

MATERIAL FORMATIU

Àmbit de Personal. (RRHH)

Tabla de contenido

REGIM JURÍDIC DE LA FUNCIO PÚBLICA. CONCEPTE DE FUNCIO PUBLICA. SISTEMES DE FONTS DE L'OCUPACIO PÚBLICA LOCAL. PRINCIPIIS CONSTITUCIONAL A L'ÀMBIT DE LA FUNCIO PÚBLICA.	5
CLASSES DE PERSONAL AL SERVEI DE LES ADMINISTRACIONS. CLASSIFICACIO PROFESSIONAL DEL PERSONAL FUNCIONARI, LABORAL, EVENTUAL, SISTEMES DE CLASSIFICACIO PROFESSIONAL. ESCALES I CATEGORIES PROFESSIONALS A LA FUNCIO PÚBLICA. REGULACIO JURIDICA DE LA DIRECCIO PUBLICA PROFESSIONAL A CATALUNYA I DEL PERSONAL FUNCIONARI D'HABILITACIO NACIONAL.	9
L'OFERTA PÚBLICA D'OCUPACIO. ABAST, CONTINGUT, TRAMITACIO I EFECTES.	17
LA SELECCIO DE PERSONAL FUNCIONARI I LABORAL: SISTEMES DE SELECCIO. (PRIMERA PART).....	27
L'ÒRGAN SELECTIU EN ELS PROCESSOS DE SELECCIO DEL PERSONAL EMPLEAT PUBLIC.....	35
ELS DRETS INDIVIDUALS DEL PERSONAL EMPLEAT PÚBLIC.....	38
EL DEURES DEL PERSONAL EMPLEAT PUBLIC. CODI DE CONDUCTA DEL PERSONAL EMPLEAT PUBLIC .PRINCIPIIS ÈTICS.....	41
LA CONSOLIDACIO DEL TREBALL TEMPORAL A L'ADMINISTRACIO LOCAL. MARC NORMATIU I JURISPRUDÈNCIA	44
INSTRUMENTS D'ORDENACIO DELS RECURSOS HUMANS: PLANTILLA DE PERSONAL. DEFINICIO. NATURALESA JURÍDICA. CONTINGUT. PROCEDIMENT D'APROVACIO. COMUNICACIO I PUBLICACIO.....	49
INSTRUMENTS D'ORDENACIO DELS RECURSOS HUMANS: RELACIO DE LLOC DE TREBALL. CONCEPTE I FUNCIONS. ELABORACIO I FASES D'APROVACIO. PUBLICACIO. NATURALESA JURÍDICA.....	52
LA CARRERA PROFESSIONAL AL TREBEP: MODALITATS DE CARRERA PROFESSIONAL	56
LA PROMOCIO INTERNA. REGULACIO JURÍDICA I EFECTES	58
SISTEMES DE PROVISIO DE LLOCS DE TREBALL. SISTEMES ORDINARIS I EXTRAORDINARIS.....	62

