

Dilluns, 11 d'abril de 2016

ADMINISTRACIÓ LOCAL**Ajuntament de Sitges****EDICTE**

Es fa públic que el ple de la corporació, reunit en sessió ordinària celebrada el dia 21/03/2016, va aprovar la resolució de les al·legacions presentades a l'aprovació inicial de la plantilla de personal de l'ajuntament de sitges, per l'any 2016 i aprovació definitiva de la plantilla de l'ajuntament de sitges pel 2016, que es transcriu:

ACORD:

PRIMER.- Resoldre les al·legacions presentades a l'aprovació inicial de la plantilla presentades per les seccions sindicals de per la Secció Sindical de CSIF i la Secció Sindical del Sindicat independent de treballadors (SITappC) de l'Ajuntament de Sitges.

Al·legació primera.- Plantilla 21, RLLT lloc 103.

La plantilla 2016 recull onze places de caporal. La RLLT 2016 també recull onze llocs de treball de caporal. La realitat és que dels onze caporals dos d'ells realitzen d'altres tasques NO recollides ni a la RLLT, ni a l'Acord propi de la Policia Local d'aquest Ajuntament, aquests dos llocs inexistents, es coneixen com: caporal d'atestats i caporal de gestió i planificació tècnica. Aquesta situació fa anys que es ve denunciant i les successives Alcaldies comprometen-se i no acomplir per proveir-los segons els mandats constitucionals. Evidentment això ha esdevingut un greuge indisoluble per enquistament. Només, s'ha produït la recuperació del tercer caporal (caporal de comunitaris), per renúncia del mateix interessat.

Volem recordar que a les RLLT s'identifiquen i s'hi classifiquen els llocs de treball, tot indicant:

- 1.- La denominació dels llocs de treball.
- 2.- La unitat a la que estan integrats cadascú d'ells, i en el seu cas, el centre en que estan ubicats.
- 3.- Els nivells de responsabilitat en que es classifiquen.
- 4.- El complement específic i de destí i d'altres que corresponguin.
- 5.- Les condicions generals i en el seu cas específiques per a exercir-los
- 6.- La jornada de treball dels llocs.
- 7.- La forma de provisió dels llocs.

La relació de llocs de treball pel 2016 aprovada inicialment pel Ple de la Corporació en data 22 de desembre de 2015 incorpora, com en l'exercici anterior, en el lloc número 103 un lloc de treball genèric de caporal amb una dotació d'11.

Que els llocs de treball de caporal d'atestats i caporal de Gestió i planificació tècnica que s'al·lega no s'han incorporat a la relació de llocs de treball al no haver rebut cap indicació al respecte per part de l'Organització Municipal.

Dilluns, 11 d'abril de 2016

La denominació del grup en la plantilla és "agent seguretat ciutadana", el grup correspon a C1, però, en canvi, se li assigna el grup C2. El que representa un impediment discriminatori a l'espectativa de nivell de destí (no és el mateix un nivell de 14 a 18, que un nivell de 18 a 22), per tant se li conculca la carrera horitzontal, a més del tracte discriminatori. En termes purament econòmics, això representa passar d'un sostre en el grau personal de 18 al que li corresponen 5.581,77 €; al grau personal 22, li corresponen 7.208,71 €.

Pel que respecta al sou base (determinat per llei), al grup C1 correspon un brut anual de 9.983,69 € (com a la resta de C1 de l'Administració) i no el 8.462,37 €.

En altres termes econòmics, observem que se li ha retirat en "altres complements", la resultant per import de 2015: 82,60 €, que se li incorporen indegudament a "triennis", quan s'haurien de incorporar a "complement específic" o al mateix lloc d'origen: altres complements.

Observem que no es contempla el complement d'un nou trienni durant l'exercici 2016. Com tampoc el compliment de trienni al preu de C-1.

Es desestima l'al·legació.

Al·legació segona.- Plantilla 22, RLLT lloc 106.

Per errada material o discriminació flagrant.

Es comprova que a la Plantilla de personal aprovada inicialment pel 2016 les places d'agent tenen assignat el grup de classificació C2 i a la relació de llocs de treball en aprovació inicial pel 2016 apareix el grup C1.

