Cacharro, membre de la Junta de CSITAL Barcelona, amb la subdirectora de Tecnologia i Serveis i la responsable de Dinamització i Assessorament al Territori del Consorci AOC es proposa identificar secretaris que puguin fer de mentors i crear una xarxa dinàmica per a



compartir coneixements i experiències a través de canals com Telegram, amb l'objectiu de conèixer i poder respondre a les necessitats dels professionals de l'àmbit local

Per tot l'exposat la Junta

ACORDA

Primer. Col·laborar amb el Consorci AOC a fi i efecte de crear una xarxa dinàmica per a compartir els coneixements i experiències mitjançant la creació d'un canal de comunicació àgil de participació com Telegram.

Segon. Informar i incentivar als col·legiats i col·legiades sobre la possibilitat de formar part d'aquesta xarxa

Sotmesa la proposta d'acord a votació, és aprovada per la Junta de Govern per unanimitat.

5. CONSULTA AL MINISTERIO DE POLÍTICA TERRITORIAL Y FUNCIÓN PÚBLICA EN MATÈRIA DE DELEGACIONES DE FUNCIONES DELS SECRETARIS

Es proposa a la Junta la presentació de la següent consulta:

CONSULTA PARA FORMULAR AL MINISTERIO:

El artículo 13.2 del derogado RD 1174/1987, de 18 de septiembre, por el que se regula el régimen jurídico de los funcionarios de Administración Local con habilitación de carácter nacional, preveía lo siguiente:

“ 2. Las funciones de fe pública y asesoramiento legal preceptivo, recogidas en los artículos 2 y 3 y concordantes de este Real Decreto, respecto de Juntas, Órganos o Entidades dependientes de la Corporación distintas del Alcalde, Pleno o Comisión de Gobierno decisoria, podrán ser encomendadas por la Corporación a funcionarios propios de la misma carentes de la habilitación de carácter nacional, a propuesta del titular de la Secretaría y que actuarán como delegados de éste.”

Esta posibilidad de delegación de funciones a favor de personal funcionario ha desaparecido en el redactado del vigente RD 128/2018, de 16 de marzo, por el que se regula el régimen jurídico de los funcionarios de Administración Local con habilitación de carácter nacional.



Por la presente se formulan las siguientes preguntas:

1. ¿Al haberse suprimido del redactado del RD 128/2018, de 16 de marzo, la posibilidad de delegación de funciones de la Secretaría a favor de personal funcionario propio de la Corporación Local, dicha delegación ya no resulta posible legalmente por no estar prevista en dicho RD?
2. Si se responde en la pregunta anterior que dicha delegación sí que resulta posible, ¿se puede indicar qué norma jurídica le otorgaría amparo jurídico?

En concreto, si dicha norma sería el artículo 9 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, del régimen jurídico del sector público, en concordancia con la Disposición Adicional octava del RD 128/2018, de 16 de marzo y el artículo 5 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, por entender que las Secretarías son órganos administrativos ya que su actuación tiene carácter preceptivo?

¿Y sería posible delegar dichas funciones a favor de personal funcionario propio de la Corporación Local y no a ningún órgano administrativo como prevé el artículo 9 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre?

¿Y a qué funciones reservadas a la Secretaría resultaría de aplicación lo que prevé el artículo 9.4 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, ya que no en todos los casos las Secretarías podrían dictar resoluciones administrativas? ¿O quizás esta previsión legal es una mera ficción jurídica que no afecta al régimen de responsabilidades de las Secretarías?

3. Si se responde en la pregunta anterior que dicho amparo jurídico se encuentra en el artículo 9 de la Ley 40/2015, ¿se podría confirmar entonces que las Secretarías disponen de facultades, para de forma autónoma, poder dictar las instrucciones y órdenes de servicio previstas en el artículo 6 de la misma Ley, en concordancia con el artículo 2.2 del RD 128/2018?
4. Si se ha considerado al responder las preguntas anteriores que las Secretarías no son órganos administrativos, ¿se podría confirmar el alcance del concepto de órgano previsto en la Disposición Adicional octava del RD 128/2018, de 16 de marzo, desde la perspectiva de funciones y obligaciones de las Secretarías?



En concreto, si se trata de las actuaciones administrativas automatizadas previstas en el artículo 41 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, en las que no intervendría de forma directa la Secretaría, ¿ las Secretarías tienen la condición de órgano competente para, de forma autónoma, definir las especificaciones, programación, mantenimiento, supervisión y control de calidad y, en su caso, auditoría del sistema de información y de su código fuente y ser el órgano responsable a efectos de impugnación?

A tenir en compte les respostes 1.1 i 1.10 del Butlletí de Consultes al Ministeri que s'adjunta

Per tot l'exposat la Junta acorda:

ACORDA

Primer. PRESENTAR la consulta a què es refereix la part expositiva dels presents acords al Ministerio de Política Territorial y Función Pública als efectes adients.

Sotmesa la proposta d'acord a votació, és aprovada per la Junta de Govern per unanimitat.

6. DESIGNACIÓ DE LA SRA. AURORA CORRAL COM A REPRESENTANT DEL CSITAL BARCELONA A LA TAULA DE TREBALL DE L'ACORD CIUTADÀ PER UNA BARCELONA INCLUSIVA

El passat 23 de gener de 2023, Acord Ciutadà per una Barcelona Inclusiva, l'espai de participació, de cooperació publico-privada i d'acció conjunta entre institucions i organitzacions de la ciutat que treballen per construir una Barcelona més inclusiva i amb major qualitat de vida per a totes les persones es van posar en contacte amb CSITAL Barcelona per informar que des del Fòrum Social Metropolità, l'espai horitzontal obert a totes les entitats socials amb activitat a la regió metropolitana, la ciutat dels 5 milions d'habitants, i alguns dels ajuntaments de la regió metropolitana, promogut per l'Acord Ciutadà, estaven organitzant la Jornada d'enguany que porta per títol "Per una millor contractació i col·laboració econòmica i social entre els ajuntaments i les entitats socials: pràctiques d'èxit en les condicions actuals" i per proposar que un representant de CSITAL Barcelona moderés la taula rodona "Experiències reeixides de



contractació i cooperació entre Ajuntaments i el Tercer Sector", en la que tres Ajuntaments de la regió metropolitana (El Prat del Llobregat, Mataró i Santa Coloma de Gramenet) van explicar les experiències del seu model de contractació amb les entitats socials del territori.

Va participar, en aquesta jornada, celebrada el 23 de febre, en representació de CSITAL Barcelona, la Sra. Aurora Corral, indicant que la jornada va consistir en explicar la possibilitat de fer acció concertada i convenis de subvencions nominatives amb entitats del tercer sector.

A partir d'aquesta participació volen crear una taula de treball amb els diferents actors per continuar tractant el tema.

Per tot l'exposat la Junta acorda:

ACORDA

Primer. Designar a la Sra. Aurora Corral com a representant del CSITAL Barcelona a la Taula de Treball de l'Acord Ciutadà per una Barcelona Inclusiva

Segon. Comunicar aquest acord a la Taula de Treball de l'Acord Ciutadà per una Barcelona Inclusiva

Sotmesa la proposta d'acord a votació, és aprovada per la Junta de Govern per unanimitat.

7. DESIGNACIÓ DE LA SRA. MARIA CACHARRO COM A REPRESENTANT DE CSITAL BARCELONA A LA COMISSIÓ DEL COSITAL EN MOTIU DEL CENTENARI DE LA PROFESSIÓ

Per tot l'exposat la Junta acorda:

ACORDA

Primer. Designar a la Sra. Maria Cacharro com a representant del CSITAL Barcelona a la Comissió del COSITAL en motiu del centenari de la professió

Segon. Comunicar aquest acord a la COSITAL

Sotmesa la proposta d'acord a votació, és aprovada per la Junta de Govern per unanimitat.



8. CONSTITUCIÓ DE LA BORSA DE FORMADORS DEL CSITAL BARCELONA NOVA PROPOSTA

CSITAL Barcelona va oferir a tots els col·legiats i col·legiades la possibilitat de formar part de la formació que s'organitza des del col·legi

La crida a la participació es va fer a través de correu electrònic i informació a través de la web del col·legi oferint la possibilitat de participar en:

- Coordinar accions formatives
- Moderar jornades / taules rodones
- Impartir formació
- Organització i seguiment de grups d'acompanyament emocional de FHN
- Preparació oposicions FHN
- Tutoria a les noves promocions de FHN

Les persones col·laboradores son:

Sergi Ribas Beltrán, secretari categoria superior, Ajuntament de Mataró

Sol·licita participar en:

- Preparació oposicions FHN
- Tutoria noves promocions FHN

Jose Ignacio Araújo Gómez, secretari categoria superior, Ajuntament de Girona

Sol·licita participar en :

- Impartir formació
- Preparació oposicions FHN



Carmen Alonso Higuera, secretària categoria superior, Ajuntament de Cornellà de Llobregat

Sol·licita participar en:

- Coordinar accions formatives
- Moderar jornades/taules rodones
- Impartir formació

Aurora Corra Garcia, secretària categoria superior, Ajuntament de Cerdanyola del Vallés

Sol·licita participar en:

- Coordinació d'accions formatives
- Moderar jornades/taules rodones
- Impartir formació
- Tutoria noves promocions FHN

Núria Moral Ferrés, secretària-interventora, Consell Comarcal de la Selva (en comissió de serveis)

Sol·licita participar en:

- Coordinar accions formatives
- Moderar jornades/taules rodones
- Impartir formació
- Organització i seguiment grups d'acompanyament emocional FHN
- Preparació oposicions
- Tutoria noves promocions FHN

Francesc Aragón Sánchez, Interventor-Tresorer, Ajuntament de Santa Coloma de Gramenet

Sol·licita participar en:



- Coordinar accions formatives
- Moderar jornades/taules rodones
- Impartir formació
- Organització i seguiment grups d'acompanyament emocional FHN
- Preparació oposicions
- Tutoria noves promocions FHN

M. Criseida Ramírez Domínguez, Interventora categoria superior, Ajuntament d'El Prat de Llobregat

Sol·licita participar en:

- Coordinar accions formatives
- Moderar jornades/taules rodones
- Impartir formació

Rafael Gimeno Martínez, Interventor – Tresorer categoria d'entrada, Interventor delegat a l'Ajuntament de Barcelona

Sol·licita participar en:

- Impartir formació
- Preparació oposicions FHN

Mireia Grau Sadurní Secretària d'entrada, Consell Comarcal del Ripollès

Sol·licita participa en:

- Impartir formació
- Preparació oposicions FHN
- Tutoria noves promocions FHN



Isidre Martí Sarda, Secretari categoria superior, Ajuntament de Vilanova i la Geltrú

Sol·licita participar en:

- Coordinar accions formatives
- Moderar jornades / taules rodones
- Impartir formació
- Organització i seguiment de grups d'acompanyament emocional de FHN

Bernat Calvo Català, secretari d'entrada, Ajuntament de Polinyà

Sol·licita participar en:

- Coordinar accions formatives
- Moderar jornades / taules rodones
- Impartir formació

Jordi Gasulla Sabaté, secretari-interventor, secretari de l'Ajuntament de Santa Margarida de Montbui (comissió de serveis)

Sol·licita participar en:

- Impartir formació
- Organització i seguiment grups d'acompanyament emocional FHN
- Preparació oposicions FHN
- Tutoria noves promocions FHN

César Romero García, interventor Ajuntament de Sitges (comissió de serveis)

Sol·licita participar en:

- Impartir formació
- Preparació oposicions FHN
- Tutoria noves promocions FHN



Per tot l'exposat la Junta acorda:

ACORDA

Únic. Constituir la borsa de formadors i formadores de CSITAL Barcelona amb les persones interessades.

Sotmesa la proposta d'acord a votació, és aprovada per la Junta de Govern per unanimitat.

