PLA DIRECTOR PROFESSIONAL
DELS SECRETARIS, INTERVENTORS I TRESORERS D'ADMINISTRACIÓ LOCAL DE CATALUNYA

CSITAL
Secretaris,
Interventors
i Tresorers
d'Administració
Local de Catalunya

En l'Assemblea General del Consell General del CSITAL de Catalunya, celebrada a la Seu d'Urgell l'any 2003, es va aprovar, amb el consens de tota l'organització col·legial catalana, el Pla director professional dels secretaris, interventors i tresorers d'Administració local de Catalunya, després d'un procés iniciat l'any 1999 en l'Assemblea General del Consell celebrada a Tarragona amb l'aprovació de les bases per a l'elaboració d'un pla estratègic de la professió.

L'aprovació del Pla director professional del CSITAL de Catalunya va situar l'organització col·legial catalana en una posició capdavantera de la modernització de la professió a l'Estat espanyol, amb una aposta clara, en clau externa, per un nou impuls i una nova projecció a les funcions dels secretaris, interventors i tresorers de l'Administració local basada en l'alta especialització i qualitat i en els valors d'una gestió pública professional, responsable i compromesa amb els governs i administracions locals de Catalunya. En clau interna, **el Pla director marca un compromís per a millorar l'organització col·legial estatal, dotant-la d'estructures de base territorial autonòmica i de major representativitat democràtica.**

Amb el Pla director professional es fixaren les línies estratègiques bàsiques sobre les quals havia de pivotar el futur del nostre col·lectiu professional: abast de les funcions públiques necessàries; imbricació en els àmbits de direcció de les organitzacions locals i d'acció dels governs locals; una carrera professional basada en els principis de mèrit i capacitat, amb processos selectius oberts i transparents; un fort suport al principi d'autonomia local, i la incorporació de les conclusions i principis del Codi ètic i de la Declaració de Siena, aprovats en la I Conferència Mundial de Secretaris Generals, Chiefs Executives Officers i Directius Locals, promoguda per la UDITE i celebrada a Siena l'abril de 2002.

Posteriorment, l'aprovació de la Declaració de Montblanc l'any 2007 va refermar l'estructura de l'organització professional a Catalunya, apuntant les línies bàsiques que es considerava que havia de tenir el desenvolupament normatiu de l'Estatut bàsic de l'empleat públic, amb un marcat esperit descentralitzador, i reforçant els principis fixats en el Pla director professional.

Deu anys després de l'aprovació d'aquest Pla director, moltes de les seves línies estratègiques tenen una renovada vigència. Sens dubte, l'actual conjuntura permet avui una visió reforçada de les idees sobre la base de les quals els secretaris, interventors i tresorers d'Administració local de Catalunya vàrem acordar aquest gran compromís per a construir el futur de la nostra professió. Marcar accents o incorporar aspectes que permetin renovar i actualitzar aquest compromís han estat els objectius fixats per la Junta General del Consell. I amb aquesta finalitat s'ha emprès l'actualització del Pla director.

L'actualització del Pla director professional té una doble vessant:

• Promoure la definició d'un marc estable que faciliti gestionar la necessària complexitat en la regulació de la professió davant els canvis normatius d'àmbit comunitari, estatal i autonòmic que afectin en el futur els governs locals i els secretaris, interventors i tresorers d'Administració local. Un marc que –prenent les consideracions del Consell d'Europa– asseguri dins de les organitzacions locals l'exercici de les funcions públiques necessàries en termes de professionalitat i neutralitat i respecti les necessitats organitzatives que la base associativa de la professió tingui en el futur, siguin d'àmbit autonòmic, estatal o europeu.

• **Aprofitar la crisi actual com una oportunitat de millora i renovació de la professió, atenta a un espai comú, compartit amb molts països de la Unió Europea, en el qual convergeixen de manera singular les exigències ciutadanes d'una bona Administració.** La nostra capacitació professional, els valors que representem, estan a l'abast de les institucions i de les entitats municipalistes per a ajudar en els processos de modernització, d'innovació democràtica i d'integritat institucional que marcaran el futur immediat dels governs i administracions locals, alhora que refermem la nostra defensa de l'autonomia municipal.