La Llei 3/2015, d'11 de març de mesures fiscals, financeres i administratives va afegir la disposició addicional setena a la Llei 16/1991, de 10 de juliol, de les policies locals en sentit següent:

Article 65. Modificació de la Llei 16/1991 (Policies locals).

S'afegeix una disposició addicional, la setena, a la Llei 16/1991, del 10 de juliol, de les policies locals, amb el text següent:

"Setena.

"1. Els funcionaris dels cossos de policia local de les categories d'agent i caporal de l'escala bàsica es classifiquen, a efectes administratius de caràcter econòmic, en el grup C1, d'acord amb el que estableix la normativa vigent en matèria de funció pública.

"2. L'aplicació d'aquesta mesura comporta que la diferència retributiva del sou base resultant de la classificació en el grup C1 es dedueix de les retribucions complementàries de la relació de llocs de treball corresponent.

"3. Els triennis perfets en l'escala bàsica amb anterioritat a l'aplicació del canvi de classificació a què fa referència aquesta disposició s'han de valorar d'acord amb el grup de classificació al qual pertanyia el funcionari en el moment que van ésser perfets.

"4. Els aspirants a la categoria d'agent han de percebre, durant la realització del curs selectiu a l'Institut de Seguretat Pública de Catalunya, les retribucions bàsiques corresponents al grup C2.

"5. Aquesta classificació té efectes econòmics i administratius i no comporta equivalència o reconeixement en l'àmbit acadèmic, docent o educatiu.

"6. Les referències de l'article 24.2 d'aquesta llei s'han d'entendre referides als nous grups de classificació professional:

- A l'escala superior, el grup A1.
- A l'escala executiva, el grup A2.
- A l'escala intermèdia, el grup C1.
- A l'escala bàsica, el grup C2."

Dilluns, 11 d'abril de 2016

En relació a aquesta normativa la Direcció General d'Administració de Seguretat de la Generalitat de Catalunya va concloure en el seu informe de data 25 de març de 2015 pel que fa a la interpretació del precepte legal a dalt esmentat que:

"...

Conclusions:

La Llei no modifica l'article 24 sobre escales i categories, de forma que els membres de l'escala bàsica (agents i caporals) continuen classificats en el grup C2, no s'ha de fer cap canvi en les plantilles orgàniques del cos policial. La mesura suposa una re classificació administrativa de caràcter econòmic al grup C1, sense afectació a les titulacions per a l'accés o per la promoció professional. Afecta tots els agents i caporals de l'escala bàsica de les policies locals amb independència de la titulació i vinculació funcional.

És en aquest sentit que s'ha mantingut el grup C2 en la plantilla de personal dels agents i caporals de l'Ajuntament de Sitges per l'exercici 2016 i s'ha adaptat la RLT per fer possible el reconeixement retributiu.

Es desestima l'al·legació.

Al·legació tercera.- Plantilla 53, RLLT lloc 78.

Cap unitat televisió.

No ens consta que s'hagi realitzat la selecció per ocupar-la pel mètode previst per l'article 80 de l'EBEP. S'ha realitzat la selecció en la forma prevista? Quan?

Aquesta al·legació no es formula a la plantilla i es resoldrà en l'informe en el que es resolguin les al·legacions al expedient d'aprovació de la RLT.

Es desestima l'al·legació i es resoldrà en la resolució de les al·legacions a la relació de llocs de treball.

Al·legació quarta.- Administratius i Conserges (entre d'altres categories)

Detectem la seva paulatina amortització, en benefici de l'increment de subcontractats mitjançant empresa de treball temporal amb càrrec al capítol II..

Es realitza una amortització general de les vacants d'Administratius/ives

Clar exemple de l'incompliment dels deures amb els empleats públics per part de l'Administració, a més de barrar la carrera administrativa (vertical).

D'acord amb l'Article 7 de l'Acord de condicions de treball dels empleats municipals de Sitges que fa referència a l'Organització del Treball, s'estableix que l'Organització del treball és facultat i responsabilitat exclusiva de l'ajuntament a través dels seus òrgans de direcció.