9. DONAR COMPTE DE L'ACTIVITAT PORTADA A TERME PER LA DELEGADA EN MATÈRIA DE FORMACIÓ i actualització tarifes Jornades d'Actualització CSITAL

Es presenta per part de la responsable en matèria de formació, Sra. Sònia Ramírez els resultats de les següents jornades:

Jornada	<u>8ª JORNADA D'ACTUALITZACIÓ DE L'ADMINISTRACIÓ LOCAL</u>
Modalitat i, en el seu cas, lloc de celebració	HÍBRID (amb gravació)
Data	26/1/2023
Horari jornada	9:00 – 14:00
COORDINACIÓ PROGRAMA	EXTERNA. Delegada de Formació del Csital BCN. Sònia Ramírez Domínguez
Data PUBLICITAT CSITAL PROGRAMA	10/11/2022



NOM I COGNOMS PONENTS i càrrecs (anteriors i/o actual)	NOVETATS SOBRE EL RÈGIM FINANCER COMPTABLE I DE CONTROL INTERN PONENT: Sra. Carmen Torres Morales. Interventora delegada de l'Ajuntament de Barcelona. Presidenta del Csital BCN NOVETATS SOBRE EL RÈGIM LOCAL GENERAL Ponent: Sr. Joan Antón Font Monclús. Secretari General de l'Ajuntament de Tarragona NOVETATS EN CONTRACTACIÓ Ponent: Sr. Jofre Clofent Calsapeu. Cap del Servei de Qualitat Administrativa de l'Ajuntament de Premià de Mar NOVETATS SOBRE URBANISME Ponent: Sr. Héctor García Morago. Magistrat del Tribunal Superior de Justícia de Catalunya NOVETATS SOBRE RECURSOS HUMANS Ponent: Sr. Ignasi Beltrán de Heredia Ruiz. Professor agregat (AQU) i Titular de la Universitat Acreditat (ANECA) de Dret del Treball i de la Seguretat Social de la Universitat Oberta de Catalunya (UOC)
CORREU ELECTRÒNIC	ctorresm@bcn.cat jafont@tarragona.cat clofentcj@premiademar.cat hectorgm59@gmail.com ibeltran_de_heredia@uoc.edu



<p>PONÈNCIES I HORARI</p>	<p>9:10 – 10:00 NOVETATS SOBRE EL RÈGIM FINANCER COMPTABLE I DE CONTROL INTERN</p> <p>10:00 – 10:45 NOVETATS SOBRE EL RÈGIM LOCAL GENERAL</p> <p>10:45 – 11:15 Pausa i cafè</p> <p>11:15 – 12:00 NOVETATS EN CONTRACTACIÓ</p> <p>Ponent: Sr. Jofre Clofent Calsapeu. Cap del Servei de Qualitat Administrativa de l'Ajuntament de Premià de Mar</p> <p>12:00 – 12:45 NOVETATS SOBRE URBANISME</p> <p>Ponent: Sr. Héctor García Morago. Magistrat del Tribunal Superior de Justícia de Catalunya</p> <p>12:45 – 13'30 NOVETATS SOBRE RECURSOS HUMANS</p> <p>Ponent: Sr. Ignasi Beltrán de Heredia Ruiz. Professor agregat (AQU) i Titular de la Universitat Acreditat (ANECA) de Dret del Treball i de la Seguretat Social de la Universitat Oberta de Catalunya (UOC)</p>
<p>CONTINGUT</p> <p>Breu descripció de l'objectiu de la seva exposició</p>	<p>La jornada té com a objectiu facilitar als assistents un resum clar i justificatiu de les principals novetats de l'any 2023 que afecten als diferents àmbits del dret local, tant des d'un punt de vista legislatiu, jurisprudencial i doctrinal abastant les matèries següents:</p> <ul style="list-style-type: none">• Règim econòmic comptable i de control.• Contractació.• Règim Local general.• Urbanisme.• Recursos Humans
<p>PARTICIPACIÓ - PERSONA ENCARREGADA DE LA MODERACIÓ TORN PREGUNTES</p>	<p>Vicepresident del Csital BCN Francesc Fernàndez Ferran</p>



Si hi ha DOCUMENTACIÓ I MATERIALS, data lliurament participants	DOS DIES ABANS DE LA JORNADA (RRHH el mateix 26/1/2023 abans de la jornada)
En cas format online/mixt, connexió de prova abans DIA I HORA	NO EL CSITAL LLOGA ORDINADOR PERQUÈ ELS PONENTS NO HAGIN DE PORTAR EL SEU
Si hi ha patrocini, qui i condicions	NO
DESPESA TOTAL PONENTS s/preus jornades Csital	IMPORTE BRUTO Carmen Torres Morales (ponent) 480,00 Joan Antón Font Monclús (ponent) 480,00 Jofre Clofent Calsapeu (ponent) 480,00 Héctor García Morago (ponent) 480,00 Ignasi Beltrán de Heredia Ruiz (ponent) 480,00 Francesc Fernàndez (modera) 300,00 Sonia Ramirez (coordinació) 150,00 Pausa i cafè presencial en la seu del Csital
Nombre inscrits	114 – 77 ONLINE i 37 PRESENCIAL
INGRESSOS I PREU D'INSCRIPCIÓ	16.010,00 € Quota inscripció: 125 euros col·legiats i col·legiades, 165 no col·legiats i no col·legiades.
BENEFICI (s/brut)	13.160,00 €
AVALUACIÓ	Nombre d'avaluacions: 43 (38%)



Resultat participants	<p>Els continguts de la jornada han complert les expectatives: 9,05 punts</p> <p>Els continguts de la jornada han estat útils per a la tasca professional: 9,12 punts</p> <p>L'interès del tema: 9,26 punts</p> <table><tr><td>Primera ponència</td><td>9,02</td></tr><tr><td>Segona ponència</td><td>9,65</td></tr><tr><td>Tercera ponència</td><td>9,65</td></tr><tr><td>Quarta ponència</td><td>8,47</td></tr><tr><td>Cinquena ponència</td><td>9,51</td></tr></table> <p>L'habilitat comunicativa: 9,23 punts</p> <table><tr><td>Primera ponència</td><td>9,81</td></tr><tr><td>Segona ponència</td><td>9,88</td></tr><tr><td>Tercera ponència</td><td>8,67</td></tr><tr><td>Quarta ponència</td><td>8,58</td></tr><tr><td>Cinquena ponència</td><td>9,23</td></tr></table>	Primera ponència	9,02	Segona ponència	9,65	Tercera ponència	9,65	Quarta ponència	8,47	Cinquena ponència	9,51	Primera ponència	9,81	Segona ponència	9,88	Tercera ponència	8,67	Quarta ponència	8,58	Cinquena ponència	9,23
Primera ponència	9,02																				
Segona ponència	9,65																				
Tercera ponència	9,65																				
Quarta ponència	8,47																				
Cinquena ponència	9,51																				
Primera ponència	9,81																				
Segona ponència	9,88																				
Tercera ponència	8,67																				
Quarta ponència	8,58																				
Cinquena ponència	9,23																				
VALORACIÓ INTERNA dels resultats	S'HA DE PROFESSIONALITZAR LA IMATGE I SO D'AQUESTES JORNADES MITJANÇANT LA CONTRACTACIÓ ESPECÍFICA D'UNA PERSONA ESPECIALISTA SI ES VOL CONTINUAR FENT JORNADES EN FORMAT HÍBRID																				
AVALUACIÓ Temes demanats per a properes	CONVENIS/CONTRACTES/ENCOMANES/ENCÀRRECS DE GESTIÓ/ENS INSTRUMENTALS CARTIPÀS URBANISME / TEMES FISCALS EN MATÈRIA D'HABITATGE PERSONAL MODIFICACIONS DE CONTRACTES CONTROL CONCESSIONS LINIA HABILITATS FONS NEXT GENERATION PATRIMONI MUNICIPAL/ NOVETATS EN RÈGIM D'ACTIVITATS, LA PROTECCIÓ DEL PATRIMONI CULTURAL / ASPECTES PATRIMONIALS I INVENTARI / RÈGIM PATRIMONIAL RESPONSABILITAT PATRIMONIAL, PENAL I COMPTABLE																				



	ADMINISTRACIÓ ELECTRÒNICA LLEI DE FACILITACIÓ DE L'ACTIVITAT ECONÒMICA
--	---------------------------------------------------------------------------

Jornada	<u>JORNADA SOBRE LES NORMES DE CONSOLIDACIÓ EN L'ÀMBIT DEL SECTOR PÚBLIC LOCAL</u>
Modalitat i, en el seu cas, lloc de celebració	HÍBRID (amb gravació)
Data	27/2/2023
Horari jornada	9:00 – 13:00 (Finalitzà 12:30)
COORDINACIÓ PROGRAMA	EXTERNA. Delegada de Formació del Csital BCN. Sònia Ramírez Domínguez
Data PUBLICITAT CSITAL PROGRAMA	18/1/2022
NOM I COGNOMS PONENTS i càrrecs (anteriors i/o actual)	PONENT: Berta Noguer Puigdemont, Cap de secció de Coordinació comptable i pressupostària d'entitats locals, del Departament d'Intervenció de la Diputació de Girona.
CORREU ELECTRÒNIC	bnoguer@ddgi.cat
PONÈNCIES I HORARI	9:00h. Inici de la Jornada Ordre HAC/836/2021, de 9 de juliol, per la qual s'aproven les normes per a la formulació dels comptes anuals consolidats en l'àmbit del sector públic local <ul style="list-style-type: none">• Règim Jurídic i entrada en vigor• Entitats que intervenen en la consolidació: entitats del grup, entitats multigrup i entitats associades



	<ul style="list-style-type: none">• L'obligació de consolidar i excepcions• Visió general dels mètodes i procediments de consolidació: integració global, integració proporcional i posada en equivalència• Els comptes anuals consolidats: balanç, compte del resultat econòmic, patrimonial, estat de canvis en el patrimoni net, estat de fluxos d'efectiu, estat de liquidació del pressupost i memòria consolidats <p>10:30-11:00 Pausa café</p> <p>13:00 Cloenda</p>
CONTINGUT Breu descripció de l'objectiu de la seva exposició	<p>La jornada té com a finalitat explicar l'ordre HAC/836/2021, de 9 de juliol, per la qual s'aproven les normes per a la formulació dels comptes anuals consolidats en l'àmbit del sector públic local.</p> <p>Objectius:</p> <ul style="list-style-type: none">• Definir el grup de consolidació local i les entitats que intervenen.• Concretar les entitats que estan obligades i a partir de quin any.• Determinar els mètodes i procediments de consolidació aplicables per tipus d'entitats.• Presentar les etapes de la consolidació aplicable a cada tipus de mètode.• Explicar els documents que conformen els comptes anuals consolidats.
PARTICIPACIÓ - PERSONA ENCARREGADA DE LA MODERACIÓ TORN PREGUNTES	Delegada de Formació del Csital BCN. Sònia Ramírez Domínguez
Si hi ha DOCUMENTACIÓ I MATERIALS, data lliurament participants	DOS DIES ABANS DE LA JORNADA (RRHH el mateix 23/2/2023 abans de la jornada)
En cas format online/mixt, connexió de prova abans DIA I HORA	DIMECRES 22/2/2023 D'11:00 A 13:30 HORES PROVA AMB ELS ESPECIALISTES EN IMATGE I SO (30 EUROS +/- IVA /IRPF) I EL DILLUNS 27/2/2023 UN TOTAL DE 5 HORES (350 EUROS +/- IVA /IRPF) A LA SEU DEL CSITAL, DE 8:00 a 13:00 HORES. EL CSITAL POSA ELS DOS ORDINADORS QUE ES NECESSITEN PER A LA SESSIÓ - ORDINADORS PERSONALS DE LA DELEGADA DE FORMACIÓ I LA PRESIDENTA DEL CSITAL



Si hi ha patrocini, qui i condicions	NO
DESPESA TOTAL PONENTS s/preus jornades Csital	IMPORTE BRUTO Berta Noguer (ponent) 800,00 Sonia Ramirez (coordinació i moderació) 300,00 Pausa i cafè presencial en la seu del Csital
Nombre inscrits	51 – 47 ONLINE i 4 PRESENCIAL
INGRESSOS I PREU D'INSCRIPCIÓ	7.764,00 € Quota inscripció: 124 euros col·legiats i col·legiades, 164 no col·legiats i no col·legiades.
BENEFICI (s/brut)	6.664,00 €
AVALUACIÓ Resultat participants	Nombre d'avaluacions: 17 (33%) Els continguts de la jornada han complert les expectatives: 8,24 punts Els continguts de la jornada han estat útils per a la tasca professional: 8,41 punts L'interès del tema: 9,12 punts L'habilitat comunicativa: 9,29 punts
VALORACIÓ INTERNA dels resultats	ES CONTRACTA A UNS ESPECIALISTES EN IMATGE I SO PER A AQUESTA JORNADA – FACTURA IMPORT 433,20 EUROS. LA PROPOSTA ÉS DONAR CONTINUÏTAT A AQUEST SERVEI PER A PROPERES (RENOVACIÓ EELL –AMB TAULES RODONES MATÍ I TARDA) I ES PROPOSA LA COMPRA DE DOS



	<p>ORDINADORS DES DEL COL·LEGI PER DONAR COBERTURA AL SERVEI DE FORMACIÓ AMB ORDINADORS PROPIS QUE NO HAGIN DE SER CEDITS TEMPORALMENT PER PESONAL DE LA JUNTA O LLOGATS</p> <p>A PARTIR DEL MOMENT QUE ESTIGUI OPERATIVA LA NOVA WEB ES VOL POSAR A DISPOSICIÓ DELS INSCRITS L'ACCÉS VIA WEB AMB UN CODI A LA GRAVACIÓ DE LA JORNADA</p>
AVALUACIÓ Temes demanats per a properes	<p>APROFUNDIR MATEIX TEMA (5) – MÉS PRÀCTIC (5) - CONFECCIÓ DOCUMENTS COMPTE GENERAL (1) (TOTAL 11/17)</p> <p>RECURSOS HUMANS</p> <p>DETERMINACIÓ DEL PREU DE LICITACIÓ</p> <p>ALTERNATIVES AL CONTRACTE MENOR</p> <p>TRIBUTARI</p> <p>ACTUALITZACIÓ NORMATIVA INGRESSOS TRIBUTARIS A EFECTES PRÀCTICS</p> <p>PATRIMONI DES D'UNA PERSPECTIVA ECONÒMICA</p> <p>INFORMES D'INTERVENCIÓ EN MATÈRIA PATRIMONIAL</p>

