



sepcca

Sección Sindical en el Ayto. de Santa Cruz

Punto **Cuarto** del orden del día de la Mesa General de Negociación de 14 de febrero de 2019 relativo a:

“Propuesta de la Administración sobre *Plan de Formación de los empleados públicos del Ayuntamiento* y el *Plan de Formación de la Policía Local para el año 2019*”.

Por este Sindicato se propone la inclusión de algunos extremos en el Decreto por el que se apruebe el Plan de Formación de los empleados públicos del Ayuntamiento para el ejercicio 2019, lo que conllevaría modificar en parte, lo regulado mediante Decreto de 20 de febrero de 2018, por el que se aprueba el **Plan de Formación para el año 2018**

1.- Punto 3 del citado Decreto referido a “*coste del plan de formación*”

Se establece en el punto 3.1 del Plan de Formación de 2018, que las tarifas de honorarios de los ponentes estarán en función de lo que los diferentes profesionales presupuesten y las que se consideren apropiadas por el Servicio de Recursos Humanos y su Concejalía.

Cabe señalar en este punto, que es necesario e imprescindible que se establezca, en el texto regulador, el importe máximo al que asciende la hora formativa, así como la cuantía máxima que cada profesional puede percibir por cada curso, establecimiento de límites cuantitativos que pueden facturarse por cada concepto no pudiendo exceder, en ningún caso, los que se aprueben por el órgano competente.

La falta de regulación y el recurso a conceptos tan imprecisos como: “***en función de lo que los diferentes profesionales presupuesten y las que se consideren apropiadas por el Servicio de Recursos Humanos y su Concejalía***” se entiende que supera la discrecionalidad aún rozando la arbitrariedad.

- Inclusión de un nuevo apartado o subapartado referido a “*Honorarios profesionales*”

Como criterio para la selección de los profesionales externos se deberá tener en cuenta, entre otros aspectos, el currículum, el especial reconocimiento y prestigio como tal, que disponen de las habilidades docentes así como la titulación que se requiere para la impartición de la formación para la que han sido contratados. Dicha selección deberá efectuarse por RRHH atendiendo a criterios objetivos, previamente establecidos, aprobados por el órgano competente y debidamente acreditados por el profesional.

Cuando la formación se lleve a cabo por personal que presta sus servicios en esta Administración, los criterios de selección serán los mismos que los señalados anteriormente, esto es, que posean además de especial conocimiento de la materia objeto de la acción formativa, que cuentan con prestigio y especial reconocimiento como experto, habilidades docentes y titulación para la impartición de la formación para la que han sido seleccionados.

Los empleados públicos de este Ayuntamiento que estén interesados en impartir cursos formativos, podrán concurrir y presentar su solicitud de participación, solicitud que será

RECIBÍ
El día 14 de febrero de 2019
RECIBIDO

baremada atendiendo a los criterios objetivos previamente aprobados por el órgano competente. Finalmente la selección de docentes se hará pública.

Si se tiene en cuenta que esta formación es llevada a cabo, en su gran mayoría, durante la jornada laboral, el personal docente que trabaje en esta Administración no podrá percibir importe alguno por el concepto de "*honorarios profesionales*" toda vez que ya se le abonan sus retribuciones salariales.

Por tanto, cuando este trabajador imparta cursos formativos durante la jornada laboral no será remunerado por ambos conceptos, esto es, salario y honorarios profesionales dado que sólo desempeña durante ese periodo de tiempo uno de ellos, en este caso, una labor docente, no así las funciones propias del puesto de trabajo que ocupa.

En estos casos, será el propio interesado el que decida si opta por una u otra retribución, es decir, por su salario correspondiente como empleado público o, por el contrario, los honorarios profesionales por impartición de la acción formativa para la cual ha sido previamente seleccionado.

En todo caso, el empleado público, tendrá derecho a la expedición del correspondiente certificado acreditativo del desempeño de funciones como docente, expedido por esta Administración.

El personal que no disponga de los requisitos necesarios para la impartición de cursos formativos (no cuente con acreditación que le habilite para ello), podrá, no obstante, participar como ponente en charlas, reuniones o mesas de trabajo que, en ningún caso podrán ser retribuidas, si bien les será expedido el correspondiente certificado al que se ha hecho referencia con anterioridad.