VALORS
COMPROMÍS
PROFESSIONALITAT
AUTONOMIA
INNOVACIÓ
LOCAL
VOCACIÓ DE
ÉTICA
SERVEI PÚBLIC

CSITAL
Secretaris, Interventors i
Tresorers d'Administració Local
Consell de Col·legis de Catalunya

PLA DIRECTOR 2013

CSITAL

PLA DIRECTOR PROFESSIONAL
DELS SECRETARIS, INTERVENTORS I TRESORERS D'ADMINISTRACIÓ LOCAL DE CATALUNYA

CSITAL
Secretaris,
Interventors
i Tresorers
d'Administració
Local de Catalunya

Info
www.csital.cat

I. ELS SECRETARIS, INTERVENTORS I TRESORERS D'ADMINISTRACIÓ LOCAL I LA DIVERSITAT TERRITORIAL. UN SISTEMA ADEQUAT A LA COMPLEXITAT

El marc constitucional configura la participació dels nivells central, autonòmic i local en la regulació de la professió. La reserva a favor de l'Administració central de l'Estat respecte de les polítiques de selecció, registre i carrera administrativa s'ha de mantenir per a preservar una mateixa cultura professional que ens uneix a Europa i que solament el caràcter estatal de la professió ens permetrà mantenir des de la igualtat d'oportunitats. Ara bé, a banda d'aquesta reserva, el model territorial constitucional, el respecte a les singularitats polítiques i administratives de les nacionalitats històriques i de les regions, i el respecte al principi d'autonomia dels governs locals al servei dels quals estem els SITAL aconsellen la configuració d'un sistema que permeti a les comunitats autònomes i als governs locals exercir les seves competències sense desequilibris, millorant els mecanismes de coordinació, cooperació i informació recíproca.

La complexitat d'una regulació que mantingui la reserva estatal i la participació de les comunitats autònomes i dels governs locals en un sistema descentralitzat ben equilibrat permetrà atendre les singularitats i els interessos públics que conflueixen en la nostra regulació professional.

Actualment, tornen a revelar-se tendències divergents entre les tres administracions afectades pel futur del règim professional dels SITAL, que, seleccionats ara per les comunitats autònomes, presten els seus serveis (i són retribuïts) pels ens locals i apliquen la normativa emanada dels parlaments autonòmics. Podrien plantejar-se en un futur immediat qüestions de fons que afecten el moll de l'os de la nostra actuació pública; cal, per tant, tenir un criteri pres.

En aquest context, tenim un punt de partida clar i indiscutible: l'existència d'unes funcions públiques que han de ser prestades pels SITAL, les característiques essencials de les quals pertoca definir a l'Estat segons el repartiment constitucional de competències que estableix l'article 149.1.18 de la Constitució espanyola. Això vol dir unes bases comunes: fixació de les condicions elementals per a garantir les condicions d'objectivitat i imparcialitat en l'exercici professional; formulació de polítiques de selecció, de promoció, de provisió de llocs de treball i de formació, i garantia de mobilitat arreu de l'Estat. L'execució d'aquestes polítiques s'ha de vertebrar d'acord amb una idea de descentralització a favor de les comunitats autònomes i dels ens locals.
Des de l'any 2003, els SITAL de Catalunya defensem un sistema que conjugui de forma equilibrada i coordinada la posició competencial de les tres administracions -estatal, autonòmica i local-, i refermem la descentralització de l'execució de les polítiques de selecció, de provisió de llocs de treball i de formació com la més adequada als interessos públics concurrents. És a dir, un marc de reserva estatal que garanteixi la unitat professional, **que permeti esgotar les possibilitats competencials de la Generalitat de Catalunya** pel que fa als processos de selecció, a la gestió de la provisió de llocs de treball i a la formació, i que asseguri als governs locals una posició suficient en la provisió dels llocs de treball i en la definició de perfils dels llocs de major qualificació a l'Administració local, no sotmesa a alteracions provinents d'altres administracions públiques per raons d'oportunitat alienes a l'exercici de la competència local exercida d'acord amb la llei.