Pel que fa a la referència a l'increment de subcontractats, la informant no disposa d'aquesta informació, ni és objecte de la seva competència.

Pel que fa a l'amortització general de les vacants d'Administratius/ves, es constata que en plantilla de l'any 2015 el nombre de places administratiu/va, C1 era de 28 i per l'exercici 2016 el nombre de places s'ha incrementat en dues, a proveir per provisió interna, fent un total de 30 places d'administratiu/va.

Es desestima l'al·legació.

Al·legació cinquena.- Lliure designació.

Volem fer constar que hi ha un gran nombre de llocs de treball que la seva forma de provisió ha estat determinada per lliure designació (pel sistema de selecció de previst per l'article 80 de l'EBEP), molts dels llocs corresponen a caps de servei i unitat. S'ha manifestat que seria així i que en cap cas seria per urgència interina.

Dilluns, 11 d'abril de 2016

Aquesta al·legació no forma part les al·legacions a la plantilla i es resoldrà en l'informe en el que es resolguin les al·legacions de l'expedient de la RLT.

Es desestima l'al·legació i es resoldrà en la resolució de les al·legacions a la relació de llocs de treball.

SEGON.- Resoldre les al·legacions presentades a l'aprovació inicial de la plantilla presentades per les seccions sindicals de per la Secció Sindical Unió sindical obrera de Catalunya (USOC) de l'Ajuntament de Sitges.

AL·LEGACIÓ N° 1 NEGOCIACIÓ DE LA PLANTILLA.

La secció sindical de la USOC entén com a negociació el següent:

*La **negociació** és el procés pel qual les parts interessades resolen conflictes, acorden línies de conducta, busquen avantatges individuals o col·lectives o procurin obtenir resultats que serveixin als seus interessos mutus. Es contempla generalment com una forma de resolució alternativa de conflictes.*

La negociació col·lectiva és una manifestació particular del diàleg social, i està considerat com un dret fonamental bàsic integrant de la llibertat sindical. Mundialment es troba garantit al Conveni 98 i 154 de l'Organització Internacional del Treball (OIT).

En aquest punt no entenem com a l'informe de la Intervenció General OBJNS-623/2015 s'afirmi que s'ha realitzat el tràmit de negociació sense arribar a un acord. A l'informe s'afirma que a la normativa (art. 37 de l'EBEP) no s'especifica que s'hagi d'arribar a un acord quan en realitat no és així, en una negociació s'han d'assolir acords.

Fa anys que els representants dels empleats en general, i la USOC en particular, venim demanant una veritable negociació de la plantilla de l'Ajuntament de Sitges i no un acte de tràmit que és el que la corporació fa de manera reiterada any rere any.

Tal i com estableix l'EBEP a l'article 37, la plantilla s'ha de negociar entre les parts.

Artículo 37. Materias objeto de negociación.

1. Serán objeto de negociación, en su ámbito respectivo y en relación con las competencias de cada Administración Pública y con el alcance que legalmente proceda en cada caso, las materias siguientes:

- a) La aplicación del incremento de las retribuciones del personal al servicio de las Administraciones Públicas que se establezca en la Ley de Presupuestos Generales del Estado y de las Comunidades Autónomas.*
- b) La determinación y aplicación de las retribuciones complementarias de los funcionarios.*
- c) Las normas que fijen los criterios generales en materia de acceso, carrera, provisión, sistemas de clasificación de puestos de trabajo, y planes e instrumentos de planificación de recursos humanos*

Dilluns, 11 d'abril de 2016

m) Las referidas a calendario laboral, horarios, jornadas, vacaciones, permisos, movilidad funcional y geográfica, así como los criterios generales sobre la planificación estratégica de los recursos humanos, en aquellos aspectos que afecten a condiciones de trabajo de los empleados públicos.