2.- Punto 8 del citado Decreto referido a "*Formación interna*"

A) Criterios de selección: Establecer como primer criterio de selección (en muchos casos, exclusivo y excluyente) el desempeño de funciones relacionadas con la acción formativa a la que se quiere optar, supone impedir que el empleado público pueda obtener, a través del Plan de Formación Continua municipal, conocimientos relacionados con otras áreas y puestos distintos, a la vez que conlleva una importante limitación de su carrera profesional.

No sólo se limita su formación en otras materias sino que además, se le impide disponer de los méritos suficientes y necesarios para ser valorados tanto en procesos selectivos en los que desee participar como en los concursos de provisión de puestos que sean convocados.

Téngase en cuenta que, en estos procesos, resultan con mayor puntuación en la valoración de méritos aquellos cursos relacionados con las funciones del puesto objeto de la convocatoria.

Por tanto, se considera más equitativo e igualitario que el primer criterio de selección, esto es que el trabajador desempeñe las funciones relacionadas con la acción formativa, opere única y exclusivamente como requisito preferente para asistir a la primera edición que se celebre.

En el caso de que una concreta acción formativa obtenga una demanda que sobrepase el cupo de alumnos establecido, será convocada por parte de RRHH y de forma automática, nueva o nuevas ediciones hasta satisfacer la totalidad de la demanda existente.

Esto supondrá de forma paralela, la obligatoriedad por parte de Jefes/as de Servicio del departamento al que se encuentre adscrito el trabajador, de firmar la correspondiente conformidad y autorización, no pudiendo motivar su oposición en la inexistencia de relación de

los contenidos de la acción formativa con las funciones correspondientes al puesto de trabajo del solicitante; ello con independencia de que, por motivos de carga de trabajo puntuales en su departamento, el trabajador deba asistir a posteriores ediciones.

La imposibilidad de prever inicialmente las ediciones que se van a celebrar por cada acción formativa (varía en función de la demanda que se produzca), pudiera suponer un desajuste tanto respecto al número total de cursos incluidos en el Plan Formativo como al importe total presupuestado y aprobado. Dicha desviación se solventaría con el correspondiente reajuste consistente en la modificación o supresión de alguna o algunas de las acciones contempladas que presenten una escasa demanda.

Respecto al segundo criterio contemplado en el Decreto se considera inadecuado que se establezca, como medida de valoración, el número de horas recibidas en el ejercicio anterior y en el ejercicio en curso.

No es coherente que se pretenda mermar las inquietudes y aspiraciones de los trabajadores cuando éstas se dirigen a obtener un mayor nivel de preparación para el desempeño de su trabajo diario, no es adecuado que se establezcan límites a los empleados que más tiempo le han dedicado a su formación como también sería contraproducente que se intentase poner barreras a la motivación, progreso personal y profesional de todos y cada uno de los trabajadores que prestan sus servicios en esta Administración.

En cuanto a la inadmisión de un trabajador a la acción formativa que solicita, que insistimos, debe tener siempre un carácter muy excepcional, se propone en virtud del principio de igualdad y en aras de una mayor transparencia, que, ésta se le comunique por escrito con explicitación de los motivos en los que se fundamenta esa decisión.

Asimismo, es fundamental que se publique en la intranet municipal, el número de solicitudes presentadas en el Servicio de RRHH por cada una de las acciones formativas, con identificación del personal solicitante y la consiguiente relación de admitidos.

3.- Punto 9 del citado Decreto referido a “Formación externa”:

Se considera adecuado y razonable lo siguiente:

1.- La omisión de exigencia de la relación estrecha con las funciones del puesto de trabajo, siempre y cuando se trate de cualquier materia propia de los puestos de trabajo de una Administración Pública y a los que pueda optar el empleado solicitante.

2.- Se omita el requisito del conforme previo del Jefe/a de Servicio y el Concejal/a responsable del Área correspondiente, por los motivos ya expuestos para la formación interna.

Respecto a la Acción formativa número 75 denominada “Formación para participar en los Tribunales de Selección”

Desde “SEPCA” queremos agradecer al señor concejal don Juan José Martínez Díaz, que haya impulsado nuestra propuesta y como resultado de ello, se incluya esta acción en el Plan correspondiente al presente ejercicio 2019.