II. DEL CARÀCTER ESTRUCTURAL DE LES FUNCIONS PÚBLIQUES DE SECRETARIA, INTERVENCIÓ I TRESORERIA. CARÀCTER DIRECTIU DEL SEU EXERCICI

Els secretaris, interventors i tresorers d'Administració local són especialistes en tècniques i procediments que els governs locals han d'utilitzar en un estat de dret. **El caràcter estructural d'aquestes funcions**, les quals formen part de la seva arrel històrica, **ha estat posat de manifest en diverses ocasions pel Tribunal Constitucional,** i ens permet situar-les nítidament en un espai indisponible per a les nostres organitzacions locals. Recentment, **el Congrés de Poders Locals i Regionals del Consell d' Europa**, en el seu Informe sobre la democràcia local i regional a Espanya de 22 de març de 2013, ha destacat com a adequada a la Carta europea d'autonomia local l'exercici d'aquestes funcions. 1*

Sobre aquesta especialitat tècnica, vertebral, de la professió, les habilitats directives han de propiciar l'exercici d'unes funcions d'alta responsabilitat com les reservades, amb un clar perfil directiu, amb singularitat i identificació professional pròpies, diferents de les d'altres directius locals però susceptibles de ser qualificades i atribuïdes com a tals per les organitzacions locals.

En les administracions locals contemporànies, confluei-xen de manera desigual en un àmbit directiu comú diferents actors: els responsables polítics, els funcionaris amb habilitació de caràcter estatal, els tècnics superiors de la corporació mateixa, el personal eventual i el personal directiu. Aquest complex i canviant àmbit directiu en el si de les organitzacions locals necessita superar els vells fracassos de l'anomenada *nova gestió pública* i articular-se -amb la flexibilitat adequada- sobre els elements polítics i professionals als quals el sistema de govern actual assigna funcions i/o competències clares en el nivell operatiu de les organitzacions locals.

Les reformes del nostre sector públic han de garantir que l'exercici de les funcions públiques necessàries de secretaria, intervenció i tresoreria gaudeixi d'una autonomia i independència professional adequades a les necessitats actuals dels governs locals i a la complexitat de la seva acció, per tal que es puguin desenvolupar amb suficiència i coherència en un entorn d'equilibri entre les variables de gestió i control que les administracions locals han de satisfer per a respondre a les exigències d'eficàcia, eficiència i legalitat.

L'autonomia i independència professional requereix que la responsabilitat estigui directament vinculada a l'àmbit d'exercici de la funció reservada, i per això cal considerar com a inherents a aquesta, i per tant inseparables, el comandament immediat del personal directament assignat per al seu exercici i la direcció i coordinació directa dels serveis i mitjans tècnics i humans suficients vinculats al seu exercici.

L'exercici de les funcions públiques necessàries pot complementar-se amb d'altres de més pròpies d'àmbits de gestió, que són compatibles amb les estructurals de la professió i responen a les necessitats organitzatives de cada ens local. La regulació de l'àmbit directiu als ens locals ha de permetre situar amb flexibilitat i empatia aquestes funcions reservades, juntament amb altres especialitzacions professionals i/o l'exercici de competències de caràcter operatiu atribuïdes als electes locals. **Es tracta de construir una esfera de decisió pública professional que respongui a les necessitats d'integritat institucional i transparència que reclama la ciutadania.**

La consolidació d'aquesta esfera de decisió pública professional amb uns **valors ètics de compromís** que redefineixin i harmonitzin la difícil relació entre la política i l'Administració ha de respondre a un disseny amb quatre principis fonamentals:

- Accés obert i transparent.
- Promoció segons el mèrit i els resultats.
- Integritat, objectivitat i neutralitat.
- Compromís professional amb les polítiques de govern local.

III. LA CARRERA PROFESSIONAL I LES POLÍTIQUES DE PROVISIÓ DE LLOCS DE TREBALL: UNA PROFESSIÓ AMB OPORTUNITATS PER A TOTHOM

L'exercici correcte de les funcions de secretaria, intervenció i tresoreria requereix una òptima formació universitària de nivell superior i uns sistemes de selecció d'alta exigència i qualitat que garanteixin aquest nivell de formació i la igualtat d'oportunitats. Per això, l'**oposició lliure com a sistema d'accés a la professió és el més adequat,** perquè respon a aquestes dues variables bàsiques que s'han de mantenir: a) formació universitària d'alta qualitat; b) igualtat d'oportunitats.