FITXA TÈCNICA DE LA JORNADA

Jornada	<u>JORNADA RENOVACIÓ DE LES CORPORACIONS LOCALS</u>
Modalitat i, en el seu cas, lloc de celebració	HÍBRID (amb gravació)
Data	28/3/2023
Horari jornada	9:00 – 18:00 (matí i tarda)
COORDINACIÓ PROGRAMA	EXTERNA. Delegada de Formació del Csital BCN. Sònia Ramírez Domínguez
Data PUBLICITAT CSITAL PROGRAMA	17/2/2023
PONÈNCIES I HORARI	8.40h. Recepció i admissió d'assistents 8.50h. Inauguració i presentació de la jornada
NOM I	Vicepresident del Csital BCN Francesc Fernández Ferran



COGNOMS PONENTS i càrrecs (anterior i/o actual)	Delegada Formació Csital BCN Sònia Ramírez Domínguez	
	9:00h. Inici	
	<i>Eleccions locals, constitució dels nous ajuntaments i primeres mesures organitzatives del cartipàs municipal MATÍ</i>	
	9:00-10:00 ELECCIONS LOCALS	<ul style="list-style-type: none">• Dret de sufragi actiu i passiu, procés electoral i Administració electoral: Junes electorals, meses electorals i Oficina del Cens electoral• El sistema electoral: municipis de règim comú i règims especials• La convocatòria d'eleccions i el procés electoral: presentació i proclamació de candidatures, campanya electoral i campanyes, paperetes i sobres electorals, vot per correspondència, Jornada electoral i escrutini electoral. Especial referència a la activitat municipal en els processos electorals <p>PONENT: José Luis González Leal. Secretari General Ajuntament de Manresa</p>
10:00-11.00 CONSTITUCIÓ DELS NOUS AJUNTAMENTS	<ul style="list-style-type: none">• Durada del mandat dels membres de les entitats locals: expiració i pròrroga de funcions• Cessament automàtic del personal eventual i operacions de liquidació de la Corporació sortint• La constitució dels nous Ajuntaments: activitats preliminars, sessió constitutiva i elecció de l'Alcaldia <p>PONENT: Carmen Alonso Higuera. Secretària General Ajuntament de Cornellà de Llobregat</p>	
11:00 -11:30	Pausa cafè	
11:30 -13:00 TAULA 1: L'ESTATUT DELS REGIDORS/ES	<ul style="list-style-type: none">• Drets de participació política dels electes locals: especial referència al dret d'accés a la informació• Drets econòmics i sociolaborals dels electes locals: retribucions, assistències, règims de dedicació i situacions administratives• Deures dels electes locals: Codi de conducta i règim d'incompatibilitats <p>PRESENTA I MODERA: Carmen Alonso Higuera. Secretària General Ajuntament de Cornellà de Llobregat</p> <p>MEMBRES:</p> <ul style="list-style-type: none">- Roger Cots i Valverde. Secretari General Ajuntament de Sant Feliu de Llobregat- Mariona Ribera Esparbé. Interventora General	



		Ajuntament de Manresa - Ana Mochales Collado. Secretària-Interventora Ajuntament de Sant Esteve de Palautordera i, en acumulació, Ajuntament de Campins	
TARDA			
15:15-16:15 EL CARTIPÀS MUNICIPAL		<ul style="list-style-type: none">• Potestat d'autoorganització, ROM i Cartipàs municipal. Distribució de competències organitzatives entre el Ple i l'Alcalde/essa• Primeres mesures organitzatives del mandat: Règim de sessions, creació i composició de les Comissions Informatives, designació de membres de la Junta de Govern i de les Tinences d'Alcaldia, nomenament de representants municipals en òrgans col·legiats municipals, supramunicipals i altres¹• Règim de delegació de competències interorgàniques <p>PONENT: Alfred Lacasa Tribó. Secretari General Ajuntament de Blanes</p>	
16:15 -16:30	Pausa		
16:30 -18:00 TAULA 2: ELS GRUPS POLÍTIQS MUNICIPALS		<ul style="list-style-type: none">• Grups polítics municipals: naturalesa jurídica, funcions i atribucions, configuració inicial i modificacions posteriors• Estatut dels Grups polítics municipals: especial referència al dret a percebre una dotació econòmica• Regidors i Regidores no adscrits <p>PRESENTA I MODERA: Alfred Lacasa Tribó. Secretari General Ajuntament de Blanes</p> <p>MEMBRES:</p> <ul style="list-style-type: none">- Carme Vallès Fort. Vicesecretària de la Diputació de Lleida- Yolanda Toral Morente. Interventora del Consell Comarcal del Baix Empordà- Marta Call Padrós. Vicesecretària Ajuntament de la Garriga	
18:00 Cloenda			

¹ Respecte de la determinació del nombre, característiques i retribucions del personal eventual, de l'establiment del règim de retribucions, assistències i dedicació dels membres de la Corporació i de la dotació econòmica dels grups polítics municipals, per a evitar solapaments, el ponent es remetrà al ja indicat a la ponència anterior, en el primer cas i, respecte de la resta, a les taules que tindran lloc per la tarda.



CORREU ELECTRÒNIC	<p>Carmen Alonso - suport coordinació, ponència i moderació taula matí calonso@aj-cornella.cat</p> <p>Jose Luis González Leal - ponència gonzalezleal@gmail.com</p> <p>Alfred Lacasa - ponència i moderació taula tarda info@alfredlacasa.com</p> <p>TAULA 1 - Mariona Ribera - participant taula matí riberam@ajmanresa.cat</p> <p>TAULA 1 - Anna Mochales - participant taula matí mochalescan@diba.cat</p> <p>TAULA 1 - Roger Cots - participant taula matí cotsvr@santfeliu.cat</p> <p>TAULA 2 - Carme Vallès - participant taula tarda</p> <p>TAULA 2 - Yolanda Toral - participant taula tarda yotoral@hotmail.com</p> <p>TAULA 2 - Marta Call - participant taula tarda mcall@ajlagarriga.cat</p>												
CONTINGUT Breu descripció de l'objectiu de la seva exposició	<p>Amb motiu de les properes eleccions municipals aquesta jornada té com a objectiu aprofundir en els aspectes més rellevants de la finalització del mandat dels electes locals a les corporacions locals, així com la constitució i definició del cartipàs dels nous ajuntaments.</p> <p>Donades les diferents realitats municipals segons població, pressupost i mitjans que disposen s'ha considerat d'interès poder incloure dins la jornada un format de taules amb professionals d'habilitació nacional de les diferents subescales.</p> <p>La jornada pretén, a partir d'una primera exposició, poder aprofundir i tractar aquells aspectes que generen més problemàtica i/o que es consideren més rellevants en la pràctica de la renovació de les corporacions locals a partir de la publicació de la convocatòria d'eleccions municipals.</p>												
PARTICIPACIÓ - PERSONA ENCARREGADA DE LA MODERACIÓ TORN PREGUNTES	<p>Vicepresident del Csital BCN Francesc Fernández Ferran Delegada Formació Csital BCN Sònia Ramírez Domínguez</p>												
Si hi ha DOCUMENTACIÓ I MATERIALS, data lliurament participants	<p>DOS DIES ABANS DE LA JORNADA AMB DOCUMENTACIÓ COMPLEMENTÀRIA UN DIA DESPRÉS</p>												
En cas format online/mixt, connexió de prova abans DIA I HORA	<p>DIRECTAMENT EL MATEIX DIA, UNA HORA ABANS AMB ELS ESPECIALISTES EN IMATGE I SO</p> <p>EL CSITAL POSA UN ORDINADOR I EL QUE ES NECESSITA PER LES PREGUNTES ON LINE ELS ORDINADORS PERSONALS DE LA DELEGADA DE FORMACIÓ I EL PRESIDENT DEL CSITAL, MODERADORS DE LA JORNADA</p>												
Si hi ha patrocini, qui i condicions	<p>NO</p>												
DESPESES TOTAL PONENTS s/preus jornades Csital	<table><thead><tr><th>IMPORTE BRUTO</th><th></th></tr></thead><tbody><tr><td>Sonia Ramirez - coordinació i suport moderació</td><td>300</td></tr><tr><td>Francesc Fdez - moderació</td><td>300</td></tr><tr><td>Carmen Alonso - suport coordinació, ponència i moderació taula matí</td><td>730</td></tr><tr><td>Jose Luis González Leal - ponència</td><td>480</td></tr><tr><td>Alfred Lacasa - ponència i moderació taula tarda</td><td>580</td></tr></tbody></table>	IMPORTE BRUTO		Sonia Ramirez - coordinació i suport moderació	300	Francesc Fdez - moderació	300	Carmen Alonso - suport coordinació, ponència i moderació taula matí	730	Jose Luis González Leal - ponència	480	Alfred Lacasa - ponència i moderació taula tarda	580
IMPORTE BRUTO													
Sonia Ramirez - coordinació i suport moderació	300												
Francesc Fdez - moderació	300												
Carmen Alonso - suport coordinació, ponència i moderació taula matí	730												
Jose Luis González Leal - ponència	480												
Alfred Lacasa - ponència i moderació taula tarda	580												



	<p>TAULA 1 - Mariona Ribera - participant taula matí 200</p> <p>TAULA 1 - Anna Mochales - participant taula matí 200</p> <p>TAULA 1 - Roger Cots - participant taula matí 200</p> <p>TAULA 2 - Carme Vallès - participant taula tarda 200</p> <p>TAULA 2 - Yolanda Toral - participant taula tarda 200</p> <p>TAULA 2 - Marta Call - participant taula tarda 200</p> <p>Com les tarifes preveuen un import per taula (a banda del moderador) en previsió d'uns dos membres i aquestes es configuren amb tres, un per cada escala, Secretaria / Intervenció / Secretaria-Intervenció, es retribueix a cada participant en la taula amb un mínim de 200 euros</p> <p>Pausa i cafè presencial en la seu del Csital</p>
Nombre inscrits	84 – 51 ONLINE i 33 PRESENCIAL
INGRESSOS I PREU D'INSCRIPCIÓ	14.400,00 € Quota inscripció: 160 euros col·legiats i col·legiades, 200 euros no col·legiats i no col·legiades.
BENEFICI (s/brut)	10.810,00 €
AVALUACIÓ Resultat participants	<p>Nombre d'avaluacions: 36 (43%)</p> <p>Els continguts de la jornada han complert les expectatives: 9,08 punts</p> <p>Els continguts de la jornada han estat útils per a la tasca professional: 9,08 punts</p> <p>Gairebé un 90% valora positivament aquest nou format de TAULES en les jornades. El 10% restant el considera indistint.</p> <p>PRIMERA PONÈNCIA MATÍ L'interès del tema: 9,33 punts</p> <p>L'habilitat comunicativa: 9,33 punts</p> <p>SEGONA PONÈNCIA MATÍ L'interès del tema: 9,83 punts</p> <p>L'habilitat comunicativa: 9,83 punts</p> <p>TAULA MATÍ L'interès del tema: 9,67 punts</p> <p>La interacció i dinamisme: 8,67 punts</p> <p>PONÈNCIA TARDA L'interès del tema: 9,58 punts</p> <p>L'habilitat comunicativa: 9,50 punts</p> <p>TAULA TARDA L'interès del tema: 9,33 punts</p> <p>La interacció i dinamisme: 8,50 punts</p>
VALORACIÓ INTERNA dels resultats	ES CONSOLIDA EL MODEL HÍBRID – FORMAT TAULES – ENCARREGAT A ESPECIALISTES EN IMATGE I SO



	<p>A PARTIR DEL MOMENT QUE ESTIGUI OPERATIVA LA NOVA WEB ES VOL POSAR A DISPOSICIÓ DELS INSCRITS L'ACCÉS VIA WEB AMB UN CODI A LA GRAVACIÓ DE LA JORNADA</p> <p>ES PROPOSA ACTUALITZAR TARIFES APROVADES PRINCIPALMENT PER A SIMPLIFICAR SUPÒSITS TAULA I ESTABLIR UN PREU PER PARTICIPANT I NO UN TOTAL PER TAULA</p> <p>En les valoracions una persona comenta que la jornada va ser molt interessant però massa llarga. Impossibilitat de seguir-la tota per tema conciliació familiar.</p>
<p>AVALUACIÓ</p> <p>Temes demanats per a properes</p>	<p>Processos selectius adequats als temps actuals</p> <p>Contractació administrativa</p> <p>Llicències d'ús provisional</p> <p>Valoració dels llocs de treball</p> <p>Quelcom de contractes i/o responsabilitat patrimonial</p> <p>Ens instrumentals</p> <p>Contractes i urbanisme</p> <p>TRANSPARÈNCIA I PROTECCIÓ DE DADES</p> <p>Estat i recursos processos estabilització ajuntaments</p> <p>Aplicació pràctica reparaments vs OFI</p>

La Junta de Govern es dona per assabentada.