LA MOBILITAT EN ELS LLOCS DE TREBALL.....	75
ESTRUCTURA DEL SISTEMA RETRIBUTIU DEL PERSONAL AL SERVEI DE LES ENTITATS LOCALS.	86
TRIENNIS: MONOGRAFIC.....	95
RECONeixEMENT DE SERVEIS PREVIS PRESTATS EN ALTRES ADMINISTRACIONS. NORMES D'APLICACIÓ. PERSONAL FUNCIONARI I PERSONAL LABORAL. ADQUISICIÓ I CONSOLIDACIÓ DEL GRAU PERSONAL ...	101
CONSOLIDACIÓ DEL GRAU PERSONAL	104
REGULACIÓ DEL COMPLEMENT DE PRODUCTIVITAT. REGULACIÓ AL PERSONAL DE LES ENTITATS LOCALS.....	107
En conclusió:	108
ACCIDENT DE TREBALL. MALALTIA PROFESSIONAL. CONCEPTE. BENEFICIARIS. RECONeixEMENT DEL DRET. NAIXEMENT. DURADA. EXTINCIÓ DEL DRET. QUANTIA DE LA PRESTACIÓ. PAGAMENT I GESTIÓ.....	109
ORDRE HAP/2105/2012, D' 1 D'OCTUBRE, PER LA QUAL ES DESENVOLUPEN LES OBLIGACIONS DE SUBMINISTRAMENT D'INFORMACIÓ PREVISTES A LA LLEI ORGÀNICA 2/2012, DE 27 D' ABRIL, D'ESTABILITAT PRESSUPOSTARIA I SOSTENIBILITAT FINANCERA.) CAPÍTOL 2, SECCIÓ 2, INFORMACIÓ DE PERSONAL. I APLICACIONS AL 2024.....	114
LA JORNADA DE TREBALL. HORARI DE TREBALL. HORES EXTRAORDINÀRIES I GRATIFICACIONS EXTRAORDINÀRIES REGULACIÓ AL TREBEP.....	118
LA REDUCCIÓ DE JORNADA: SUPÒSITS LEGALS DE REDUCCIÓ DE JORNADA. COMPACTACIÓ DE JORNADA. EFECTES ECONÒMICS.	122
PERMISOS I LLICENCIES DEL PERSONAL AL SERVEI DE LES ADMINISTRACIONS PÚBLIQUES.	125
SITUACIONS ADMINISTRATIVES DEL PERSONAL FUNCIONARI AL SERVEI DE LES ENTITATS LOCALS.....	133
LA GESTIÓ PER COMPETÈNCIES I AVALUACIÓ DEL RENDIMENT.....	139
ELS DRETS COL·LECTIUS DEL PERSONAL EMPLEAT PÚBLIC. NEGOCIACIÓ COL·LECTIVA DE L'EMPLEAT PÚBLIC. MESES DE NEGOCIACIÓ I MATÈRIES OBJECTE DE NEGOCIACIÓ. REGULACIÓ AL TREBEP.....	141
PÈRDUA DE LA CONDICIÓ DE PERSONAL FUNCIONARI I LA SEVA REHABILITACIÓ.	144

RÈGIM DISCIPLINARI APLICABLE DELS EMPLEATS PÚBLICS MUNICIPALS: TIPUS DE FALTES I SANCIONS	146
JUBILACIÓ: JUBILACIÓ PARCIAL. JUBILACIÓ ANTICIPADA, JUBILACIÓ PRORROGADA.	149
REIAL DECRET 1449/2018, DE 14 DE DESEMBRE, PEL QUE S'ESTABLEIX EL COEFICIENT REDUCTOR DE L'EDAT DE JUBILACIÓ A FAVOR DE LES POLÍCIES LOCALS AL SERVEI DE LES ENTITATS QUE INTEGREN L'ADMINISTRACIÓ LOCAL. AFECTACIÓ PRÀCTICA.	156
EL CONTRACTE DE TREBALL: DURADA DEL CONTRACTE. INDEFINIT, PER DURADA DETERMINADA. EL CONTRACTE FIX DISCONTINU. EL PERÍODE DE PROVA	159
DISTINCIÓ ENTRE TREBALLADOR FIX I TREBALLADOR AMB CONTRACTE INDEFINIT NO FIX. CRITERI JURISPRUDENCIAL	166

REGIM JURÍDIC DE LA FUNCIO PÚBLICA. CONCEPTE DE FUNCIO PUBLICA. SISTEMES DE FONTS DE L'OCUPACIO PÚBLICA LOCAL. PRINCIPIIS CONSTITUCIONAL A L'ÀMBIT DE LA FUNCIO PÚBLICA.

CONCEPTE Funció Pública: conjunt de persones que treballen a l'Administració mitjançant una relació professional, retribuïda i de caràcter especial per raó del servei públic que efectuen.