La correcta planificació de l'oferta i la seva estabilitat en la programació responen a les necessitats dels ens locals de Catalunya i han de constituir una alternativa a les carències dels últims anys. **La selecció ha de respondre també a les peculiaritats organitzatives i institucionals de l'organització territorial de Catalunya,** en el marc de les competències que corresponen a l'Estat i sense perjudici de les funcions de col·laboració que puguin correspondre als governs locals. **Tot això d'acord amb l'Estatut d'autonomia de Catalunya.**

En matèria de provisió, les condicions de promoció professional, definides sobre la base de proves selectives adequades als principis de mèrit i capacitat, han de permetre l'exercici d'una professió amb oportunitats per a tots en un marc que hauria de tenir en compte la complexitat de les diferents entitats locals. Garantit l'accés a través d'un sistema de selecció d'alta exigència, s'hauria de potenciar la promoció interna a categories superiors, assegurant un sistema equitatiu i incidint en l'especialització de les funcions.

Pel que fa a la provisió de llocs de treball, s'han d'esgotar les possibilitats que atorga el seu col·lectiu professional com a col·lectiu de provisió preferent. S'han d'establir nous mecanismes de participació dels SITAL per a accedir a provisions de categoria preferent, en determinades condicions i amb una certa estabilitat en el temps, com a opció més protegida que la provisió interina actual, reclutada al marge de la professió.

En relació amb **els sistemes de provisió, el concurs de mèrits i la lliure designació,** d'acord amb els termes sobre els quals s'ha pronunciat el Tribunal Constitucional, **s'ha de fer prevaler que la provisió respecti els principis d'autoorganització dels ens locals i també els d'igualtat d'oportunitats, mèrit i capacitat.**

El sistema de concurs de mèrits, preferent i majoritari, hauria de respectar que el conjunt dels nivells d'Administració que intervenen comptés amb un ventall reglat dels mèrits. En aquest sentit, proposem que tant l'Estat com les comunitats autònomes -que ja en tenen- com els govern locals -que no en tenen- disposin d'un marc sobre el qual es determinin els mèrits a acreditar en cada procediment de provisió. En el pes dels mèrits a valorar provinents dels tres nivells d'Administració, ens decantem per un sistema de repartiment equivalent al 50 % de l'Estat, al 25 % de les comunitats autònomes i al 25 % dels governs locals.

IV. ÈTICA PROFESSIONAL. UN COMPROMÍS AL SERVEI DE LA TRANSPARÈNCIA

El fort compromís del Consell del CSITAL de Catalunya per l'exercici ètic de la professió dels SITAL ha estat una constant que ha quedat ben palesa tant en el Pla director professional del CSITAL de Catalunya, aprovat l'any 2003, que va assumir plenament els principis del Codi ètic aprovat a Siena el 20 d'abril 2002 en la I Conferència Mundial de Secretaris Generals, Chiefs Executives Officers i Directius Locals, promoguda per la UDITE; com en el Pla d'acció que va aprovar pel període 2002-2006, que incloïa com un dels seus objectius principals la necessitat d'establir normes ètiques de conducta identificadores del desenvolupament professional.

Les iniciatives del Consell del CSITAL de Catalunya van tenir resposta amb l'aprovació del Codi ètic professional dels CSITAL, aprovat en la VI Assemblea dels SITAL, celebrada a Salamanca el mes de maig de 2005 -el primer aprovat per un col·lectiu de funcionaris a l'Estat espanyol-, que aposta per un model d'actuació professional modern i homòleg del d'altres països de la Unió Europea, basat en la voluntat d'impulsar i fer efectiu el dret a la bona Administració i fonamentat en el principi de legalitat previst en la Carta europea de drets fonamentals i en el Codi de bona conducta administrativa, aprovat pel Parlament Europeu el 6 de setembre de 2001.