10. PROPOSTA DE CONTRACTACIÓ DELS SERVEIS DE COMUNICACIÓ I INFORMÀTICA

Detectades les necessitats de millora de les eines de comunicació i difusió de l'activitat del Col·legi per arribar als col·legiats i col·legiades i oferir una gestió transparent, es proposa la contractació del següents serveis d'acord amb el pressupostos presentats:

-Servei de comunicació, manteniment de la pàgina web i xarxes socials

Joan Solé Giménez 600.-€ mensuals

-Servei de suport informàtic

Proxyma 375.-€ mensuals

-Servei de streaming i gravació de de les jornades mixtes, presencials i telemàtiques

Eva Caballero 350.-€ per una jornada de aprox. 5 hores

Per tot l'exposat la Junta acorda:



ACORDA

Primer. Acceptar els pressupostos presentats

Segon. Adjudicar la contractació dels següents serveis:

-Servei de comunicació, manteniment de la pàgina web i xarxes socials

Joan Solé Giménez 600.-€ mensuals

-Servei de suport informàtic

Proxyma 375.-€ mensuals

-Servei de streaming i gravació de de les jornades mixtes, presencials i telemàtiques

Eva Caballero 350.-€ per una jornada de aprox. 5 hores

Tercer.- Facultar la Presidenta, tan àmpliament com en dret sigui possible, per a la signatura de tots els documents necessaris per a l'execució d'aquest acord.

Quart.- Comunicar telemàticament aquest acord als adjudicataris/àries

Sotmesa la proposta d'acord a votació, és aprovada per la Junta de Govern per unanimitat.

11. Debat sobre la necessitat de creació d'un servei d'assistència jurídica

Es sotmet a debat la creació d'un servei d'assistència jurídica a través d'advocats especialitzats en diferents àrees (penal/civil/administrativa) i es planteja demanar pressupostos i preus al respecte.

12. Debat sobre la necessitat d'oferir una assegurança als col·legiats i col·legiades i per la Junta de CSITAL Barcelona



S'exposa per part de la vice-presidència els contactes realitzats amb la corregedoria URQUIA Y-BAS en relació a la possibilitat d'oferir una assegurança de responsabilitat civil des del col·legi als col·legiats en la línia que estan oferint els companys de Lleida i Tarragona.

13. ASSUMPTES URGENTS

-Adhesió al Protocol d'actuació de protecció integral dels Funcionaris d'Administració local amb habilitació de caràcter nacional

Vist el contingut del Protocol d'Actuació de protecció integral dels Funcionaris d'Administració Local amb habilitació de caràcter nacional que ha estat aprovat pel Consejo General COSITAL amb la finalitat de comptar amb un instrument que faciliti i permeti afrontar per a l'organització col·legial en aquestes situacions en defensa dels col·legiats que ho pateixin.

I, vista la necessitat de designar un responsable de seguretat laboral relacionat amb el Protocol esmentat, es proposa la designació del Sr. Francesc Fernández Ferran.

Per tot l'exposat, la Junta

ACORDA:

Primer.- APROVAR l'adhesió del CSITAL Barcelona al Protocol d'Actuació de Protecció Integral dels Funcionaris d'Administració local amb habilitació de caràcter nacional aprovat pel Consejo General COSITAL.

Segon.- DESIGNAR el Sr. Francesc Fernández Ferran com a responsable de seguretat laboral de CSITAL Catalunya

Tercer.-COMUNICAR l'adhesió i la designació a COSITAL

Quart.- PUBLICAR el contingut del Protocol a la pàgina web de CSITAL Barcelona pel coneixement de tots els col·legiats.



PROTOCOLO DE ACTUACIÓN DE PROTECCIÓN INTEGRAL DE LOS



FUNCIONARIOS DE ADMINISTRACIÓN LOCAL CON HABILITACIÓN DE CARÁCTER NACIONAL

EXPOSICION DE MOTIVOS.

Los Secretarios, Interventores y Tesoreros de Administración Local (SITAL) no son ajenos a fenómenos de acoso laboral y otras situaciones de violencia física o psíquica que están padeciendo distintos funcionarios públicos y que están conllevando un menoscabo grave en su salud física o psíquica, con el agravante de que las funciones que desempeñan conllevan

una gran responsabilidad y relevancia para el correcto funcionamiento de las entidades locales, lo que implica que cualquier injerencia en su bienestar se traduce en una perturbación relevante para estas.

La Constitución Española garantiza el derecho a la igualdad, así como la integridad física y moral en su artículo 14. La proyección de este precepto es extraordinaria, siendo uno de los pilares en los que se asientan actualmente los Estados democráticos y sociales. Una dimensión que está adquiriendo una enorme transcendencia es su aplicación al ámbito laboral. Este principio-derecho implica que todos los empleados y empleadas públicas o trabajadores considerados en general tienen derecho a llevar a cabo su labor sin ningún tipo de discriminación y garantizándose su integridad física y moral. Cuando se acosa laboralmente a un funcionario público, se le está lesionando este derecho fundamental tanto en su vertiente de igualdad como en la de garante de su integridad física y moral. De hecho, un aspecto nuclear a tener en cuenta es que la norma suprema de nuestro ordenamiento no pretende tutelar únicamente el trabajo frente al acoso laboral sino toda situación de trabajo en la que el empleado puede ser menoscabado psíquicamente y físicamente.

Debe tenerse en cuenta que este derecho fundamental de las empleadas y empleados públicos supone la correlativa obligación de los poderes públicos de adoptar todas las medidas necesarias, adecuadas y proporcionadas para garantizar una protección eficaz de estos en el ejercicio de sus funciones.

No obstante, la práctica está demostrando que se está menoscabando su salud sin que se adopten medidas eficaces y pertinentes para impedirlo. Es cierto, no obstante, que a nivel legislativo se han ido estableciendo diversas normas que tratan de garantizar la efectividad de este derecho a la salud laboral. De modo especial, destaca la Ley 31/1995,

de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, que consagra en su artículo 14.1 el derecho “de los trabajadores a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el

Madrid, Carretas 14 3ªA-28012 Tel. +34915211825 cosital@cosital.es www.cosital.es 1



trabajo”, con el correlativo deber de los empresarios de garantizar esta protección frente a los



riesgos laborales. Esta norma constituye sin duda la piedra angular sobre la que se edifica la protección de la salud laboral de los empleados en general, jugando un papel destacado la obligación de los empresarios de elaborar un plan de prevención de riesgos laborales, en el que se deben evaluar estos y establecer medidas concretas para neutralizarlos.

En el ámbito público, en el artículo 14 del Real Decreto Legislativo 5/2015, por el que se aprueba el Estatuto Básico del Empleado Público se consagran, entre otros, los derechos de los empleados públicos que tratan de tutelar esta vertiente de salud, en particular los siguientes:

- El derecho al respeto a su intimidad y a la dignidad en el trabajo, especialmente frente al acoso moral y laboral.
- El derecho a la no discriminación por cualquier condición o circunstancia personal o social.
- El derecho a recibir una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Además de las normas expuestas existen un conjunto de disposiciones dedicadas a tutelar la salud y seguridad laboral en el trabajo en los distintos niveles de gobierno (europeos, estatales, autonómicos e incluso locales).

No obstante, lo cierto es que la práctica demuestra como diversos profesionales, entre ellos SITAL, están viendo menoscabados los derechos antes expuestos, siendo insuficiente la respuesta jurídica para tutelar a estos en el desempeño de sus funciones.

Dentro de las formas de vulnerar la salud laboral, destaca especialmente el acoso laboral. Es un tema delicado. En primer lugar, porque implica una forma de abuso de poder que provoca graves daños a sus víctimas. Y, en segundo lugar, porque su combate pone al descubierto las limitaciones frente a esta problemática de las Entidades Locales españolas. Pero no debemos eludirlo, sino actuar, en la medida en que afecta al colectivo de SITAL, y al conjunto de cargos electos locales, democráticamente elegidos.

El artículo 205 del Reglamento de Funcionarios de la Administración Local de 1952 establecía que: “No serán ejecutivas las sanciones que la Corporación Local imponga a sus funcionarios con habilitación de carácter nacional, dentro de los tres meses siguientes a la fecha en que dichos funcionarios hubiesen formulado advertencia expresa de ilegalidad contra algún acto o acuerdo de la corporación”.

Esa importante prevención ya no se encuentra vigente, pero bien podría constituir la

Madrid, Carretas 14 3ªA-28012 Tel. +34915211825 cosital@cosital.es www.cosital.es 2



alegación inicial a cualquier situación de acoso (y, en su caso, expediente disciplinario) vivida por un/una SITAL.



Hoy día, nos encontramos en una fase de “estabilización” del fenómeno del acoso laboral (en lengua inglesa, moobing). Estamos ante un riesgo laboral que lleva padeciendo la Escala desde hace lustros, pero al que hoy las diferentes resoluciones judiciales de los juzgados y tribunales españoles están haciendo frente desde los distintos órdenes: penal, contencioso-administrativo, y social (con sentencias, no siempre, pero sí más favorables al colectivo de SITAL, y desde perspectivas originariamente desconocidas, especialmente en el orden social).

Ante esa situación de desamparo e insuficiencia de los medios legales para proteger a los SITAL, no pueden permanecer inactivas las Entidades integrantes de la Organización Colegial SITAL. De hecho, una de las razones de ser de cualquier entidad de base corporativa, como son los Colegios profesionales es velar porque los profesionales por ellos representados desempeñen sus responsabilidades en condiciones adecuadas y dignas.

En este sentido las Entidades integrantes de la Organización Colegial SITAL son conscientes que su principal responsabilidad es garantizar o por lo menos reforzar los instrumentos que permitan proteger a la Escala en el ejercicio de sus funciones. Por esta razón se ha confeccionado por el Consejo General el presente Protocolo de Acoso, cuya Disposición Adicional faculta a la Comisión Ejecutiva del mismo para adoptar cuantas disposiciones y actos sean necesarios para garantizar su cumplimiento.

El presente protocolo se articula en cuatro capítulos: disposiciones generales, procedimiento, medidas preventivas y vigencia, suspensión y revisión.

El primero de los capítulos tiene por objeto regular los aspectos comunes del protocolo, comenzando por su objeto, que es garantizar una protección eficaz de los/las SITAL en el ejercicio de sus funciones cuando se produzcan situaciones que puedan menoscabar su salud laboral.

El protocolo se articula como obligatorio para el Consejo General y potestativo para los Colegios Territoriales. Es de esperar que la amplia mayoría se adhieran al mismo, pues es lo deseable y lo que garantizará su virtualidad, pero se prefiere para respetar su autonomía organizativa que estos decidan su adhesión expresa, a imponerles su cumplimiento. Esta adhesión es lo que permitirá extender su aplicación a sus colegiados y colegiadas. En todo caso, lo que sí existe es la obligación de colaborar por parte de todos los colegiados y colegiadas y Colegios Territoriales para garantizar el buen fin de este.

Madrid, Carretas 14 3ªA-28012 Tel. +34915211825 cosital@cosital.es www.cosital.es 3



Para garantizar la aplicación del protocolo es imprescindible crear unos nuevos órganos. En este sentido, se crean dos:

- La Comisión Anticorrupción y para la defensa de la legalidad (CADL). - El



Responsable Territorial de Salud Laboral.

La CADL es el órgano superior de este protocolo, que, bajo la dirección de la Comisión Ejecutiva del Consejo General, es el encargado de tomar las decisiones fundamentales para garantizar el impulso y la aplicación del mismo. Entre sus funciones, destacan la de interpretar y asegurar su cumplimiento. Se opta por una composición reducida, de solo tres miembros, para conseguir que sea ágil y rápido su funcionamiento. Asimismo, para garantizar la máxima celeridad y eficacia de su actuación, se permite que se atribuyan casi todas sus facultades a un miembro de esta, que se denominará Delegado de la Comisión. Es más, la regla general será delegar en este las facultades de la Comisión.

Se pretende que personas especialistas en la materia asesoren y propongan las decisiones más adecuadas para proteger a los colegiados y colegiadas en el ejercicio de sus funciones.

Y, por último, para canalizar las relaciones con los colegiados y colegiadas y los Colegios Territoriales se faculta a los Colegios adheridos para nombrar un Responsable Territorial de salud laboral. Este asumiría esencialmente las funciones que en este protocolo se le atribuyen al Colegio Territorial.