- La función pública **es uno de los instrumentos para la gestión** y realización de los intereses públicos que tiene encomendados la Administración y se ordena de acuerdo con los principios de legalidad, objetividad, economía, eficacia y eficiencia.
- *Está constituida por el **conjunto de personas que acceden a prestar servicios en la Administración** de acuerdo con los principios de mérito y capacidad, mediante una relación de servicios profesional, retribuida y de carácter especial por razón de los servicios públicos a desarrollar y regulada por la normativa administrativa o laboral.*
- La normativa de referencia reguladora del régimen jurídico aplicable a la función pública la encontramos en la Constitución (CE) -Artículos 23, 103 y 149.1.18, entre otros-; y en el Texto refundido de la Ley del Estatuto básico del empleado público (EBEP), aprobado por Real Decreto legislativo 5/2015, de 30 de octubre, con carácter básico para todo el Estado; y el resto de normativa que constituye el régimen jurídico de la función pública.

Les persones que integren la funció pública local són els principals agents de la gestió i del desenvolupament del servei públic de les administracions locals.

Models de Funció Pública

- Model obert: es fonamenta en un inventari molt precís de llocs de treball
- Model tancat: es fonamenta en l'ingrés en cossos o escales.

Model de funció pública espanyol s'origina en el model tancat però amb la Llei 30/1984 (LMRFP) s'introdueix també el lloc de treball com a element d'organització – coexisteixen tots dos elements en un sistema de tipus híbrid.

Mentre que en les relacions de treball de caràcter privat prima la llibertat de contractació, la funció pública es presidida pels mandats constitucionals dels arts 23.2 i 103 CE. (principis igualtat, mèrit i capacitat)

L'accés al treball a les administracions públiques no es pot dur a terme sota el principi de llibertat de contractació que s'aplica al sector privat.

Sistema de fonts de l'ocupació pública local

Art. 92 Llei 7/1985, reguladora de les bases de regim local estableix el sistema de fonts de l'ocupació pública local

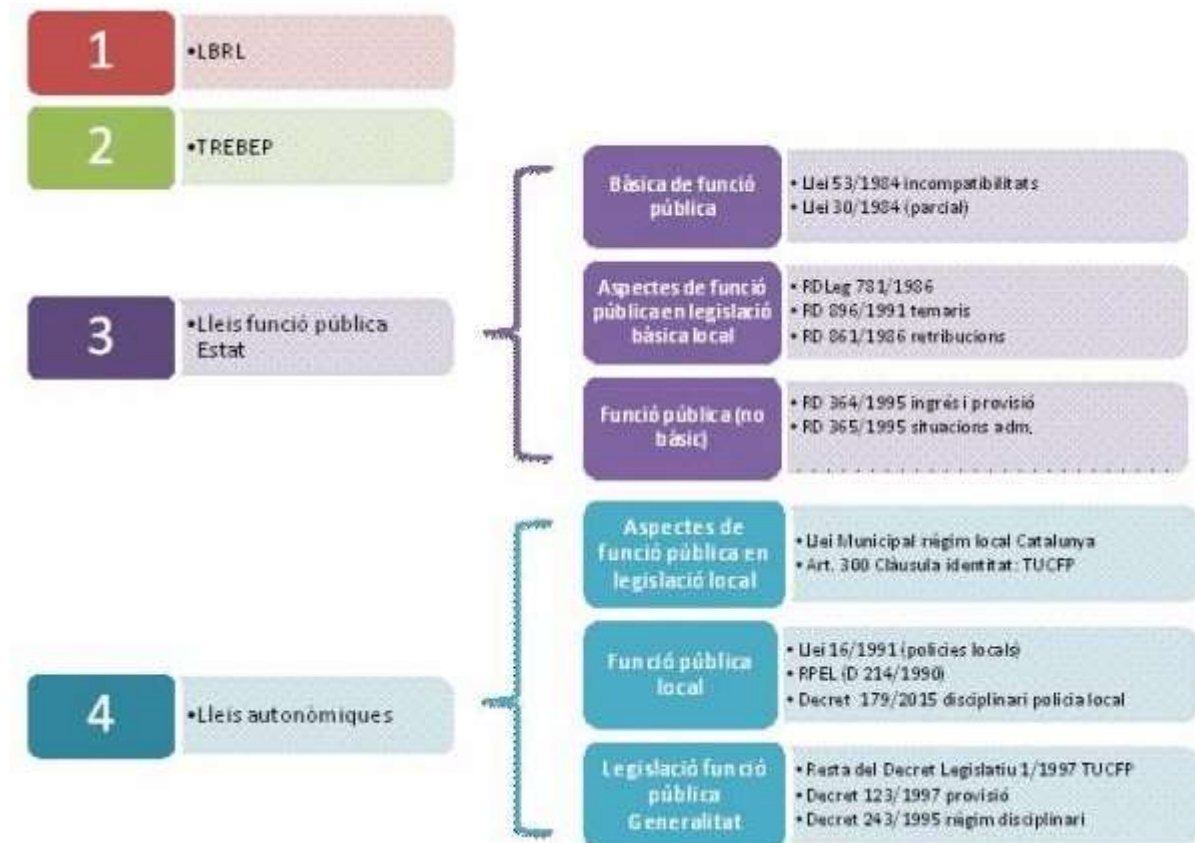
Artículo 92. Funcionarios al servicio de la Administración local.