2. Quedan excluidas de la obligatoriedad de la negociación, las materias siguientes:

a) Las decisiones de las Administraciones Públicas que afecten a sus potestades de organización. Cuando las consecuencias de las decisiones de las Administraciones Públicas que afecten a sus potestades de organización tengan repercusión sobre condiciones de trabajo de los funcionarios públicos contempladas en el apartado anterior, procederá la negociación de dichas condiciones con las Organizaciones Sindicales a que se refiere este Estatuto.

Nosaltres no entenem que una negociació sigui enviar documentació a corre cuita dos dies abans de la convocatòria de la reunió i després, el dia de la reunió, fer una breu explicació dels canvis que la corporació ha introduït sense comptar amb els representants dels empleats municipals.

El marge de negociació, tal i com va deixar clar el regidor de RRHH, Sr. Eduard Carrillo Valdivia, va ser zero i per aquest motiu la negociació no existeix quan la llei fa una referència clara a que la plantilla s'ha de negociar.

Les actes (13/2015 i 14/2015) de la Mesa General Negociadora, redactades per la corporació no han estat signades pel fet que no s'ha produït negociació i evidentment no podem signar una acta que digui que hem negociat quan no hem negociat, la qual cosa seria faltar a la veritat.

Entenem que la corporació té l'obligació de prestar uns serveis amb eficàcia i eficiència i un dels instruments per assolir aquestes obligacions és la plantilla. El fet de no negociar amb qui realment coneix de primera mà el funcionament i les mancances que es produeixen als serveis és un error inexplicable que es repeteix tots els anys.

Entenem que quan el tarannà de l'altra part és imposar es fa molt complicat negociar.

Per tot el que hem exposat sol·licitem una veritable negociació prèvia a l'aprovació de la plantilla per a l'any 2016.

La mesa de negociació de matèries comuns va ser convocada i es varen dur a terme les reunions els dies 3 i 11 de desembre, prèvia convocatòria i amb l'únic ordre del dia: "Negociació de la plantilla i la RLT de l'Ajuntament de Sitges per a l'any 2016."

Que la negociació és va dur a terme i així ho posa de manifest la intervenció en les observacions 590/2015 i 623/2015 de l'expedient d'aprovació de la plantilla on fa constar que es constata que s'ha realitzat el tràmit de negociació col·lectiva en base a l'establert a l'article 37 de l'EBEP, però no s'ha arribat a cap acord al respecte. Donat que la normativa només diu que s'ha de negociar, res diu sobre que s'ha d'arribar a un acord, es dona per realitzada la negociació col·lectiva de la RLT i Plantilla 2016.

Es desestima l'al·legació.

AL·LEGACIÓ Nº 2

RETORN DE TOTES LES PLACES AMORTITZADES A LA PLANTILLA DE L'ANY 2015.

La corporació va prometre que, per tirar endavant uns acords signats (productivitats, segones activitats, etc...), haviem d'admetre que s'amortitzessin 38 places de la plantilla per disposar de massa econòmica al capítol I (Tal i com es recull a l'Acta de la MGNMC 22/2014 de 22 de novembre de 2014).

Davant l'incompliment de la paraula i acords signats entenem que s'han de restituir totes les places, o bé pagar la productivitat als empleats ja que el que es va fer va ser el major engany de tota la història a la plantilla d'aquest Ajuntament.

Dilluns, 11 d'abril de 2016

Les amortitzacions esmentades es varen produir en l'aprovació de la plantilla per l'exercici 2015; pel que fa a la confecció de la plantilla per l'exercici 2016 s'han tingut en compte les limitacions pressupostàries, no obstant no es pot resoldre al·legació, al no respondre a l'àmbit tècnic de Recursos Humans.

Es desestima l'al·legació.

AL·LEGACIÓ Nº 3 CARRERA PROFESSIONAL.

Segons l'article 16 de l'EBEP:

Artículo 16. *Concepto, principios y modalidades de la carrera profesional de los funcionarios de carrera.*

La plantilla confeccionada per l'Ajuntament no permet la carrera professional. Durant anys la única carrera professional és la del "dit", la qual no està prevista a la normativa de funció pública, o nosaltres no l'hem sabut trobar.

Els empleats públics tenim dret a carrera professional i a la promoció interna i a l'avaluació del desenvolupament i aquesta plantilla no dona compliment a l'article 16 de l'EBEP vulnerant un dret fonamental dels empleats.