En el artículo séptimo del protocolo se establecen doce principios que deben articular y regir la protección laboral de los colegiados y colegiadas, destacando primordialmente dos: el principio de protección eficaz de los habilitados nacionales, que es el rector y eje de la interpretación y la aplicación del protocolo así como el de primacía de la voluntad colegial para asegurar que se tengan muy en cuenta los deseos del colegiado y colegiada en la toma de decisiones, dado que lo esencial es el bienestar laboral de la víctima de acoso.

El artículo octavo del protocolo hace referencia a la necesidad de que los costes que implique la aplicación del presente protocolo se distribuyan entre el Consejo General, los Colegios Territoriales adheridos y los colegiados y colegiadas que se beneficien de modo directo, en la proporción que fije la Comisión Ejecutiva del Consejo General. Es evidente que la implementación del protocolo supone un aumento del gasto y para afrontarlo se parte de una justa distribución del mismo entre los distintos actores, si bien debe asegurarse que no sea excesiva la aportación de los colegiados y colegiadas.

Madrid, Carretas 14 3ªA-28012 Tel. +34915211825 cosital@cosital.es www.cosital.es 4



El último artículo del capítulo primero del protocolo hace referencia a la necesidad de que la relación entre los distintos actores del mismo se realice por medios electrónicos.



En el capítulo segundo del protocolo se ordena el procedimiento que se debe seguir cuando se produce una situación de menoscabo de la salud laboral.

El procedimiento diferencia tres fases: iniciación, instrucción, y resolución.

Junto a las fases anteriores, permite que se puedan adoptar medidas cautelares en cualquier momento para asegurar el bienestar laboral del colegiado y colegiada.

La iniciación, representa el medio por el que el colegiado y colegiada pone en conocimiento la posible existencia de una situación de menoscabo de salud y supone la aportación por este de una primera relación de información que permita determinar si los hechos son de tal entidad que merecen una tutela específica colegial. Esta admisión será decidida por la CADL, previo informe de los Servicios del Consejo General determinados en el artículo quinto del protocolo.

La fase de instrucción debe caracterizarse por su flexibilidad, en el sentido de no tasar las actuaciones que se deben seguir, con el límite de que deben ser las adecuadas para precisar los hechos y la necesidad de que se realice una entrevista al colegiado o colegiada.

En esta etapa se apuesta por una profesionalización. Por lo que se deberá contar con la acción coordinada tanto de los servicios que facilite el Consejo General como con la colaboración de los Responsables Territoriales de salud laboral y del propio colegiado o colegiada para garantizar una correcta instrucción.

A la vista de la instrucción, la CADL deberá formular propuestas y conclusiones que básicamente pueden ser la de estimar que existe en efecto un menoscabo de la salud laboral, o que se debe desestimar la solicitud por falta de objeto, insuficiencia de indicios o pruebas o porque durante su tramitación se resolvió la solicitud.

Si la CADL estima que procede estimar la solicitud se podrán proponer una o varias medidas, entre las que revisten especial interés la de acordar el ejercicio de acciones judiciales o requerir la intervención de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. Asimismo, es de destacar que el catálogo de medidas que se puede adoptar se deja abierto para garantizar la eficacia de la resolución.

Madrid, Carretas 14 3ªA-28012 Tel. +34915211825 cosital@cosital.es www.cosital.es 5



Como se pretende primar la voluntad colegial, de las conclusiones y propuestas de los Servicios jurídicos y psicológicos se dará audiencia al colegiado y colegiada para que manifieste lo que considere oportuno.



Finalmente, el procedimiento será resuelto por la CADL, que podrá aceptar las conclusiones y propuestas formuladas e incluso las alegaciones del colegiado y colegiada o separarse de sus criterios. En todo caso, la CADL podrá acordar la realización de actuaciones complementarias para garantizar el acierto de la resolución.

En el capítulo tercero se establecen medidas de carácter preventivo para evitar o mitigar las situaciones de menoscabo de la salud laboral, entre las que se pueden resaltar:

- El establecimiento de un sistema de información y consultas en materia de salud laboral a los colegiados y colegiadas. A través de este sistema, los colegiados y colegiadas podrán de manera permanente obtener información para prevenir o solucionar sus problemas de salud laboral que se susciten o puedan surgir.*
- Impulsar una reforma del ordenamiento jurídico para que se recoja un permiso para los que sufran acoso laboral, puedan, con plenitud de derechos retributivos, disfrutar de un descanso para que se recuperen de este tipo de situaciones. Su otorgamiento sería por una entidad diferente a la local, como la Comunidad Autónoma y para garantizar la imparcialidad de su otorgamiento, debería obtenerse el informe favorable de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social para su concesión.*

El último capítulo se dedica a las cuestiones de vigencia, suspensión y revisión.

La vigencia del protocolo es indefinida. Su suspensión se prevé para los Colegios Territoriales que no estén al corriente de sus obligaciones, así como para los colegiados y colegiadas que no estén al corriente de sus obligaciones para con su Colegio Territorial.

Asimismo, teniendo en cuenta el carácter dinámico de la sociedad actual, se establece la obligación de revisión cada dos años del presente protocolo para garantizar su adecuación.

Por último, el protocolo se cierra con una disposición adicional, en la que se faculta a la Comisión Ejecutiva a adoptar cuantas disposiciones y actos sean necesarios para su cumplimiento.

Madrid, Carretas 14 3ªA-28012 Tel. +34915211825 cosital@cosital.es www.cosital.es 6



CAPÍTULO PRIMERO. DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. Objeto.

El objeto de este protocolo es establecer los principios y normas que rigen la actuación de Entidades



integrantes de la Organización Colegial SITAL para conseguir una protección eficaz de los colegiados y colegiadas en el ejercicio de sus funciones frente a situaciones que supongan un menoscabo de su salud laboral, en particular en los casos de acoso moral laboral.

Artículo 2. Obligatoriedad, adhesión de los Colegios Territoriales y ámbito.

- 1. El presente protocolo es de obligado cumplimiento para el Consejo General de Colegio Oficiales de Secretarios, Interventores y Tesoreros de Administración Local, así como para aquellos Colegios Territoriales que voluntariamente se adhieran.*
- 2. La adhesión del Colegio Territorial deberá ser mediante un acuerdo expreso de alguno de sus órganos colegiado y colegiadas, ya sea la Asamblea o la Junta de Gobierno u órganos equivalentes. Una vez que un Colegio Territorial se adhiera a este protocolo deberá permanecer vinculado al mismo como mínimo por un período de un año.*
- 3. La adhesión de un Colegio supone la asunción de todos los derechos y obligaciones que derivan del presente protocolo, así como de los acuerdos que deriven o se dicten en cumplimiento del mismo.*
- 4. La desvinculación de presente protocolo por un Colegio Territorial debe ser mediante acuerdo expreso de uno de sus órganos de gobierno colegiado y colegiadas debiendo comunicarse al Consejo General con una antelación mínima de seis meses a la fecha en que pretenda que surta efectos la misma. En todo caso, hasta el momento en que se produzca esa desvinculación, el Colegio estará obligado a hacer frente a todas sus obligaciones, especialmente de índole económica.*
- 5. El presente protocolo beneficiará y se aplicará a los colegiados y colegiadas que estén de alta en los Colegios Territoriales que estén adheridos al mismo.*

Madrid, Carretas 14 3ªA-28012 Tel. +34915211825 cosital@cosital.es www.cosital.es 7



- 6. Sin perjuicio de la voluntariedad en la adhesión, todos los Colegios de Secretarios, Interventores y Tesoreros de Administración Local y los colegiados y colegiadas deberán colaborar de modo activo para el buen fin del presente protocolo.*

Artículo 3. Órganos.



Para el cumplimiento de este protocolo se crean dos órganos: la Comisión Anticorrupción y para la defensa de la legalidad, y un Responsable Territorial de salud laboral de cada Colegio Territorial SITAL. Además de estos órganos específicos, se implicarán en la aplicación del presente protocolo los propios de los Colegios Territoriales SITAL

Artículo 4. Comisión Anticorrupción y para la defensa de la legalidad (CADL)

1. La CADL es el órgano encargado, bajo la dirección de la Comisión Ejecutiva del Consejo General, de impulsar, dirigir, interpretar, y garantizar el cumplimiento del presente protocolo, así como de realizar un análisis periódico de su efectividad para el cumplimiento de sus fines, proponiendo las modificaciones que considere oportunas para garantizar una mejor tutela de la salud laboral de los habilitados nacionales.

Para el cumplimiento de sus responsabilidades deberá ejercer las competencias mencionadas en el presente protocolo, así como cualesquiera otras que sean necesarias y adecuadas.

2. La CADL estará formada por tres habilitados nacionales, que serán nombrados y separados libremente por la Comisión Ejecutiva del Consejo General, que a su vez determinará quién actuará como Presidente y Secretario.

3. La CADL se podrá constituir, convocar, celebrar sus sesiones, adoptar acuerdos y remitir actas tanto de forma presencial como a distancia.

4. Para la válida celebración de las sesiones de la CADL se requiere la asistencia del Presidente y Secretario.

5. La CADL podrá designar entre sus miembros a un responsable atribuyéndole todas las facultades y funciones que considere convenientes, salvo la de proponer la modificación del presente protocolo. Este responsable se denomina Delegado de la CADL

Madrid, Carretas 14 3ºA-28012 Tel. +34915211825 cosital@cosital.es www.cosital.es 8



6. Con carácter general, la CADL atribuirá al Delegado de este órgano sus facultades y actuará a través de este para garantizar la máxima celeridad y eficacia de sus decisiones.

7. La CADL podrá elevar propuesta de reglamento interno de funcionamiento a la Comisión Ejecutiva del Consejo General para su aprobación.

8. La CADL podrá asignar cometidos para cuestiones puntuales a cualquier integrante de la



Comisión Ejecutiva, con independencia de su posible pertenencia a la CADL.

Artículo 5. Servicios jurídicos y psicológicos del Consejo General.

Con independencia del apoyo que puedan prestar tanto la CADL como el Responsable Territorial, y el resto de compañeros que colaboren en sus cometidos, así como de las prestaciones que al efecto se reconozcan a la persona afectada por la Seguridad Social, el Consejo General pondrá a su disposición, para su suscripción voluntaria por colegiados y colegiadas, servicios profesionales especializados de apoyo psicológico recogidos entre las coberturas que disponga la póliza de Seguro Médico colectivo, y de garantía de defensa jurídica, recogida entre las coberturas de que disponga la póliza colectiva de aseguramiento de responsabilidad patrimonial.

A tal fin, el Consejo General procurará el acceso a las citadas coberturas psicológicas y de defensa jurídica mediante la firma de convenios y contratos con entidades públicas o privadas o profesionales independientes que presten estos servicios.

Artículo 6. Responsable Territorial de Salud Laboral.

- 1. Cada Colegio Territorial deberá designar un Responsable en materia de tutela de la salud laboral, denominado responsable territorial de salud laboral, que deberá ejecutar las acciones que se establezcan o deriven del presente protocolo en relación a los Colegios Territoriales, así como cualquier otra que considere procedente en beneficio de la salud laboral de la persona afectada, con el consentimiento de ésta.*
- 2. Si existe conformidad entre varios Colegios Territoriales estos podrán designar a un único Responsable compartido.*

Madrid, Carretas 14 3ªA-28012 Tel. +34915211825 cosital@cosital.es www.cosital.es 9



- 3. El Responsable Territorial de salud laboral deberá contactar con el interesado periódicamente y con los compañeros de su entorno personal y geográfico con el fin de prestarle el apoyo personal imprescindible y la ayuda necesaria para, si fuera posible, evitar el síndrome de soledad y aislamiento que conlleva el acoso moral laboral, tratando de que no merme su autoestima personal y profesional, estableciendo a tal efecto un plan de actuación con la colaboración de las personas que se consideren más adecuadas.*
- 4. Entre las medidas a adoptar sería conveniente la asistencia a Plenos de grupos de compañeros, en apoyo de la persona afectada, escritos, notas de prensa, comidas de*



compañeros, paseos, reuniones, llamadas telefónicas periódicas para interesarse por su salud y cualesquiera otras que se consideren convenientes.

5. El Presidente y la Junta de Gobierno del Colegio Territorial vigilarán que dichas medidas se lleven a cabo en beneficio de la salud laboral de la persona afectada.

Artículo 7. Principios rectores.

1. Se establecen como principios rectores del presente protocolo los siguientes:

a. El principio de protección eficaz.

Todas las actuaciones que se realicen deben estar destinadas a conseguir la protección más integral y eficaz del integrante de la Escala que lo precise.

b. El principio de reparación.

Las actuaciones que se realicen deben ir orientadas a conseguir que se consiga la reparación más adecuada para el colegiado y colegiada afectado.

c. El principio de primacía de la voluntad del colegiado y colegiada y del interés profesional.