1. Los funcionarios al servicio de la Administración local se rigen, en lo no dispuesto en esta Ley, por la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, por la restante legislación del Estado en materia de función pública, así como por la legislación de las Comunidades Autónomas, en los términos del artículo 149.1.18.^a de la Constitución.

2. Con carácter general, los puestos de trabajo en la Administración local y sus Organismos Autónomos serán desempeñados por personal funcionario.

3. Corresponde exclusivamente a los funcionarios de carrera al servicio de la Administración local el ejercicio de las funciones que impliquen la participación directa o indirecta en el ejercicio de las potestades públicas o en la salvaguardia de los intereses generales. Igualmente son funciones públicas, cuyo cumplimiento queda reservado a funcionarios de carrera, las que impliquen ejercicio de autoridad, y en general, aquellas que en desarrollo de la presente Ley, se reserven a los funcionarios para la mejor garantía de la objetividad, imparcialidad e independencia en el ejercicio de la función.

:



En modo texto:

Legislació bàsica de règim local amb capacitat per condicionar el règim jurídic de la funció pública local

LRBRL, Ley reguladora de bases de regimiento local (art. 92)

TRRL, Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril, por el que se aprueba el texto refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de Régimen Local.

RD 861/1986, regulador del règim retributiu dels funcionaris locals, modificat pel RD 158/1996, de 2 de febrer;

RD 896/1991, de 7 de juny, sobre regles bàsiques i programes mínims als que s'ha d'ajustar el procediment de selecció dels funcionaris locals Legislació bàsica de funció pública amb capacitat per condicionar el règim jurídic de la funció pública local

TREBEP

- Llei 53/1984, de 26 de desembre, d'incompatibilitats del personal al servei de les administracions públiques
- Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals
- LMRFP (preceptes no derogats o vigents transitòriament)

Legislació autonòmica de règim local amb capacitat per condicionar el règim jurídic de la funció pública local

-Decret legislatiu 2/2003, de 28 d'abril, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei municipal i de règim local de Catalunya , especialment l'article 300.1:n

-Article 300.1: El regim estatutari dels funcionaris locals pel que fa a l'adquisició i la pèrdua de la condició de funcionari, les situacions administratives, els drets sindicals i de participació, les vacances, les llicències i els permisos, els deures i les responsabilitats, i el règim disciplinari han d'ésser idèntics als dels funcionaris de l'Administració de la Generalitat

- Decret 214/1990, de 30 de juliol, pel qual s'aprova el Reglament del personal al servei de les entitats locals (STSJ de Catalunya de 11 de juny de 2002, RJCA/2003/518)

- Decret legislatiu 1/1997, de 31 d'octubre, pel qual s'aprova la refosa en un text únic dels preceptes de determinats textos legals vigents a Catalunya en matèria de funció pública local

Principis constitucionals en l'àmbit de la funció pública

La Constitució –CE– conté unes referències al règim jurídic de la funció pública. La idea central la trobem en l'article 103.3, que ordena regular per llei l'estat dels funcionaris públics. Aquest precepte s'ha d'enquadrar en el context de l'Estat democràtic i social de dret, en el que les Administracions Públiques són dirigides pels seus òrgans de govern.