El Consell del CSITAL de Catalunya renova el seu compromís amb els valors i principis ètics tradicionals d'actuació inclosos en el nostre Codi ètic professional de 2005, fonamentats en la neutralitat política, la defensa dels valors democràtics, el servei a l'interès públic, la lleialtat, l'honestedat, l'honradesa, la neutralitat, la imparcialitat política, l'eficàcia, l'eficiència, la professionalitat, la dedicació, la justícia, la transparència, el compliment de la legalitat i el respecte als drets humans sota el principi d'igualtat i no-discriminació, així com en els valors i principis d'ètica professional, basats en l'orientació al ciutadà, la col·laboració, la informació, la resolució de conflictes, el diàleg, l'impuls dels processos innovadors i el treball en equip, per tal d'ajudar a la recuperació de la integritat institucional, força minvada pels casos de corrupció, i de disminuir la desafecció dels ciutadans envers l'Administració pública, amb la qual cosa contribueix a la innovació democràtica i a la millora del bon govern local.

V. UNA POLÍTICA DE FORMACIÓ ESPECÍFICA PER A UNA NOVA ADMINISTRACIÓ LOCAL

La millora de l'exercici professional exigeix avançar en la preparació i capacitació d'excel·lència per a aquesta funció directiva professional d'alta responsabilitat, motiu pel qual es reclama l'establiment d'un sistema permanent de desenvolupament dels SITAL que hauria de tenir com a objectius centrals:

- Capacitar els SITAL en les eines i tecnologies de gestió adequades a les condicions actuals i a les especificitats del sector publicolocal europeu, amb la visió de compliment dels objectius estratègics de la Declaració UE 2020, que ens permeti posicionar els ens locals catalans en àrees essencials per al seu desenvolupament.

- Contribuir, mitjançant programes apropiats, al desenvolupament del seu potencial en general com a col·lectiu professional.

- Reciclar contínuament els seus instruments de treball.

- Confrontació amb experiències d'altres territoris d'àmbit estatal i europeu i comparats, d'alta significació per a la seva activitat i desenvolupament.

VI. UNA ÀMPLIA BASE ASSOCIATIVA PROFESSIONAL INTEGRADA EN LES XARXES

Les iniciatives reguladores de l'exercici de les professions a la Unió Europea i els canvis que la normativa comunitària provocarà abans del 2015 no han de comportar cap minva en l'organització de la nostra professió. Tot al contrari, han de permetre un enfortiment de la seva base associativa, articulada de manera lliure pels legítims interessos comuns i alimentada solament pels serveis efectivament prestats als associats.

El Consell del CSITAL de Catalunya va ser el primer arreu de l'Estat a acollir la col·legiació voluntària, l'any 1991. Ara, davant les iniciatives d'una nova regulació dels col·legis professionals, **la nostra organització a Catalunya afavorirà que la seva base associativa s'organitzi en les xarxes professionals amb les quals comparteix interessos comuns a l'Estat i a Europa,** i aprofitarà els canvis que es produeixin per a enfortir la seva capacitat operativa i relacional, mantenint els seus recursos personals, materials i financers per a continuar prestant els serveis als seus associats.

Aprovat per l'Assemblea Congressual del Consell de Col·legis, Secretaris, Interventors i Tresorers d'administració local de Catalunya
Lleida el 25 d'octubre de 2013

1* *Redacció de l'apartat 120 de l'Informe sobre la democràcia local i regional a Espanya, de 20 de març de 2013. "En aquest context, cal tenir en compte que, a Espanya, hi ha un tipus especial d'empleats locals, que tradicionalment ha estat contractat i gestionat pel govern nacional. Els anomenats "funcionaris que tenen una qualificació d'Estat" o "en tot l'estat" qualificats per a empleats (funcionaris amb habilitació de caràcter estatal) són els únics que gaudeixen de mobilitat professional en tot el territori espanyol. En altres paraules, durant la seva carrera, poden obtenir càrrecs en l'administració de diferents autoritats locals de tot el país, participant en "ad hoc" procediments de dotació de personal. L'estatut d'aquest tipus especial de funcionari públic també està regulada per l'Estat (les regles essencials i els elements) i per les regions. És evident que el paper d'aquests funcionaris especials és de gran importància per a totes les comunitats locals, ja que executen (de manera exclusiva) funcions legals i de gestió essencials. La situació dels recursos humans a nivell local sembla als relators de ser respectats per Espanya."*