Las acciones concretas que se realicen deberán de efectuarse de conformidad con la voluntad del colegiado y colegiada, que podrá vetar acciones concretas. No obstante, este principio tiene el límite en que cuando el interés profesional de la profesión lo exija primará este último sobre la voluntad particular del colegiado y colegiada, si bien esto implicará una justificación objetiva y suficiente de que el interés profesional exige una actuación concreta, que además deberá ser adecuada para proteger los intereses profesionales.

Madrid, Carretas 14 3ªA-28012 Tel. +34915211825 cosital@cosital.es www.cosital.es 10



d. El principio de prevención.

Este principio es esencial, porque se pretende no solo remediar situaciones de menoscabo de la salud laboral de SITAL, sino sobre todo crear condiciones para que estas no se produzcan o mitigar sus efectos.

e. El principio de confidencialidad.

En virtud de este principio todos los que intervengan en la aplicación del presente protocolo deberán



guardar confidencialidad de la información que conozcan y que no sea pública y notoria, debiendo emplearla únicamente para el cumplimiento de los fines del presente protocolo y sólo podrán compartirla con los que intervengan en el cumplimiento del mismo, excepto autorización otorgada por el colegiado y colegiada afectado.

f. El principio de interdicción de inmunidad.

El principio de interdicción de inmunidad implica que no se podrá emplear el presente protocolo con la finalidad de garantizar, proteger o justificar acciones u omisiones que se estimen flagrantemente contrarias al ordenamiento jurídico.

g. El principio de proporcionalidad.

Este principio implica que toda medida u omisión que se adopte debe ser la más adecuada e idónea para conseguir el fin de tutela eficaz de la salud laboral de los SITAL, de tal forma que no se admitirán acciones que vayan más allá de lo necesario para conseguirla.

h. El principio de colaboración económica.

La aplicación del presente protocolo supone un importante incremento del gasto, lo que implica que deben conseguirse los fondos necesarios para financiarlos. El principio de colaboración económica implica que deben contribuir todos los implicados en financiar su ejecución: el Consejo General, los Colegios Territoriales y los beneficiados directos del mismo. En todo caso, la cuantía que haya de soportar el colegiado y colegiada habrá de ser muy inferior al valor de mercado del coste de los servicios.

i. El principio de celeridad.

En las situaciones de menoscabo de la salud laboral es primordial actuar con enorme rapidez, de tal forma que se deben realizar todas las actuaciones en el menor tiempo posible.

j. El principio de eficiencia.

Este principio implica que deben buscarse las soluciones que permitan conseguir los objetivos en el menor tiempo posible.

Madrid, Carretas 14 3ªA-28012 Tel. +34915211825 cosital@cosital.es www.cosital.es 11



k. El principio de diferenciación.

Este principio supone diferenciar entre el supuesto más grave de lesión de la salud laboral, que es el acoso laboral y el resto de las conductas que pueden menoscabar la integridad física o psíquica.



1. El principio de accesibilidad.

El Consejo General facilitará toda la información relacionada con el presente protocolo a través de su página web, de forma sencilla y entendible, debiendo los Colegios Territoriales adheridos facilitar su accesibilidad en su ámbito territorial.

2. La interpretación y aplicación del presente protocolo se realizará de conformidad con los principios anteriores. La interpretación del mismo corresponderá a la CADL, sin perjuicio de la supervisión por la Comisión Ejecutiva y de los recursos que contra sus resoluciones puedan interponerse.

Artículo 8. Financiación.

Los costes que impliquen la ejecución del presente protocolo se sufragarán mediante una contribución económica de todos los implicados: el Consejo General, los Colegios Territoriales y los beneficiarios directos del mismo, cuando tales costes no sean asumidos por los servicios del Consejo General previstos en el presente Protocolo. En tales casos, la forma y términos de su contribución serán decididas por la Comisión Ejecutiva del Consejo General mediante acuerdo que se hará público y se notificará a todos los Colegios Territoriales.

Artículo 9. Medios electrónicos.

Las relaciones entre los distintos órganos, personas y entidades para el cumplimiento o desarrollo del protocolo se canalizarán principalmente por medios electrónicos.

CAPÍTULO SEGUNDO. PROCEDIMIENTO

Artículo 10. Principios que inspiran el procedimiento

Este procedimiento, que permite proteger de la forma más eficaz posible a los Secretarios, Interventores y Tesoreros de Administración Local (SITAL) frente a posibles lesiones de su salud laboral, tiene como ejes fundamentales:

Madrid, Carretas 14 3ªA-28012 Tel. +34915211825 cosital@cosital.es www.cosital.es 12



- Disciplinar la actuación de los Colegios de Secretarios, Interventores y Tesoreros de Administración Local para prevenir y remediar posibles situaciones de menoscabo de la salud laboral de los SITAL.*



- *Establecer los principios rectores de la actuación de los Colegios de Secretarios, Interventores y Tesoreros de Administración Local para garantizar la protección eficaz de sus colegiados y colegiadas.*
- *Dotar de un instrumento público y conocido a los SITAL, que suponga una mejora relevante en su seguridad laboral en el ejercicio de sus funciones.*
- *Ayudar de modo real y efectivo a los habilitados nacionales, para que puedan afrontar situaciones que menoscaben su estado de salud y la complejidad de los posibles conflictos interpersonal en sus relaciones laborales.*

Artículo 11. Iniciación del procedimiento.

1. El procedimiento se inicia a partir de la presentación de un escrito, dirigido a la Presidencia del Consejo General, aportado por el colegiado o colegiada, o por las personas titulares de las representaciones colegiales que tengan conocimiento de las conductas que supuestamente vulneren la salud laboral de algún colegiado o colegiada. Cuando el solicitante no sea la propia persona afectada, la Organización Colegial estará obligada a corroborar los hechos para la iniciación de las actuaciones previstas en el presente Protocolo.

2.- El escrito indicando la posible lesión de su salud laboral, tendrá el siguiente contenido mínimo:

- *Relación de datos personales del o la solicitante.*
- *Indicación de un correo electrónico para recibir comunicaciones. - Relación resumida de hechos en los que basa su solicitud.*
- *Cualquier otra información que considere de interés el colegiado o colegiada.*

Una vez recibido el escrito, se procederá a activar el procedimiento previsto en el presente Protocolo salvo que se aprecien causas o razones suficientes para no hacerlo, en cuyo caso no se admitirá a trámite motivadamente.

Artículo 12. Indagación y valoración inicial.

A la vista de la solicitud la CADL, adoptará uno de los siguientes acuerdos: a. No admitir a trámite dicha solicitud, por no cumplir con las condiciones exigidas, o por resultar evidente que lo planteado no pertenece al ámbito del presente Protocolo de Acoso.

Madrid, Carretas 14 3ªA-28012 Tel. +34915211825 cosital@cosital.es www.cosital.es 13



b. Iniciar la tramitación del caso según lo previsto en este del presente Protocolo de Acoso. El



acuerdo relativo a la admisión de la solicitud se comunicará por correo electrónico al colegiado o colegiada, así como al Colegio Territorial al que pertenezca.

A lo largo de la tramitación de la solicitud podrán adoptarse con carácter temporal las medidas necesarias y adecuadas que procedan para garantizar la eficacia de la resolución que se adopte o el bienestar laboral del colegiado o colegiada.

Artículo 13. Elaboración de propuestas resultantes del informe de valoración inicial.

1. En caso de admisión de la solicitud, se celebrará lo antes posible contactos entre el colegiado o colegiada y el Responsable Territorial de salud laboral del Colegio Territorial, en su caso y, los servicios del Consejo General. La participación de estos últimos será a través de medios electrónicos que evitarán su desplazamiento físico. En esta entrevista además de perfilar los hechos, se le solicitarán al colegiado o colegiada los documentos e informaciones que se consideren necesarios para continuar con el procedimiento. La información y documentación requerida deberá ser aportarla en el plazo más breve posible, debiendo remitirla por correo electrónico a los servicios del Consejo General.

2.- Después de la entrevista, el Responsable Territorial de salud laboral del Colegio Territorial, en su caso, y los Servicios del Consejo General, de común acuerdo, realizarán los actos de instrucción que se consideren adecuados y necesarios.

3.- La fase de averiguación debe realizarse con la mayor celeridad posible, confidencialidad y sigilo. Así mismo, deberá mantenerse contacto con el afectado para intentar determinar cuál es la mejor solución al caso.

4.- Una vez terminada la averiguación de los hechos, los Servicios del Consejo General emitirán un informe de valoración, con las conclusiones y propuestas que consideren necesarias y oportunas.

5.- De las conclusiones y propuestas de los Servicios del Consejo General se otorgará audiencia al colegiado o colegiada, junto con las actuaciones practicadas, para que en el plazo más breve posible y, en todo caso, en uno no superior a cinco días hábiles, manifieste las alegaciones y consideraciones que estime convenientes. El trámite de audiencia al colegiado o colegiada se realizará principalmente por medios electrónicos y este responderá por esta vía dirigiendo sus manifestaciones al Consejo General.

Madrid, Carretas 14 3ªA-28012 Tel. +34915211825 cosital@cosital.es www.cosital.es 14





6.- *En cualquier caso y conforme al contenido de las conclusiones derivadas del desarrollo del procedimiento por el Consejo General o Colegio Territorial adherido se podrán desarrollar las actuaciones que del mismo se propongan y que, entre otras, y con carácter simultáneo cuando así se considere, y siempre en coordinación con la defensa jurídica del colegiado o colegiada, podrán consistir en:*

- a. Remisión de escrito del Presidente del Colegio Territorial dirigido a la Corporación donde el denunciante desarrolle su actividad advirtiendo de la denuncia efectuada, de las averiguaciones y conclusiones resultado de las mismas con la advertencia del daño que está afectando al colegiado y colegiada o colegiada y de las consecuencias que pueda tener el mantenimiento de los hechos denunciados.*
- b. Actuar como mediador, conciliador o árbitro para solucionar la situación de conflicto laboral.*
- c. Solicitar una entrevista con los responsables de la Administración Pública para intentar solucionar la situación lo antes posible.*
- d. Dar traslado de los hechos a la Comunidad Autónoma y al Estado para que puedan ejercitar sus competencias en orden a garantizar el cumplimiento de su normativa acordando las medidas oportunas.*
- e. El ejercicio de las acciones judiciales que procedan, ya sea en el orden penal, contencioso-administrativo previa reclamación, o incluso en el laboral. En todo caso, la acción penal será el remedio último siempre que sea la medida más adecuada y pertinente para garantizar la salud laboral del colegiado y colegiada o colegiada. Las acciones preferentemente se dirigirán a garantizar el restablecimiento de su situación laboral e irán acompañadas de la solicitud de medidas provisionales. Entre las acciones, se incluirán las dirigidas a obtener una compensación por los daños y perjuicios producidos.*
- f. Proponer a la Comisión Ejecutiva del Consejo General, o a la Junta de Gobierno del Colegio Territorial, en consonancia con lo establecido en el artículo 17, letra e), de los Estatutos Generales de la Organización Colegial, que formalmente acuerde la declaración de amparo a favor del colegiado o colegiada.*
- g. Cualquier otra medida de amparo colegial que pueda ser propuesta y que favorezca al colegiado o colegiada en la defensa de sus intereses ante cualquier instancia en la que se haya planteado el conflicto.*



Artículo 14. Finalización del procedimiento.

El procedimiento se dará por finalizado cuando hayan desaparecido las causas originantes el acoso denunciado.

CAPÍTULO TERCERO. MEDIDAS PREVENTIVAS

Artículo 15. Medidas preventivas.

Con el objeto de prevenir situaciones de menoscabo de la salud laboral o para disminuir los efectos que este tipo de circunstancias puede tener sobre colegiados y colegiadas, se realizarán las siguientes actuaciones:

- a. Establecimiento de un sistema de información y consultas en materia de salud laboral.*
- b. Establecer o reforzar la evaluación y prevención de situaciones irregulares. c. Impartir una formación adecuada en materia de gestión de conflictos, de situaciones de menoscabo de la salud laboral y de dirección y gestión de personas. d. Colaborar con entidades públicas y privadas para dar publicidad e implementar medidas frente a las situaciones de daño laboral.*
- e. Impulsar modificaciones normativas que aseguren una adecuación protección laboral.*
- f. Elaborar e implementar un Código de Buenas prácticas en materia de conflictos: la mediación.*
- g. Elaborar material didáctico y práctico para garantizar una protección eficaz en el trabajo.*
- h. Proporcionar información de la existencia del protocolo a través de las páginas web de los Colegios integrantes de la Organización Colegial.*
- i. Informar de la existencia del protocolo en los manuales de acogida.*

Artículo 16. Establecimiento de un sistema de información y consultas en materia de salud laboral.

- 1. Se establecerá un sistema de información y consultas en materia de salud laboral que se llevará por los Servicios jurídicos y psicológicos del Consejo General. 2. Mediante este sistema, los colegiados y colegiadas incluidos en el ámbito del presente protocolo, podrán efectuar consultas y solicitar información sobre cualquier cuestión que afecte a su salud laboral.*
- 3. Las consultas y solicitud de información también la podrán realizar los órganos de los Colegios Territoriales adheridos.*



4. *Las respuestas a la solicitud de información y consultas se efectuarán por medios electrónicos en el menor plazo posible.*

Artículo 17. Evaluación y prevención de situaciones irregulares.