Però Govern i Administració Pública no són el mateix, ja que l'Administració ha de complir les seves funcions amb objectivitat i d'acord amb les lleis –legalitat–, seguint les instruccions i objectius fixades pels òrgans de direcció política. La professionalitat de la funció pública es reflexa en alguns aspectes de l'article 103.3 CE, com els principis d'igualtat, mèrit i capacitat en l'accés a aquesta, en la garantia d'imparcialitat del funcionari en l'exercici de les seves funcions, i en els principis d'eficàcia i economia.

L'article 103 de la CE estableix el següent:

"1. L'Administració pública serveix amb objectivitat els interessos generals i actua d'acord amb els principis d'eficàcia, jerarquia, descentralització, desconcentració o coordinació, amb submissió plena a la llei i al dret.

2. Els òrgans de l'Administració de l'Estat són creats, regits i coordinats d'acord amb la llei.

3. La llei regula l'estatut dels funcionaris públics, l'accés a la funció pública d'acord amb els principis de mèrit i de capacitat, les peculiaritats de l'exercici del seu dret a la sindicació, el sistema d'incompatibilitats i les garanties per a la imparcialitat en l'exercici de les seves funcions."

Pel que fa al **principi d'igualtat** en l'àmbit de l'ocupació pública, aquest s'imposa en l'Administració Pública per l'article 14 CE. Tota l'activitat administrativa ha d'estar inspirada en la igualtat de tots davant la llei.

La **imparcialitat** que ha de regir l'actuació de tot funcionari públic constitueix un principi constitucional de la funció pública, que és fonamental per aconseguir la satisfacció de les necessitats públiques a través de conductes objectives que permetin la prestació de servei de manera eficaç i contínua per a la col·lectivitat, i igualment garanteixi la transparència de la funció pública, de tal manera que la voluntat del funcionari no es vegi indegudament desviada per la interferència d'un interès de caràcter personal en l'assumpte que li correspongui conèixer i resoldre.

Com a idea essencial, destaquem el principi de legalitat, per quan l'article 103 CE ordena a la llei la regulació de l'**estatut dels funcionaris públics**.

Els principis d'**imparcialitat** i d'**incompatibilitat** deriven d'aquest article 103 de la CE, quan remet la llei a regular el sistema d'incompatibilitats i les garanties per a la imparcialitat en l'exercici de les seves funcions. El sistema de incompatibilitats obeeix a la **imparcialitat** però també al **principi d'eficàcia**. En aquest sentit, la jurisprudència ha manifestat que juntament amb les garanties d'imparcialitat, existeixen altres aspectes i principis en l'art. 103 de la Constitució que justifiquen l'existència de les incompatibilitats, fins i tot en major mesura que les garanties d'imparcialitat. I són precisament les recollides en l'art. 103, entre les quals destaquen l'exigència d'**objectivitat i eficàcia**, que condueixen a la necessària tasca de perseguir la professionalitat dels funcionaris, i la dedicació exclusiva de la mateixa –que assegura una dedicació de superior qualitat al treball– com principi organitzatiu ideal per a assolir la major dedicació i, per tant, la major eficàcia.

D'altra banda, l'article 23 de la CE fa referència al principi d'"igualtat", de què s'extreu que els ciutadans tenen dret a participar en els assumptes públics i a accedir en condicions d'igualtat a les funcions i als càrrecs públics. En relació amb aquesta **igualtat en les oportunitats d'accés** l'article 23.2 de la CE disposa que els ciutadans tenen dret a accedir en condicions d'igualtat a les funcions i càrrecs públics. Aquest principi es manifesta en la no consideració de circumstàncies com la raça, religió, sexe, classe social, posició econòmica o qualsevol altra que sigui discriminatòria per accedir a la funció pública. Així, els **principis de mèrit i capacitat** són els únics paràmetres que doten de contingut al principi d'igualtat en l'accés a la funció pública. La igualtat es configura a través d'una remissió als principis de mèrit i capacitat.

L'article 28.1 de la CE reafirma el principi de **lliure sindicació**, que estableix el dret dels funcionaris a sindicat-se.

