



**CONVENI DE COL·LABORACIÓ ENTRE EL CONSELL COMARCAL DEL MARESME I L'AJUNTAMENT DE CABRILS PER L'ÚS I GESTIÓ DE LES BORSES DE PERSONAL D'ÀMBIT COMARCAL PER OCUPAR LLOCS DE TREBALL DE CARÀCTER CONJUNTURAL, NO ESTRUCTURAL.**

A Mataró, 17 de maig de 2017

**REUNITS:**

D'una part el Sr. Miquel Àngel Martínez Camarasa, president del Consell Comarcal del Maresme, amb domicili a Mataró, Plaça Miquel Biada número 1.

D'altra part la Sra. Avelina Morales Serra, alcaldessa de Cabrils, amb domicili a carrer Domènec Carles, 1.

**MANIFESTEN:**

I.- Que en el Consell d'Alcaldes celebrat en data 22 de desembre de 2015, es va presentar el projecte "BORSA COMARCAL DE PERSONAL", en el marc del servei "Maresme Capacita", motivat per la necessitat cospada en diversos ajuntaments de tenir una borsa de personal d'àmbit comarcal que pugui ajudar, en moments puntuals, a cobrir necessitats de personal no permanent a l'ens local, de forma àgil i complint la legalitat vigent.

II.- Que el Consell Comarcal del Maresme, a través del Servei "Maresme Capacita", va realitzar una enquesta a tots els municipis de la comarca, per detectar la necessitat de personal no permanent. Els perfils professionals més demanats pels ajuntaments han estat per ordre de més a menys demanda els següents: Treball social, Administratiu, Promoció Econòmica, Informàtica, Manteniment i Consergeria.

III.- Que el Consell Comarcal del Maresme elabora bases de selecció de personal no permanent, a les quals se li ha donat el tractament de comarcal, amb subjecció a la normativa vigent de personal, i respectant i garantint els principis constitucionals d'igualtat, mèrit i capacitat; així com de publicitat de les convocatòries i de les seves bases, de transparència, imparcialitat i professionalitat dels membres dels òrgans de selecció, independència i discrecionalitat tècnica en l'actuació d'aquests, adequació entre el contingut dels processos selectius i les funcions o tasques que s'han de desenvolupar, i agilitat, sens perjudici de l'objectivitat, tots ells establerts per la Llei 7/2007, de 12 d'abril, de l'Estatut bàsic de l'empleat públic (EBEP).



IV.- Que en termes legals, el Consell Comarcal podrà exercir les funcions d'assistència i cooperació, tenint en compte les necessitats dels diferents municipis, a l'empara d'allò previst a l'article 28 del Decret Legislatiu 4/2003, de 4 de novembre, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'organització comarcal de Catalunya.

V.- L'objectiu que es pretén és donar assistència a la part de selecció dels processos de contractació de personal no permanent als ajuntaments de la comarca.

VI.- Que per la seva part, l'Ajuntament de Cabrils té la necessitat de contractar personal per cobrir llocs de treball de caràcter conjuntural, no estructural.

En virtut de tot el que precedeix, i a l'empara d'allò previst a l'article 303 i ss. del Decret 179/1995, de 13 de juny, pel qual s'aprova el Reglament d'obres, activitats i serveis dels ens locals de Catalunya, ambdues parts, reconeixent-se mútuament plena capacitat per aquest acte i de comú acord, estableixen el present conveni de col·laboració que es regirà per les següents

#### **CLÀUSULES:**

##### **PRIMERA.- Objecte.**

L'objecte d'aquest conveni és la col·laboració d'ambdues administracions en el projecte de "Borsa comarcal de personal", i establir les condicions d'ús i gestió de les borses de personal que convoqui el CCM, per a cobrir llocs de treball de caràcter conjuntural, no permanent.

Amb la signatura d'aquest conveni l'Ajuntament manifesta la voluntat de contractació d'una de les persones aspirants de la borsa comarcal que el Consell Comarcal li faciliti, i el Consell Comarcal del Maresme es compromet a oferir tot el suport tècnic necessari per fer més àgil el procés de selecció.

Durant el temps de vigència d'aquest conveni, l'Ajuntament podrà sol·licitar fer ús de les borses de personal que el Consell Comarcal tingui actives, amb subjecció de les instruccions d'ús i gestió d'aquestes, sempre i quan li sigui necessari cobrir llocs de treball conjunturals, no permanents. No obstant això, l'Ajuntament podrà decidir lliurement utilitzar la seva/es borsa/es pròpia/es, en cas de tenir-ne, o utilitzar la que el Consell Comarcal del Maresme posa a la seva disposició.

##### **SEGONA.- Procés de creació de la borsa i selecció de candidats.**

El Consell Comarcal del Maresme per tal d'assolir l'objecte d'aquest conveni, haurà realitzat les convocatòries corresponents, i elaborat bases de selecció de personal de caràcter comarcal, les quals segueixen la normativa vigent en matèria de personal; aquesta informació estarà a disposició dels Ajuntaments en l'espai habilitat a l'efecte.