De esto hace ya algunos años, en diciembre de 2016 aproximadamente, tuvimos la ocasión de explicarle personalmente al Sr. Martínez, como concejal de Recursos Humanos, una iniciativa muy interesante y bastante ambiciosa, denominada “**Proyecto de Capacitación y Formación para la Planificación, Evaluación y Seguimiento en procesos selectivos, como requisito previo para formar parte de tribunales calificadoros en la Administración Pública**”.

A este respecto nos gustaría señalar que el proyecto tiene como objeto el establecimiento de una formación previa relativa a "Planificación, Elaboración y Seguimiento de Pruebas de Evaluación en un proceso selectivo para el acceso a la Administración Pública" como requisito obligatorio para ser nombrado miembro de un Tribunal.

La finalidad es obtener un alto nivel de preparación en esta materia, imprescindible en todo aquel que forme parte de un Tribunal Calificador, de manera que repercuta positivamente en cada proceso de selección a celebrar por la Administración Pública. Obtener un grado de excelencia en la selección del personal, ajustado a los principios de objetividad y eficiencia.

En aquel entonces, ya un poco lejano, la propuesta consistía en la adaptación al ámbito de la Administración Pública del módulo formativo incluido en el "*Certificado de Profesionalidad SSCE 0110 Docencia de la Formación Profesional para el Empleo*". Con este módulo se pretende aprovechar los recursos y herramientas ya existentes en el campo de la docencia de formación profesional, su adaptación a la formación de tribunales de selección de funcionarios públicos, dotándolo de la oficialidad que ello requiere. A grandes rasgos:

. Qué se pretende evaluar, cómo se va a evaluar, formas de medir, tabla de especificaciones, tipos de ítems (normas de elaboración y corrección), instrucciones para la aplicación de pruebas, estructura de la prueba objetiva (encabezado, instrucciones generales e instrucciones específicas), instrucciones para la aplicación, corrección y calificación de las pruebas, criterios para la corrección, escalas de calificación (numérica, gráfica y descriptiva), hojas de evaluación práctica, evaluación y seguimiento del proceso (referido a los errores que se han cometido durante el proceso y las mejoras que son necesarias).

Por tanto, todo el personal que desee formar parte de un tribunal tendrá que disponer del certificado oficial que acredite su capacitación y le habilite para ello; esto supone un continuo reciclaje formativo y en técnicas de evaluación necesarias para que pueda obtenerse la excelencia necesaria por parte los miembros de un tribunal.

La materialización de este ambicioso proyecto conllevaría la formalización de convenios interadministrativos, principalmente implicando a Función Pública, ICAP, entre otros, para la impartición de los módulos correspondientes al certificado. Todo ello concluiría en la creación de una Base de Datos (a nivel local, o autonómico) integrado por todos los funcionarios que cuenten con esta certificado acreditativo y sus respectivas actualizaciones. La selección de los miembros de los tribunales de selección se efectuaría a través de la correspondiente insaculación pública.

Proyecto ambicioso sí, pero no imposible y dado que sólo se ha reflejado a modo de espejismo en el Plan Formativo de 2019, estamos convencidos de que todavía disponen de toda la documentación que le entregamos en aquel entonces, en donde se esbozaba nuestra propuesta.

Queremos hacer hincapié en que para obtener los resultados esperados es imprescindible ir más allá de una mera acción formativa interna y por supuesto, es totalmente necesario que la actividad formativa que se propone en este Plan de 2019, sea impartida por personal externo a esta Administración, experto en la materia o al menos en las que hemos expuesto en los párrafos anteriores. De lo contrario lo que es ahora un espejismo se convertiría en un mero absurdo.

Nosotros no renunciamos a que esta iniciativa sea impulsada en un futuro que, esperemos, sea más próximo que lejano, todo ello para obtener la excelencia en esta Administración.

Por último, desde esta organización sindical instamos al Sr. Concejal de Recursos Humanos, don Juan José Martínez Díaz para que dé las órdenes oportunas al objeto de que se inicien los

trámites necesarios para la elaboración de un Reglamento sobre **"Formación Continua del personal del Ayuntamiento de Santa Cruz de Tenerife"**, la aprobación de este instrumento regulador supondría obtener más claridad, eficacia, dotando a todo este proceso formativo de una mayor seguridad jurídica.

En Santa Cruz de Tenerife a 14 de febrero de 2019