Es generalmente admitido que una organización inadecuada del ejercicio de actividades profesionales, si bien no tiene por qué generar necesariamente conductas de acoso, suele ser el “caldo de cultivo” que favorezca su aparición. De ahí que se estime necesario y adecuado el diseño de la organización de las funciones y del trabajo, tal y como se recomienda para la prevención de los riesgos psicosociales, en general. Diseño que debe ser complementado con un adecuado sistema de evaluación y control de dichos riesgos psicosociales, cuestión en la que el Consejo General podría colaborar con los Ayuntamientos, a través de la Federación Española de Municipios y Provincias.

Artículo 18. Formación adecuada en materia de gestión de conflictos, de situaciones de menoscabo de la salud laboral y de dirección y gestión de personas.

1. *Se impartirá formación en materia de gestión de conflictos, de situaciones de menoscabo de la salud laboral y de dirección y gestión de personas para tratar de evitar o resolver de la mejor forma posible situaciones de menoscabo de salud laboral y para mejorar el bienestar laboral.*
2. *La formación se implementará esencialmente desde una perspectiva jurídica y psicológica.*
3. *Dentro de esa formación, se prestará especial atención a la realización de cursos que vayan dirigidos a cómo gestionar conflictos y a precisar y delimitar las conductas prohibidas y cómo actuar frente a este tipo de situaciones.*

Artículo 19. Colaboración con entidades públicas y privadas para dar publicidad e implementar medidas frente a las situaciones de daño laboral.

1. *Para conseguir la prevención de situaciones de menoscabo de salud laboral es fundamental colaborar con otras entidades públicas o privadas, dado que sólo actuando de manera concertada y común se podrá conseguir una respuesta más eficaz.*
2. *A estos efectos, se considera primordial entablar relaciones de colaboración con las entidades públicas territoriales para que implementen políticas que ayudan a evitar las situaciones de menoscabo de la salud laboral, de los empleados públicos en general y, en particular, de los habilitados nacionales.*



Artículo 20. Impulso de modificaciones normativas que aseguren una adecuación protección laboral.

1. *Para conseguir una tutela real y efectiva de los posibles menoscabos laborales es necesario modificar el ordenamiento jurídico que permita con carácter obligatorio implementar medidas que eviten o mitiguen este tipo de realidades.*
2. *Dentro de las modificaciones normativas se considera primordial que se recoja un nuevo permiso por situaciones de posible acoso laboral a favor de los Secretarios, Interventores y Tesoreros de Administración Local con plenitud de derechos retributivos, que tendría una duración de hasta seis meses. Este permiso lo otorgaría la Comunidad Autónoma, previo informe favorable de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y le permitiría al Secretario, Interventor, Tesorero de Administración Local reponerse del acoso laboral que está sufriendo.*

Artículo 21. Elaboración e implementación de un Código de Buenas prácticas en materia de conflictos: la mediación.

1. *Con la finalidad de favorecer la resolución eficaz de los posibles conflictos entre Secretarios, Interventores y Tesoreros de Administración Local y los órganos de gobierno y demás personal de la entidad local, especialmente cuando alcancen determinada entidad, se considera primordial potenciar un instrumento muy útil para estos casos, como es la mediación. A estos efectos, se debe conseguir que la mayoría de las entidades locales se sometan voluntariamente a la mediación, considerando como mecanismo más apto para su logro, la adhesión del ente local a un Código de Buenas prácticas en materia de conflictos.*
2. *Con la finalidad anterior, se debe elaborar lo antes posible un Código de Buenas Prácticas, cuyos ejes serían:*
 - a. *Adhesión voluntaria de las entidades locales, si bien debe incentivarse esta adhesión, especialmente a través de acuerdos con las Asociaciones de entidades locales y difusiones publicitarias.*
 - b. *La obligatoriedad de las partes del conflicto de intentar resolver el conflicto en sus primeras fases mediante la celebración de reuniones, formales o informales, que se precisen, debiendo actuar en todo momento con arreglo al principio de buena fe.*
 - c. *La obligatoriedad de las entidades adheridas de someter sus conflictos a mediación en caso de no resolverse de otra forma en las primeras fases, debiendo implementar los mecanismos físicos y telemáticos necesarios que*



garanticen la posibilidad de interlocución directa y el desarrollo de este procedimiento.

d. Obligatoriedad de someter a mediación todo conflicto con carácter previo a la apertura de un expediente disciplinario, excepto cuando los hechos puedan ser calificados como muy graves o delito.

e. Cumplimiento por las partes de los acuerdos y condiciones recogidos en el acuerdo de mediación.

3. Una vez elaborado el Código de Buenas Prácticas, se debe promover la adhesión al mismo por parte del mayor número de entidades locales posibles, adoptando las medidas pertinentes.

Artículo 22. Elaboración de material didáctico y práctico para garantizar una protección eficaz en el trabajo.

Un factor de prevención que ayudaría a los objetivos del presente protocolo es elaborar material didáctico y práctico que facilite a los beneficiarios del mismo pautas de cómo actuar para conseguir una protección eficaz en su trabajo y, en este sentido, deben elaborarse materiales adecuados con esta finalidad.

Artículo 23. Información de la existencia del protocolo a través de las páginas web de los Colegios Territoriales de Secretarios, Interventores y Tesoreros de Administración Local.

La eficacia de un protocolo requiere no sólo que se realice, sino que se difunda su existencia de manera accesible y práctica y, por eso se considera que debe facilitarse información de la existencia en las páginas web de los Colegios de habilitados nacionales.

Artículo 24. Información de la existencia del protocolo en los manuales de acogida.

Por último, se estima que se deben recoger la existencia de este protocolo en los manuales de acogida de los habilitados nacionales.

CAPÍTULO CUARTO. VIGENCIA, SUSPENSIÓN Y REVISIÓN

Artículo 25. Vigencia

1. El presente protocolo entrará en vigor previa aprobación por la Comisión Ejecutiva en la fecha que determine esta, de la cual se dará la oportuna publicidad. 2. El presente protocolo, una vez aprobado, tendrá una vigencia indefinida hasta que se proceda a su modificación o derogación.



Artículo 26. Suspensión

- 1. Se suspenderá automáticamente la aplicación del protocolo a los Colegios Territoriales que no estén al corriente del cumplimiento de las obligaciones que deriven del presente protocolo, en tanto no se corrija esta situación.*
- 2. Asimismo, se suspenderá automáticamente la aplicación del mismo a los colegiados y colegiadas que no estén al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones con los Colegios Territoriales de los que formen parte, en tanto no se corrija esta situación.*

Artículo 27. Revisión

El presente protocolo será revisado como mínimo cada dos años para garantizar su adecuación a los objetivos del mismo.

DISPOSICIÓN ADICIONAL

Se faculta a la Comisión Ejecutiva para adoptar cuantas disposiciones y actos sean necesarios para garantizar que se cumple el presente protocolo.

La proposta és aprovada per unanimitat dels presents.



-APROVACIÓ ACTUALITZACIÓ TARIFES FORMACIÓ COL·LEGI

S'aprova per unanimitat dels presents actualitzar les següents tarifes sobre les activitats formatives organitzades per CSITAL Barcelona:

A- JORNADES DE TOT UN MATÍ I/O TARDA

PONÈNCIA

Ponència aprox 1h	480 €
Ponència 2h	600 €
Ponència aprox 3h (2h + aprox 1h)	800 €
Ponència tot el matí i/o tarda (4 hores o més)	1.000 €
Coordinació	150 €
Presentació i moderació dels ponents (tot el matí i/o tarda)	300 €
Coordinació i moderació dels ponents (tot el matí i/o tarda)	300 €

TAULA RODONA

La participació d'empreses en les taules rodones (en el programa no consta persona física) es proposa sigui gratuïta. Si hi ha patrocini, en el programa – patrocinat per i logo

Taula rodona amb empreses aprox 1 h:

Taula rodona amb empreses (1 ponent)	430 €
Moderació participants de la taula	50 €

Taula rodona amb empreses 1.30h a 2 h:

Taula rodona amb empreses (1 ponent)	500 €
--------------------------------------	-------



Moderació participants de la taula 100 €

Taula rodona ponents

Taula rodona aprox 1h (2 ponents o més) 170 €/participant

Taula rodona 1.30h a 2h (2 ponents o més) 200 €/participant

Taula rodona aprox 3h (2h + aprox 1h) 300 €/participant

Moderació participants de la taula aprox 1h 50 €

Moderació participants de la taula 1.30h a 2h 100 €

Moderació participants de la taula 3h 100 €

B- TAULA RODONA DE TOT UN MATÍ I/O TARDA

Taula rodona tot el matí/tarda 480 €/participant

Presentació i moderació participants de la taula 150 €

C- DELEGACIONS ESPECIALS

Coordinació i elaboració del contingut del programa i els contactes amb els ponents seleccionats i/o patrocinadors.

Correspon al personal administratiu del Csital la gestió administrativa relativa a la difusió del programa, confirmació inscripcions i enviament del material, enquesta d'avaluació, pagament dels honoraris dels ponents, si s'escau, despeses de viatges, allotjaments i trasllat dels professors i el cobrament del patrocini si n'hi ha, d'acord amb les instruccions donades des de la delegació especial atribuïda.

Delegació Especial 500 €/ curs



-INSTAR AL CONSELL DE COL·LEGIS SITAL DE CATALUNYA LA FORMULACIÓ D'UNA QUEIXA A LA DGAL DAVANT LA SEVA ACTUACIÓ EN LA SEVA TRAMITACIÓ DE PROCEDIMENTS DISCIPLINARIS INCOATS A PERSONAL FUNCIONARI D'ADMINISTRACIÓ LOCAL AMB HABILITACIÓ DE CARÀCTER NACIONAL.

Es proposa a la Junta de Govern l'adopció dels següents A C O R D S:

“INSTAR a la Presidenta del CSITAL Barcelona que presenti al Consell de Col·legis SITAL de Catalunya la següent proposta d'acord per tal que sigui aprovada, si s'escau, a la Junta General del Consell de Col·legis SITAL de Catalunya

PROPOSTA D'ACORD PER A LA FORMULACIÓ D'UNA QUEIXA A LA DIRECCIÓ GENERAL D'ADMINISTRACIÓ LOCAL DE LA GENERALITAT DE CATALUNYA DAVANT LA SEVA ACTUACIÓ EN LA TRAMITACIÓ DE PROCEDIMENTS DISCIPLINARIS INCOATS A PERSONAL FUNCIONARI D'ADMINISTRACIÓ LOCAL AMB HABILITACIÓ DE CARÀCTER NACIONAL

L'article 6 dels Estatuts preveu que un dels fins essencials del Consell és el de representar la professió especialment en les seves relacions amb les administracions públiques, d'acord amb les necessitats de la societat en relació a aquestes professions.

L'article 7 dels Estatuts preveu que són funcions pròpies del Consell, entre altres, exercir la representació i la defensa generals dels secretaris, interventors i tesorers d'administració local en l'àmbit de Catalunya.

L'article 8 dels Estatuts preveu que les relacions del Consell amb l'Administració de la Generalitat es regeixen pels principis de coordinació i cooperació i que el Consell es relaciona amb l'Administració de la Generalitat per mitjà del departament d'aquesta que resulti competent, i pot correspondre aquesta relació amb òrgans diferents de l'Administració Autònoma en el cas d'haver de versar sobre aspectes institucionals i corporatius, que prevegi la normativa sobre col·legis professionals, o sobre el contingut de la professió i les funcions públiques que la defineixen.

El Consell de Col·legis considera que ha de pronunciar-se sobre determinats aspectes referits a la tramitació de procediments disciplinaris incoats per la Direcció general d'Administració Local a personal funcionari d'administració local amb habilitació de caràcter nacional, i més concretament, en relació a les garanties jurídiques que han de regir aquesta tramitació, tenint en compte que representa a la professió en les seves relacions amb les administracions públiques i alhora defensa



aquesta professió, i molt especialment, es relaciona amb l'Administració de la Generalitat de Catalunya pel que fa al contingut de la professió i les funcions públiques que la defineixen.

I malauradament, ha de pronunciar-se formulant una queixa davant la Direcció general d'Administració Local, per constatar la vulneració d'algunes d'aquestes garanties jurídiques, amb la finalitat d'intentar que es modifiqui la manera de tramitar aquests procediments mantinguda fins el moment i que aquesta forma de procedir sigui redreçada a les previsions contingudes en la normativa vigent i a les interpretacions jurídiques existents.