Amb les amortitzacions que es van fer l'any 2015 amb el frau comés amb els acords signats (Acta 22/2014 de la MGN de 22 de novembre de 2014) es va aniquilar qualsevol possibilitat de carrera professional de molts empleats que no suposaven increments inassolibles a capítol 1.

No es pot aprovar una plantilla mentre no es doni compliment a l'article 16 de l'EBEP.

Pel que fa a l'al·legació es comprova que a la plantilla aprovada inicialment pel Ple de Corporació per l'exercici 2016 s'incorporen 3 noves places de promoció interna i que són: 1 plaça de funcionari d'Administració Especial, Tècnic d'Administració Especial (Enginyer) grup A1 i 2 places de funcionari, grup administració general, administratiu C1, i tot i que es considera que cal treballar en el sentit de l'article 16 de l'EBEP, la plantilla actual incorpora 3 noves places de promoció.

Es desestima l'al·legació.

AL·LEGACIÓ Nº 4 DIMENSIONAMENT DE LA PLANTILLA

Per poder negociar conjuntament entre les parts la plantilla caldria disposar de:

- Organigrama funcional aprovat (no serveix l'organigrama polític).
- Organigrama funcional amb el **dimensionament** mínim necessari de tots els departaments d'aquest ajuntament.

Entenem que mentre no hi hagi un organigrama dimensionat no es pot aprovar una plantilla que assoleixi els serveis que ha de prestar aquest Ajuntament.

L'organització municipal de l'Ajuntament de Sitges on detalla l'organigrama de la Corporació en Àrees, departaments i serveis està aprovada pel Decret del Batlle número 1355/15 de data 2 de desembre de 2015, i pel decret del Batlle número 1391/15 de 14 de desembre de 2015 i és en aquest sentit que es defineixen i classifiquen els llocs de treball a la Relació de llocs de treball.

Actualment aquestes són les eines de les que disposa l'organització de l'Ajuntament de Sitges, qualsevol millora que permeti disposar de major informació en la presa de decisions en benefici de l'organització i dels recursos humans pot ser positiva, tot i que s'ha de comptar amb els recursos necessàries per dur-los a terme i és potestat de la capacitat d'organització de la Corporació.

Es desestima l'al·legació.

Dilluns, 11 d'abril de 2016

**AL-LEGACIÓ Nº 5
CÀRRECS DIRECTIUS**

No estem en absolut d'acord amb que es procedeixi a implementar un altre cop les figures de gerents i directors atès que aquestes figures ja han existit a la corporació i gràcies a aquestes figures es va arribar a un deute de 80.000.000€. A més ens consta que acaben essent càrrecs polítics de confiança que no solucionen els problemes del dia a dia.

L'al·legació número 5 respon a l'àmbit d'Organització de la Corporació i és en aquest sentit que l'Article 7 de l'Acord de condicions de treball dels empleats municipals de l'Ajuntament estableix que l'Organització del treball és facultat i responsabilitat exclusiva de l'Ajuntament a través dels seus òrgans de direcció.

Es desestima l'al·legació.

TERCER.- Modificar la Plantilla, pel que fa al personal subrogat de Turisme en el següent sentit:

Allà on diu:

II.- PERSONAL LABORAL.

DENOMINACIÓ	NÚM. ORDRE PLANTILLA	GRUP	NÚM.	VAC.	AMORT.	OBSERVACIONS
TÈCNIC AUXILIAR	48	C1	1	1	1	A extingir per promoció interna tècnic mig (4)
ADMINISTRATIU	51	C1	7	7	4	A reconvertir quan es quedin vacants
AUXILIAR ADMINISTRATIU	61	C2	8	6	7	A reconvertir quan es quedin vacants i 1 plaça a extingir per promoció interna tècnic auxiliar organització (9)
AUXILIAR TÈCNIC	72	C2	1	1	0	A proveir per promoció interna (11)

Ha de dir:

II.- PERSONAL LABORAL.