Per construir les borses de caràcter comarcal, el Consell Comarcal del Maresme haurà convocat el procés, valorat la prova de coneixements professionals i tots els mèrits al·legats pels candidats/es.

#### TERCERA.- **Sol·licitud d'utilització de les borses.**

Cada vegada que l'Ajuntament vulgui accedir a una de les borses, aquest ho sol·licitarà formalment al Consell Comarcal del Maresme, concretant a quina borsa de personal vol accedir i les funcions i condicions que ha establert pel lloc de treball a cobrir.

El Consell Comarcal del Maresme atindrà sempre la petició de l'Ajuntament en el temps més breu possible, tenint en compte que en cas de rebre sol·licituds de varis ajuntaments, aquestes sempre se li donaran sortida seguint l'ordre de registre d'entrada de les sol·licituds.

#### QUARTA.- **Fase d'entrevista i "Instruccions d'accés i gestió de les borses".**

L'Ajuntament realitzarà l'entrevista personal a cada una de les persones candidates que li faciliti el Consell Comarcal.

El compromís del Consell Comarcal del Maresme en la realització d'aquesta entrevista, és concreta en:

1. Facilitar a l'ajuntament les dades necessàries de les persones aspirants interessades en la oferta de treball que realitzi, previ consentiment d'aquests.
2. Proporcionar el disseny de l'entrevista amb l'objectiu d'assegurar la homogeneïtat de criteris de selecció que utilitzen els ajuntaments
3. Vetllar perquè s'apliquin els principis rectors dels processos de selecció, d'acord amb l'EBEP.

No obstant, l'Ajuntament serà el responsable final del resultat de l'entrevista als/les candidats/es.

Amb l'objectiu d'ordenar tot el procediment, des de la sol·licitud d'accés i fins la contractació de l'aspirant, s'han establert unes instruccions d'accés i gestió de les borses, que les dues administracions es comprometen a complir i que figuren a l'**annex 1** d'aquest conveni.

#### CINQUENA.- **Contraprestació econòmica**

Amb l'objectiu de fer front a les despeses de gestió que és derivin cada vegada que l'Ajuntament faci ús d'una de les borses, el CCM ha establert un import econòmic. Aquest import és de 225 euros, que serà liquidat a l'Ajuntament en el mateix moment en que es trameti la llista de persones candidates.

En cas que l'Ajuntament finalment decideixi no seleccionar cap candidat, aquest no queda eximit de liquidar l'import pactat en aquest conveni.



#### **SISENA.- Mecanisme de seguiment, vigilància i control.**

Les parts poden constituir una comissió de seguiment, vigilància i control del present conveni, que ha d'estar integrada per dos membres designats per cadascuna de les parts signants, o, en el seu defecte, designar una persona responsable del mecanisme de seguiment, vigilància i control, essent els encarregats de portar a terme els convenis específics.

Aquest mecanisme té com a funció:

1. El seguiment i el control de les accions que es derivin de l'aplicació d'aquest conveni, així com la seva interpretació i la proposta de possible modificació, si escau.
2. Resoldre els problemes de compliment d'aquest conveni.

Les decisions i els acords de la comissió han de tenir la conformitat de les dues parts.

La comissió o, en el seu defecte, la persona responsable del mecanisme de seguiment, vigilància i control, es consideraran el mecanisme de seguiment, vigilància i control de l'execució del conveni als efectes de la Llei 40/2015, d'1 d'octubre, de règim jurídic del sector públic.

#### **SETENA.- Vigència.**

Aquest conveni té un període de vigència d'un any des de la seva signatura.

#### **VUITENA.- Causes d'extinció.**

El present conveni s'extingirà per l'expiració del temps de vigència i, a més a més, en els supòsits següents:

- a) Per la no realització del seu objecte.
- b) Per denúncia de qualsevol de les parts signatàries.
- c) Per incompliment per qualsevol de les parts signatàries. En aquest cas, la resolució del conveni requereix que la part interessada o que es consideri lesionada formuli una sol·licitud en aquest sentit davant l'altra part.
- d) Per avinença de les parts signatàries.
- e) Per les causes susceptibles de determinar la resolució dels contractes administratius, llevat que siguin incompatibles amb les normes i principis que presideixen les relacions interadministratives i de cooperació.
- f) Per aquelles altres previstes legalment.



2. La part que proposi resoldre el present conveni ho ha de comunicar a l'altra part per escrit amb dos mesos d'antelació. Aquest procés l'ha de controlar la comissió o, en el seu defecte, la persona responsable del mecanisme de seguiment, vigilància i control, havent de garantir la correcta finalització de les accions pendents d'execució, d'acord amb l'article 52.3 de la Llei 40/2015, d'1 d'octubre, de règim jurídic del sector públic.

En defecte de constitució formal de la comissió, la persona responsable del mecanisme de seguiment, vigilància i control, en decidirà el més convenient, tenint en compte, entre d'altres, els supòsits anteriors.