D'acord amb l'article 103.3 de la CE s'han de regular per llei les peculiaritats en l'exercici del dret a la sindicació dels funcionaris públics. Així la Llei orgànica de Llibertat Sindical, de 2 d'Agost de 1985, preveu en el seu article 1.2 que a l'efecte d'aquesta llei, es consideren treballadors tant aquells que siguin subjectes d'una relació laboral com aquells que ho siguin d'una relació de caràcter administratiu o estatutari al servei de les Administracions Públiques. No obstant això, donada l'especialitat dels funcionaris públics, la pròpia Llei ordena que es reguli de forma específica els òrgans de representació dels funcionaris públics, regulació que hores d'ara es conté en l'EBEP.

La distribució competencial en aquesta matèria és regulada per l'article 149.1.18 de la CE, que disposa que l'Estat té competència exclusiva per dictar les bases del règim jurídic de les administracions públiques i del règim estatutari dels seus funcionaris, les quals han de garantir, en qualsevol cas, "un tractament comú"; el procediment administratiu comú, sens perjudici de les especialitats derivades de l'organització pròpia de les comunitats autònomes; la legislació sobre expropiació forçosa; la legislació bàsica sobre contractes i concessions administratives, i el sistema de responsabilitat de totes les administracions públiques.

Per tal de desplegar el contingut d'aquests preceptes, escau aprovar les bases del règim estatutari dels funcionaris públics, referides al conjunt dels funcionaris de totes les administracions públiques.

CLASSES DE PERSONAL AL SERVEI DE LES ADMINISTRACIONS. CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL DEL PERSONAL FUNCIONARI, LABORAL, EVENTUAL, SISTEMES DE CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL. ESCALES I CATEGORIES PROFESSIONALS A LA FUNCIÓ PÚBLICA. REGULACIÓ JURÍDICA DE LA DIRECCIÓ PÚBLICA PROFESSIONAL A CATALUNYA I DEL PERSONAL FUNCIONARI D'HABILITACIÓ NACIONAL.

El personal al servei de les Administracions Públiques es troba regulat als arts. 8 a 13 TREBEP.

El tipus de personal que presten serveis a les entitats locals són:

- Personal funcionari: de carrera i interí
- Personal laboral: fix, indefinit o temporal
- Personal eventual
- Personal directiu, que pot ser funcional o personal laboral d'alta direcció (per desenvolupar)

El règim ordinari de prestació de serveis és la relació funcional.

El **personal funcionari** s'estructura en cossos i escales en funció del grup de titulació d'accés i de l'especialitat de les places convocades. A l'Administració local hi ha el cos d'habilitats nacionals i les escales d'administració general i especial (i, dins d'aquesta, les subescales tècnica i de serveis especials).

El **personal laboral** s'estructura en les categories pactades en el conveni col·lectiu.

Personal funcionari

El personal funcionari és l'específic a les administracions públiques. Es caracteritza pel vincle estatutari que uneix la persona física que deté la condició de funcionari i l'Administració en la qual presta serveis.

L'article 92.2 de la LRBRL disposa: "Amb caràcter general, els llocs de treball a l'Administració local i els seus organismes autònoms els ha d'ocupar personal funcionari."

Personal funcionari de carrera

Són funcionaris de carrera els qui, en virtut de nomenament legal, estan vinculats a una administració pública per una relació estatutària regulada pel dret administratiu per aconseguir serveis professionals retribuïts de caràcter permanent (art. 9 del TREBEP).

Mitjançant un nomenament de l'alcalde o del president de l'entitat local, presten serveis amb caràcter permanent, ocupen una plaça de la plantilla dotada pressupostàriament i perceben retribucions amb càrrec al pressupost de la corporació. També són funcionaris de carrera els qui es troben en alguna de les situacions administratives establertes per la llei (art. 4 del Decret 214/1990).

Personal funcionari interí

La característica que el diferencia del personal funcionari de carrera és la prestació de serveis de manera temporal. Són funcionaris interins (art. 10 del TREBEP) els qui, per raons expressament justificades de necessitat i urgència, són nomenats com a tals amb caràcter temporal per exercir funcions pròpies de funcionaris de carrera, quan es doni alguna de les circumstàncies següents:

- a) L'existència de places vacants quan no sigui possible cobrir-les per funcionaris de carrera, per un màxim de tres anys.
- b) La substitució transitòria dels titulars, pel temps estrictament necessari.