DENOMINACIÓ	NÚM. ORDRE PLANTILLA	GRUP	NÚM.	VAC.	AMORT.	OBSERVACIONS
TÈCNIC AUXILIAR	48	C1	4	4	1	A extingir per promoció interna tècnic mig (4)
ADMINISTRATIU	51	C1	4	4	4	A reconvertir quan es quedin vacants
AUXILIAR ADMINISTRATIU	61	C2	7	5	7	A reconvertir quan es quedin vacants i 1 plaça a extingir per promoció interna tècnic auxiliar organització (9)
AUXILIAR TÈCNIC	72	C2	2	2	0	1 plaça a proveir per promoció interna (11)

QUART.- Aprovar definitivament la plantilla del personal al servei de la Corporació per l'any 2016, següent:

PLANTILLA DE L'AJUNTAMENT DE SITGES 2016.

DENOMINACIÓ	NÚM. ORDRE PLANTILLA	GRUP	PLACES			OBSERVACIONS
			NÚM.	VAC.	AMORT.	
I.- FUNCIONARIS DE CARRERA						
A) FUNCIONARIS D'HABILITACIÓ NACIONAL						
SECRETARI	1	A1	1	1	0	
INTERVENTOR	2	A1	1	0	0	
TRESORER	3	A1	1	0	0	
B) GRUP D'ADMINISTRACIÓ GENERAL						
B.1) SUBESCALA TÈCNICA						
TÈCNIC D'ADMINISTRACIÓ GENERAL	4	A1	6	1	0	
B.2) SUBESCALA ADMINISTRATIVA						
ADMINISTRATIU	5	C1	30	4	0	A proveir per promoció interna (1)
B.3) SUBESCALA AUXILIAR						
AUXILIAR ADMINISTRATIU	6	C2	33	6	4	A amortitzar quan promoció interna administratiu (1)
C) GRUP D'ADMINISTRACIÓ ESPECIAL						
C. 1) SERVEIS TÈCNICS						
C.1.1.) Tècnics Superiors						
TÈCNIC D'ADMINISTRACIÓ ESPECIAL (ENGINYER)	7	A1	2	1	0	A proveir per promoció interna (13)
TÈCNIC D'ADMINISTRACIÓ ESPECIAL (ARQUITECTE)	8	A1	3	1	0	Funcionarització (15)
TÈCNIC D'ADMINISTRACIÓ ESPECIAL (JURÍDIC-HISENDA-INTERVENCIÓ)	9	A1	6	3	0	