**NOVENA.- Jurisdicció competent.**

Les parts es comprometen a resoldre de forma amistosa en un primer moment a través de la comissió o, en el seu defecte, de la persona responsable del mecanisme de seguiment, vigilància i control, les possibles controvèrsies que poguessin originar-se en la interpretació o aplicació del present conveni.

Si no fos possible, les qüestions litigioses que puguin sorgir de l'aplicació o interpretació i compliment d'aquest conveni, seran de coneixement i competència de l'ordre jurisdiccional contenciós-administratiu.

I perquè així consti i en senyal de conformitat, ambdues parts ho signen per duplicat al lloc i data assenyalats en l'encapçalament.

El president

L'alcalde

Consell Comarcal del Maresme

Ajuntament de Cabriels



## Annex 1.

### **INSTRUCCIONS D'ÚS I GESTIÓ DE LES BORSES DE PERSONAL D'ÀMBIT COMARCAL PER A COBRIR LLOCS DE TREBALL DE CARÀCTER CONJUNTURAL I NO ESTRUCTURAL:**

---

- 1.- L'Ajuntament farà arribar al registre d'entrada del CCM una sol·licitud d'accés on es concreti:
  - El nom de la borsa de personal que en vol fer ús.
  - El període de temps i tipus de jornada que ha previst de contractació.
  - Les funcions i tasques del lloc de treball ofert.
  
- 2.- El Consell Comarcal del Maresme atindrà les sol·licituds dels ajuntaments per rigorós ordre d'entrada de les seves sol·licituds al registre, i en un període màxim 10 d'hàbils per donar resposta a la sol·licitud rebuda per l' Ajuntament (a excepció dels períodes de vacances, que es podrà ampliar el període de resposta).
  
- 3.- El Consell Comarcal del Maresme contactarà, mitjançant els canals establerts en les bases de creació de les borses, amb les persones que han quedat seleccionades a la borsa, seguint escrupolosament l'ordre establert, per informar-les del lloc de treball que pretén cobrir l'ajuntament. La persona seleccionada ha de respondre en un temps màxim de 24 hores la seva decisió de participar a l'entrevista.
  
- 4.- El Consell Comarcal del Maresme farà arribar a l'Ajuntament el Currículum Vitae juntament amb la puntuació obtinguda a la borsa de personal de 5 persones candidates interessades que es trobin ocupant les primeres posicions a la borsa corresponent en aquell moment.
  
- 5.- El CCM informarà als interessats del dia, hora i lloc on es realitzarà l'entrevista.
  
- 6.- L'Ajuntament comunicarà al CCM l'acord de nomenament dels 3 membres que formaran part de l'òrgan de selecció que qualificarà la fase d'entrevista, i que s'haurà de regir segons les condicions fixades en l'Art.60.2 de l'EBEP. També li comunicarà, si s'escau, si sol·licita la presència d'un representant del CCM, que serà amb veu però sense vot.
  
- 7.- Les entrevistes es realitzaran prioritàriament a les dependències de l'Ajuntament, tot i que s'ofereix també la possibilitat de realitzar-se a la seu del Consell Comarcal del Maresme (Pl. Miquel Biada, nº1 de Mataró), si així ho sol·licita explícitament l'Ajuntament.



8.- La puntuació que l'Ajuntament aplicarà en aquesta fase serà d'un màxim de 2 punts. El total obtingut es sumarà a la puntuació obtinguda per cada aspirant a les fases anteriors i que el CCM haurà facilitat a l'Ajuntament.

9.- D'acord amb el perfil del lloc de treball a cobrir i per assegurar que s'estableixi homogeneïtat de criteris de selecció en tots els òrgans que valoraran aquesta fase, el Consell Comarcal del Maresme facilitarà a l'Ajuntament un model d'estructura per a realitzar l'entrevista. En aquest model hi figuraran aquells aspectes i competències personals i professionals adients per a ser valorats. La puntuació obtinguda en aquesta fase d'entrevista serà sumada a la puntuació obtinguda per cada candidat/a en la fase anterior.

10.- Un cop acabada la fase d'entrevista, l'Ajuntament farà arribar al Consell Comarcal del Maresme una còpia del resultat de les entrevistes (segons model proporcionat) i una còpia de l'acta final realitzada per l'òrgan de selecció.

11.- La persona finalment contractada passarà a l'estat de "no disponible per altres ofertes" de la borsa de personal, mentrestant duri la relació laboral del/la treballador/a amb l'Ajuntament.

12.- Si la persona contractada no superés el període de prova establert en la relació laboral amb l'Ajuntament, aquest podrà disposar, prèvia notificació al Consell Comarcal del Maresme, del/la candidat/a que hagi quedat en segon lloc en el procés de selecció, i així successivament fins a esgotar els/les 5 candidats/es presentats/des.

14.- En el cas que cap dels candidats/es estigués ja disponible o no superés el període de prova establert, el Consell Comarcal del Maresme sense cap cost addicional, tornaria a presentar a 5 candidats/des més, segons aquest protocol.

Mataró, abril 2017.