- c) L'execució de programes de caràcter temporal, que no poden tenir una durada superior a tres anys, ampliable fins a dotze mesos més per les lleis de funció pública que es dictin en desplegament del TREBEP.
- d) L'excés o l'acumulació de tasques per un termini màxim de nou mesos, dins d'un període de divuit mesos.

Personal laboral

El personal laboral, a diferència del personal funcionari, no té un vincle estatutari amb l'Administració, sinó un vincle de tipus contractual de naturalesa laboral. La determinació de les condicions de treball del personal amb vincle laboral és determinada per la legislació laboral (competència exclusiva de l'Estat), la negociació col·lectiva i els convenis.

És personal laboral el que, en virtut de contracte de treball formalitzat per escrit, en qualsevol de les modalitats de contractació de personal que estableix la legislació laboral, presta serveis retribuïts per les administracions públiques. En funció de la durada del contracte, aquest pot ser fix, per temps indefinit o temporal.

- Personal laboral fix

És el personal que està vinculat a l'Administració mitjançant un contracte de treball no subjecte a cap termini i que ocupa una plaça que s'ha convocat d'acord amb els principis de mèrit, capacitat, igualtat i publicitat.

- Personal laboral temporal

És el personal que està vinculat a l'Administració mitjançant un contracte de treball temporal (pot ser qualsevol dels que estableixen les lleis laborals).

- Personal laboral indefinit no fix

És el personal temporal que ha esdevingut indefinit pel transcurs del temps o per contractació temporal fraudulenta, però que no té la condició de fixesa perquè la plaça que ocupa no ha estat convocada d'acord amb els principis de mèrit, capacitat i publicitat. Aquest personal continua prestant els seus serveis a la corporació local fins que es cobreixi definitivament la plaça mitjançant oferta pública, o s'amortitzi, o es proveeixi el lloc de treball que ocupen.

Personal eventual

És un tipus de personal que també **té una relació estatuària** amb l'Administració. S'assimila al personal funcionari de carrera en tot allò que estigui d'acord amb la naturalesa de les seves funcions.

És el personal que, en virtut de nomenament i amb caràcter no permanent, només exerceix funcions expressament qualificades de confiança o assessorament especial i és retribuït amb càrrec als crèdits pressupostaris consignats per a aquesta finalitat. El personal eventual està vinculat a l'Administració mitjançant un nomenament lliure de l'alcalde, el president de l'entitat.

La seva relació té caràcter no permanent, ocupa llocs de treball que no estan reservats ni als funcionaris ni al personal laboral i exerceixen funcions de confiança o assessorament especial.

La condició de personal eventual no pot constituir mèrit per a l'accés a la funció pública o per a la promoció interna.

El cessament és lliure i es pot produir en qualsevol moment. En tot cas el cessament és automàtic quan cessi l'autoritat que el va nomenar.

Personal directiu

Finalment, ens referirem al personal directiu. És el que desenvolupa funcions directives professionals, així definides per les normes específiques de cada administració (art. 13 del TREBEP).

La seva designació ha d'atendre als principis de mèrit i capacitat i a criteris d'idoneïtat, mitjançant procediments que garanteixin la publicitat i la concurrència.

És subjecte a avaluació d'acord amb criteris d'eficàcia i eficiència, responsabilitat per la seva gestió i control de resultats amb relació als objectius fixats.

La determinació de les seves condicions laborals no és objecte de negociació col·lectiva. Quan es tracti de personal laboral, és sotmès a la relació laboral de caràcter especial d'alta direcció.

SISTEMES DE CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL

El personal funcionari al servei de les entitats locals s'estructura en:

- escales
- subescales
- categories i classes,

que s'agrupen d'acord amb la titulació exigida per ingressar-hi.

Aquestes estructures s'han de crear per llei (art. 75 del TREBEP) i, a l'Administració local, els cossos i les escales estan establerts pel Reial decret legislatiu 781/1986, de 18 d'abril, pel qual s'aprova el text refós de les disposicions legals vigents en matèria de règim local (en endavant TRRL) i també pel RPEL.