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dilluns, 11 d'abril de 2016

DENOMINACIÓ	NÚM. ORDRE PLANTILLA	GRUP	PLACES			OBSERVACIONS
			NÚM.	VAC.	AMORT.	
C.1.2.) Tècnics Mitjans						
TÈCNIC MITJÀ (EMPRESARIALS)	10	A2	4	3	0	
TÈCNIC MITJÀ (ARQUITECTE)	11	A2	2	0	0	
TÈCNIC MITJÀ (ENGINYER)	12	A2	5	1	1	A amortitzar per promoció interna (13)
TÈCNIC MITJÀ (TREBALL SOCIAL)	13	A2	7	5	0	
TECNIC MITJÀ EDUCACIÓ SOCIAL	14	A2	1	1	0	
TÈCNIC MITJÀ (MEDI AMBIENT-SOSTENIBILITAT)	15	A2	2	1	0	
TÈCNIC MITJÀ (ARXIU)	16	A2	2	1	0	
C.1.3.) Tècnics Auxiliars						
TÈCNIC AUXILIAR DELINIANT	17	C1	1	0	0	
TÈCNIC AUXILIAR	18	C1	1	1	0	
C.2) SERVEIS ESPECIALS						
C.2.1.) Policia Local						
INSPECTOR	19	A2	1	0	0	
SERGEANT	20	C1	3	0	0	
CAPORAL	21	C2	11	0	0	
AGENT	22	C2	64	10	0	
C.2.2.) Comeses Especials						
TÈC. SUPERIOR RELACIONS LABORALS	23	A1	1	0	0	
TECNIC SUPERIOR (BENESTAR SOCIAL)	24	A1	1	0	0	
TÈCNIC SUPERIOR (SANITAT)	25	A1	2	2	0	A proveir per promoció interna (2)
TÈCNIC MITJÀ (RECURSOS HUMANS)	26	A2	2	2	0	
TÈCNIC MITJÀ (SALUT PÚBLICA)	27	A2	2	2	2	Funcionarització (14) i a extingir per promoció interna tècnic superior (2).
TÈCNIC MITJÀ ORGANITZACIÓ	28	A2	1	0	0	
TÈCNIC AUXILIAR INFORMÀTICA	29	C1	4	4	0	A proveir per promoció interna (3)
AUXILIAR TÈCNIC INFORMÀTICA	30	C2	3	0	3	A extingir per promoció interna tècnic auxiliar (3)
II.- PERSONAL LABORAL						
TÈCNIC SUPERIOR INFORMÀTICA	31	A1	2	0	0	
TÈCNIC SUPERIOR ESPORTS	32	A1	2	2	0	A proveir: concurs lliure
TÈCNIC SUPERIOR (ARQUITECTE)	83	A1	1	1	1	Funcionarització (15)
TÈCNIC SUPERIOR	33	A1	1	1	0	
TÈCNIC MITJÀ ENSENYAMENT	34	A2	1	0	0	
TÈCNIC MITJÀ (SALUT PÚBLICA)	82	A2	2	2	2	Funcionarització (14)
TÈCNIC MITJÀ INFÀNCIA I ADOLESCÈNCIA	35	A2	1	1	0	
TÈCNIC MITJÀ	36	A2	2	1	0	A proveir per promoció interna (8)
TÈCNIC MITJÀ EDUCACIÓ	37	A2	4	1	0	1 plaça a proveir: concurs lliure
PSICÒLEG	38	A2	1	0	0	
TECNIC MITJÀ OCUPACIÓ I EMPRESA	39	A2	1	1	0	
TECNIC MITJÀ FORMACIÓ I TREBALL	40	A2	1	1	0	A proveir per promoció interna (4)
TÈCNIC AUXILIAR ESPORTIU	41	C1	2	2	0	
TÈCNIC AUXILIAR PROMOCIÓ CULTURAL	42	C1	1	1	0	
TÈCNIC AUXILIAR ORGANITZACIÓ	43	C1	1	1	0	A proveir per promoció interna (9)
TÈCNIC AUXILIAR ACCIÓ SOCIAL	44	C1	3	0	0	
TÈCNIC AUXILIAR COOPERACIÓ, PAU I SOLIDARITAT	45	C1	1	1	0	
TÈCNIC AUXILIAR ENGINYERIA	46	C1	1	1	0	
TÈCNIC AUXILIAR BIBLIOTECA	47	C1	5	5	0	A proveir per promoció interna (5)
TÈCNIC AUXILIAR	48	C1	4	4	1	A extingir per promoció interna tècnic mig (4)
EDUCADOR SOCIAL I DE CARRER	49	C1	1	0	0	
EDUCADOR DISCAPACITATS	50	C1	2	2	0	
ADMINISTRATIU	51	C1	4	4	4	A reconvertir quan es quedin vacants
ENCARREGAT BRIGADA	52	C1	1	0	0	
REDACTOR	53	C1	9	5	0	1 plaça jornada parcial 53,33%
INFORMADOR TURÍSTIC	54	C1	5	5	1	A extingir per promoció interna tècnic mitjà (8)
ENCARREGAT MANTENIMENT	55	C2	1	1	0	
OPERARI MANTENIMENT	56	C2	5	5	0	
MONITOR ESPORTS	57	C2	5	5	0	1 plaça jornada parcial 25,6% ; 1 plaça 100%. 2 places discontinues jornada parcial 20%
AUXILIAR TÈCNIC TRESORERIA	58	C2	1	1	0	