De conformitat amb el que preveu l'article 18 apartat 9 dels Estatuts del Consell de Col·legis de Secretaris, Interventors i Tresorers d'Administració Local de Catalunya, la Junta general

ACORDA

Primer. **FORMULAR** una queixa davant la Direcció general d'Administració Local de la Generalitat de Catalunya amb els termes que s'indiquen a continuació:

- 1. En relació a l'obligatorietat d'atorgar tràmit d'audiència al personal funcionari d'administració local amb habilitació de caràcter nacional amb caràcter previ a imposar qualsevol mesura cautelar, i molt especialment, la mesura de suspensió provisional de funcions**

La Direcció general d'Administració local de la Generalitat de Catalunya està obligada a respectar els principis que han de regir l'exercici de la potestat disciplinària i que s'enumeren a l'article 94.2 TREBEP, i en concret, els principis de legalitat, de proporcionalitat i de presumpció d'innocència.

El fet que la normativa reguladora dels procediments disciplinaris permeti adoptar, de forma excepcional, determinades mesures cautelars i guardi silenci sobre el tràmit d'audiència, no legitima que aquesta decisió es prengui sense haver escoltat prèviament a la persona inculpada ni molt menys que no s'hagi de motivar degudament, tenint en compte tots els fets de què tingui coneixement l'Administració Pública que incoï el procediment disciplinari.

Efectivament, l'estudi en profunditat dels fets descrits en la documentació presentada per la persona inculpada davant aquella mateixa Administració amb caràcter previ a l'incoació del procediment disciplinari, i molt especialment, els referits a denunciar situacions d'assetjament laboral de tot tipus, davant la inactivitat de la Corporació local en la que presta els seus serveis, i que són omesos de forma deliberada per la Direcció general d'Administració local quan acorda l'inici del procediment disciplinari i la imposició de mesures cautelars, suposa prescindir de la valoració d'aquests, i implica vulnerar els principis d'imparcialitat, neutralitat, objectivitat i contradicció vers



a la part afectada per l'expedient, principis bàsics i elementals que els òrgans competents al servei de les administracions públiques han de tenir presents en els actes administratius que afecten als drets essencials de l'empleat públic en un procediment disciplinari, si aquests òrgans no volen adoptar una decisió que fàcilment podria ser titllada d'arbitrària o que genera indefensió.

El principi d'audiència és una garantia ja ha estat reconegut pel TSJ Catalunya en les seves sentències núm. 1327/2012 de 30 de novembre (recurs 275/2012) i núm. 584/2014 de 24 de juliol (recurs 38/2014), indicant el següent:

*“Conviene recordar la trascendencia que para un funcionario público tiene la suspensión de funciones, ya sea provisional o definitiva, **pues, además de suspender la relación funcional con todos los efectos jurídicos propios, le afecta en su esfera personal y familiar.***

*Haciendo un paralelismo, si en el ámbito jurisdiccional la adopción de medidas cautelares inaudita parte solo puede efectuarse dentro de unos parámetros excepcionales "la concurrencia de circunstancias de especial urgencia en el caso" (art. 135 de la LJCA), que exigen una mayor motivación, a diferencia de lo que sucede en el trámite ordinario en que la adopción de medidas cautelares impone un trámite de audiencia a la otra parte, **parece lógico y razonable que el principio que inspira tal regulación se extienda también al ámbito procedimental administrativo sancionador disciplinario, lo que además resulta coherente, como veremos más adelante, con la interdicción de la indefensión que debe presidir este tipo de procedimiento, así como con el principio de legalidad.***

Es cierto que el EBEP, en su artículo 98.3 no recoge expresamente este trámite ni tampoco en el Decreto Legislativo 1/1997, de 31 de octubre, ni en el Decreto 243/1995, de 27 de junio, que aprueba el Reglamento de régimen disciplinario de la función pública de la Administración de la Generalidad de Cataluña.

*No obstante, el apartado 2º del art. 98 del EBEP obliga a que el procedimiento disciplinario que se establezca en el desarrollo del propio Estatuto se estructure atendiendo a los principios de "eficacia, celeridad y economía procesal, con pleno respeto a los derechos y garantías de defensa del presunto responsable". **Luego, una cosa es que no esté expresamente previsto en la norma procedimental correspondiente y otra distinta que tal audiencia, siempre que no concurren razones excepcionales de urgencia, etc., no deba articularse. E incluso cabe concluir que este trámite forme parte, de ordinario, de las "garantías de defensa del presunto responsable" de modo que, reiteramos, solo pueda ser obviado en casos muy excepcionales.***

... Del mismo modo, como principio de actuación general, el art. 39.bis de la Ley 30/1992 , impone a todas las Administraciones Públicas que, cuando en el ejercicio de sus respectivas competencias establezcan medidas que limiten el ejercicio de derechos individuales (entre



otros), elijan la medida menos restrictiva, motiven su necesidad para la protección del interés público así como justifiquen su adecuación para lograr los fines que se persiguen, sin que en ningún caso se produzcan diferencias de trato discriminatorias.

Y la audiencia previa no solo constituye una garantía de defensa personal del interesado sino que se configura también como una garantía de la legalidad y acierto de la resolución que se adopte. Por ello, el apartado 2º del mismo precepto obliga a esas mismas Administraciones públicas a velar por "el cumplimiento de los requisitos aplicables según la legislación correspondiente, para lo cual podrán comprobar, verificar, investigar inspeccionar los hechos, actos, elementos, actividades, estimaciones y demás circunstancias que se produzcan"; ninguna duda cabe que para llevar a cabo tales actuaciones el trámite de audiencia es esencial, por lo que no estamos ante un mero trámite cuya inobservancia acarree la anulabilidad."

Aquest Consell de Col·legis fa seu aquest pronunciament jurídic i posa en evidència que la Direcció general d'Administració Local no l'està aplicant, causant una evident indefensió a la persona inculpada des del l'inici de la tramitació de l'expedient, que malauradament, es veu afectada per extensió en tot el procediment disciplinari i que alhora li ocasiona greus perjudicis de tot tipus.

Perjudicis econòmics, per suposat, i perjudicis morals, tant a nivell personal com familiar com de dignitat professional degut a la publicitat que es fa d'aquest fet als mitjans de comunicació, generalment, per les mateixes corporacions locals que han sol·licitat la incoació del procediment disciplinari, el que ja denota la finalitat perseguida, en la majoria d'ocasions, per les corporacions locals.

2. En relació a l'obligatorietat d'incoar diligències prèvies amb caràcter previ a l'inici del procediment disciplinari

La Direcció general d'Administració local amb motiu de la tramitació de procediments disciplinaris a personal funcionari d'administració local amb habilitació de caràcter nacional invoca l'aplicació del Decret 243/1995, de 27 de juny, pel qual s'aprova el Reglament de règim disciplinari de la funció pública de l'Administració de la Generalitat de Catalunya.

Aquesta norma preveu al seu article 38 la possibilitat, prèviament a incoar el procediment disciplinari, de dur a terme una informació reservada i que podrà formar part de l'expedient.

De forma més detallada, l'article 55 LPACAP regula la informació i actuacions prèvies indicant que la seva finalitat és conèixer les circumstàncies del cas concret i la conveniència o no d'iniciar el procediment, i en el cas, de procediments de naturalesa sancionadora, determinar amb la major precisió possible els fets susceptibles de motivar la incoació del procediment, identificar a les persones responsables i les circumstàncies rellevants que concorrin. No tenir en compte ni aplicar



aquestes prescripcions normatives comporta com ja hem destacat prendre decisions sense escoltar prèviament a una de les parts amb el risc de produir la vulneració del dret de defensa que ha de regir qualsevol expedient disciplinari.

Aquest Consell de Col·legis té coneixement que per part de la Direcció general d'Administració Local no acorda reiteradament, la incoació d'aquestes diligències prèvies, quan resulta evident que aprecia que els fets són complexos o poden tenir transcendència, i procedeix a nomenar secretaris i secretàries en els procediments disciplinaris, tal i com preveu l'article 40 del Decret 243/1995, de 27 de juny.

Aquesta manca d'incoació de diligències prèvies ocasiona una evident indefensió a la persona inculpada, que malauradament, es veu afectada per la tramitació del corresponent procediment disciplinari i que alhora li ocasiona greus perjudicis de tot tipus.

Mentre que el President o la Presidenta de la Corporació Local en la que la persona inculpada presta els seus serveis ha disposat de tot el temps necessari per a elaborar la petició raonada prevista a l'article 67 del Reial decret 128/2018, de 16 de març, i inclús ha mantingut diverses reunions o intercanviat escrits diversos per tal de poder fer aclariments o subsanar deficiències documentals, la persona inculpada es troba que, de cop i volta, se li notifica la incoació d'un procediment disciplinari sense possibilitat d'haver pogut presentar al·legacions referides a aquesta proposta raonada, en el marc de la tramitació d'unes diligències prèvies i sense haver pogut mantenir cap reunió amb la Direcció general d'Administració Local.

La tramitació d'aquesta diligències prèvies per part de la Direcció general d'Administració local, en la majoria de casos, evitarien la posterior incoació d'expedients disciplinaris, per diversos motius:

- Per poder-se determinar amb la deguda claredat l'eventual responsabilitat de totes les persones implicades
- Per poder concretar amb la deguda correcció i completesa els fets presumptament constitutius de falta disciplinària i verificar si existeix o no cap falta disciplinària.
- Fins i tot, es podrien determinar altre tipus de responsabilitats, de tot ordre, amb l'obligació que llavors correspondria a la Direcció general d'Administració Local de posar-ho en coneixement dels organismes pertinents que preveu la normativa vigent.



- Es permetria a la persona inculpada donar la seva versió dels fets, i igualar les garanties procedimentals, ja que no cal obviar un fet clarament discriminatori en la tramitació d'aquest tipus de procediments.

Així, a efectes pràctics, els Presidents de les corporacions locals quan considerin que el personal funcionari d'administració local amb habilitació de caràcter nacional ha comés una falta disciplinària greu o molt greu, ho poden posar en coneixement de la Generalitat de Catalunya o el Ministeri corresponent, mitjançant una petició raonada que es pot transformar automàticament en la incoació d'un expedient disciplinari i adopció de mesures cautelars immediates de suspensió de funcions.

En canvi, si el personal funcionari d'administració local amb habilitació de caràcter nacional fos escoltat en seu de diligències prèvies, la DGAL podria ponderar, en primer terme, l'abast i magnitud dels fets que aportessin indicis raonables, per engegar el procediment disciplinari i, en conseqüència, s'evitaria incórrer en el que semblaria una instrumentalització política, que seria compartida directament per la DGAL, sobre un expedient disciplinari que hauria de ser única i exclusivament tramitat segons les estrictes regles i valoracions que ofereix el dret administratiu.

Altrament, el personal funcionari d'administració local amb habilitació de caràcter nacional no té cap més empara, merament per ser escoltat i poder-se defensar de les imputacions efectuades, que ser assistit per la jurisdicció contenciosa administrativa, assistència que ha estat prescindida explícitament en seu administrativa, tot i ser la seu primigènia on s'hauria d'haver garantit immaculadament aquest dret fonamental que ostenta qualsevol funcionari.

Per últim, la Direcció general d'Administració Local no està obligada inexorablement a incoar un procediment disciplinari cada cop que se li fa arribar una petició raonada, i molt menys si aquesta es refereix a fets complexos (que poden ser esbiaixats) per part de la Corporació local, sense haver-ho contrastat amb el funcionari afectat. Ans el contrari, el mateix article 67 del Reial decret 128/2018, de 16 de març, preveu que ha de fer una primera valoració jurídica, el que requerirà l'emissió del pertinent informe jurídic, degudament motivat, i en el seu cas, incoar el procediment disciplinari.



Segon. **INSTAR** a la Direcció general d'Administració Local de la Generalitat de Catalunya a dur a terme les actuacions necessàries per tal de salvaguardar els drets que corresponen al personal funcionari d'administració local amb habilitació de caràcter nacional.

Tercer. **MANIFESTAR** a la Direcció general d'Administració Local de la Generalitat de Catalunya la total predisposició d'aquest Consell de Col·legis a col·laborar en tot allò que sigui escaient als efectes de garantir i millorar les condicions en les que s'exerciten les funcions reservades al personal funcionari d'administració local amb habilitació de caràcter nacional.

Quart. **NOTIFICAR** aquest acord a la Direcció General d'Administració Local del Departament de la Presidència de la Generalitat de Catalunya, a la Dirección general de función pública del Ministerio de Hacienda y Función y Función Pública i a la Consellera de la Presidència de la Generalitat de Catalunya. “

14. PRECS I PREGUNTES

No se'n presenten.

Sense més assumptes a tractar, la Presidenta aixeca la sessió, a les 19:26 hores, estenent-se la present acta, del contingut de la qual, com a secretari, CERTIFICO, amb el vist i plau de la Presidenta.

El secretari,

Vist-i-plau

JORDI GASULLA
SABATÉ - DNI
39359168G

Digitally signed by JORDI
GASULLA SABATÉ - DNI
39359168G
Date: 2023.07.27 09:05:03
+02'00'

Carme Torres

PRESIDENTA CSITAL BARCELONA

Barcelona, _____