

11519/4337



13 OCT. 2016

13:43h

## **A la Comissió de Presidència, Drets de ciutadania, Participació i Seguretat i Prevenció**

Josep Garganté i Closa, en la seva qualitat de regidor del grup municipal de la CUP Capgirem Barcelona a l'Ajuntament de Barcelona, actuant en el seu nom i representació, manifesta:

L'Administració municipal de l'Ajuntament de Barcelona és un complex entramat de gerències sectorials, organismes autònoms, entitats públiques empresarials, consorcis, fundacions, empreses municipals i agències que agrupen aproximadament uns 15.000 treballadors i treballadores (sense comptar amb la participació en altres ens supramunicipals).

El govern d'una entitat complexa com aquesta es realitza entre d'altres amb no menys de 258 gerents i directors, que formen el grup de personal directiu al servei de l'Administració, diferent i separat de tota l'estructura política formada pels càrrecs electes i personal eventual.

Qualsevol organització, del tipus que sigui, amb un volum i complexitat comparable té la necessitat estratègica de dotar-se del millor personal per a fer-se càrrec de la gestió i la direcció de les seves diferents unitats funcionals de treball, i en aquest sentit els hi resulta fonamental per un costat, extreure el rigor i l'objectivitat en els processos de selecció, i per l'altra sotmetre a aquest personal a un continuat escrutini i avaluació per verificar el seu millor exercici de les seves responsabilitats. Les organitzacions que no ho fan així tard o d'hora ho paguen molt car.

Des del punt de vista normatiu, i en el cas del personal directiu de l'Ajuntament de Barcelona, la regulació aplicable la trobem en la modificació de la Carta Municipal que es va produir al mes de desembre de 2014, que marca els requisits mínims que han de complir els candidats i que imposa, també en aquest cas, l'obertura d'un procés públic de selecció i pública concurrència (articles 51.2 i 52.d). És una regulació que representa un progrés formal considerable respecte de la normativa o més aviat l'absència de normativa anterior, malgrat que no és gaire exigent pel que fa al compliment dels seus requisits formals ni preveu a priori sancions o mesures en cas d'incompliment.

Pel que hem pogut esbrinar, bàsicament examinant la Gasetta Municipal, dels 258 llocs de gerent o director actuals que tenim identificats, 150 mantindrien la

seva situació des d'abans del 2015, i uns altres 108 han estat expressament confirmats, nomenats o oberts a selecció durant l'any 2015 i fins a finals de juliol d'enguany. Tot i així, menys de la meitat d'aquests 108 llocs (53) han estat cridats a ser coberts en un procés públic amb lliure concurrència. Es pot argumentar que s'ha fet un esforç per complir amb un nivell legal d'exigència que abans no hi era, i és cert, però és que cap dels nomenaments de gerent (ni tant sols els més recents) no s'ha ofert en convocatòria pública, i fins al setembre del 2015 s'han fet nomenaments de director també sense convocatòria pública prèvia.

Per altra banda, la publicitat i la pública concurrència no són les úniques exigències legals. L'article 51.2 de la Carta Municipal parla dels principis consolidats en l'ordenament jurídic d'igualtat, mèrit i capacitat. Com es pot garantir el respecte d'aquests principis quan es fa servir (com es fa) un procediment secret d'avaluació dels candidats? On són els criteris de valoració? Què fa que es pugui, per exemple, declarar desert un procediment de selecció de personal directiu sense haver fet cap entrevista personal, tot i haver candidats admesos al procés?

No cal dir que tampoc s'ha articulats cap sistema d'avaluació de l'acompliment del personal directiu i de comandament (incloent en aquest cas també als caps de departament).

Per tot això, realitzem la següent

### **Pregunta:**

El govern municipal pensa respectar rigorosament i en tots els casos (inclosos els de gerent) els mínims que marca la llei en matèria de selecció i nomenament de personal directiu i, al mateix temps, pensa anar més enllà implantant un sistema de selecció i avaluació del personal directiu que sigui realment públic, transparent i rigorós?



Josep Garganté i Closa

A 12 d'octubre de 2016, Barcelona (Països Catalans)

---