CVE-Núm. de registre: 022016005154

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dilluns, 11 d'abril de 2016

DENOMINACIÓ	NÚM. ORDRE PLANTILLA	GRUP	PLACES			OBSERVACIONS
			NÚM.	VAC.	AMORT.	
AUXILIAR TÈCNIC GABINET ALCALDIA	59	C2	1	1	0	
AUXILIAR BIBLIOTECA	60	C2	4	3	4	A extingir per promoció interna tècnic auxiliar biblioteca (5)
AUXILIAR ADMINISTRATIU	61	C2	7	5	7	A reconvertir quan es quedin vacants i 1 plaça a extingir per promoció interna tècnic auxiliar organització (9)
OFICIAL	62	C2	7	7	0	A proveir per promoció interna (7) i (12)
OFICIAL PALETA	63	C2	3	2	0	
OFICIAL PINTOR	64	C2	3	1	0	
OFICIAL MANYÀ	65	C2	1	1	0	
PATRÓ D'EMBARCACIÓ	66	C2	1	1	0	
OFICIAL JARDINER	67	C2	12	5	0	A proveir per promoció interna (10)
OFICIAL ELECTRICISTA	68	C2	2	0	0	
AUXILIAR TÈCNIC AUDIOVISUAL I COMUNICACIÓ	69	C2	3	1	0	
AUXILIAR TÈCNIC EN TV	70	C2	1	0	0	
AUXILIAR TÈCNIC PREMSA	71	C2	1	1	0	
AUXILIAR TÈCNIC	72	C2	2	2	0	A proveir per promoció interna (11)
CONDUCTOR DE GRUA	73	AP	6	1	0	
CONSERGE	74	AP	14	13	0	1 plaça jornada parcial 82,66%
CONDUCTOR DE BRIGADA	75	AP	2	2	0	
ENCARREGAT SANEJAMENT	76	AP	1	0	0	
AJUDANT / PEO PALETA	77	AP	11	6	1	A extingir per promoció interna oficial (7)
AJUDANT JARDINER	78	AP	4	1	3	2 places a extingir per promoció interna oficial (10); 1 plaça a extingir per promoció interna auxiliar tècnic (11)
AJUDANT DE MAGATZEM	79	AP	1	0	1	A extingir per promoció interna oficial (12)
PEÓ NETEJA	80	AP	1	0	0	
TELEFONISTES	81	AP	1	0	0	
III.- PERSONAL EVENTUAL						
ASSESSOR COMUNICACIÓ	C		1	0	0	
IV.- LLOCS DE TREBALL RESERVAT A PERSONAL DIRECTIU PÚBLIC PROFESSIONAL						
GERENT	A	A1	1	0	0	
DIRECTOR ÀREA	B	A1	1	0	0	

TOTAL PLACES FUNCIONARIS DE CARRERA: 203

Total places vacants: 50

Total places a extingir: 10

TOTAL PLACES PERSONAL LABORAL: 160

Total places vacants: 107

Total places a extingir: 25

TOTAL PLACES PERSONAL EVENTUAL: 1

Total places vacants: 0

Total places a extingir: 0

TOTAL PLACES DIRECTIU PÚBLIC PROFESSIONAL: 2

Total places vacants: 0

Total places a extingir: 0

TOTAL PLACES: 366

TOTAL PLACES VACANTS: 157

TOTAL PLACES A EXTINGIR: 35

CINQUÈ.- Fer públiques la Plantilla en el tauler d'anuncis de la Corporació, en el *Butlletí Oficial de la Província de Barcelona* i l'anunci corresponent en el Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya.

SISÈ.- Trametre còpies certificades de la Plantilla, a l'Administració de l'Estat i al Departament de Governació i Relacions Institucionals de la Generalitat, en el termini de trenta dies des de la seva aprovació.

SETÈ.- Declarar que:

Aquest acord aprova una disposició administrativa general, posa fi a la via administrativa i pot ser impugnat per mitjà de recurs contenciós administratiu davant de la sala contenciosa administrativa del Tribunal Superior de Justícia de Catalunya en el termini de dos mesos.

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dilluns, 11 d'abril de 2016

El que es fa públic per a general coneixement i als efectes procedents.

Sitges, 22 de març de 2016

El batlle, Miquel Forns i Fusté

Davant meu, el secretari accidental, Joaquim-Antoni Vidal i Puig