Com a diversos exemples de cadascuna de les escales, subescales i classes del personal propi de les corporacions locals, en citem els següents:

- **Lletrat:** escala d'administració especial, subescala tècnica, titulat superior.
- **Tècnic d'administració general:** escala d'administració general, subescala tècnica.
- **Peó:** escala d'administració especial, subescala serveis especials, classe personal d'oficis.
- **Conserge d'instal·lacions esportives:** escala d'administració general, subescala subalterna.

Pel que fa als **grups de classificació professional**, s'estructuren en funció de la titulació exigida per accedir-hi (art. 76 del TREBEP). La classificació dels cossos i escales en cada subgrup està en funció del nivell de responsabilitat de les funcions que s'han d'exercir i de les característiques de les proves d'accés.

- **Grup A.** Dividit en dos subgrups, A1 i A2. Per accedir als cossos o escales d'aquest grup s'exigeix tenir el títol universitari de grau. En els supòsits en què la Llei exigeixi un altre títol universitari, és aquest el que s'ha de tenir en compte.
- **Grup B.** Per accedir als cossos o escales del grup B s'exigeix tenir el títol de tècnic superior.
- **Grup C.** Dividit en dos subgrups, C1 i C2, segons la titulació exigida per a l'ingrés. El C1, títol de batxiller o tècnic i el C2, títol de graduat en educació secundària obligatòria.

GRAU PERSONAL

Art. 21.1.a) LMRFP (30/1984) els llocs de treball es classifiquen en 30 nivells, d'acord amb la seva valoració, en funció dels criteris de titulació, especialització, responsabilitat, competències exigits pel seu exercici.

Les RLT o catàlegs de llocs són els instruments que duen a terme aquesta classificació.

Els intervals dels nivells de llocs de treball que corresponen a cada cos o escala, d'acord amb el grup i subgrup on estan classificats, estan fixats a l'art. 71.1 RGI (RD 364/1995).

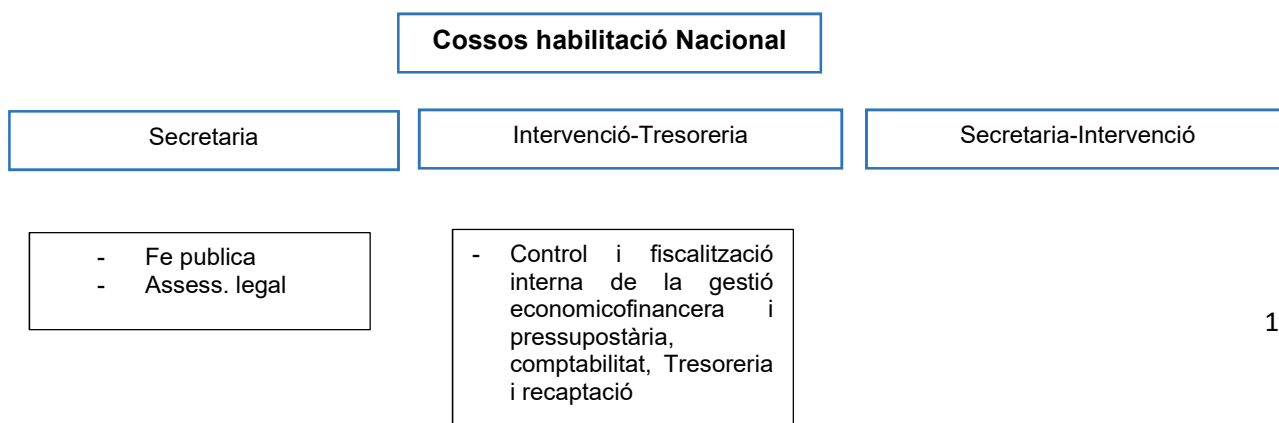
El RD-Llei 6/2023, de 19 desembre, pel qual s'aproven "*medidas urgentes para la ejecucion del Plan de Recuperacion, Transformacion...*" modifica aquests intervals de nivells, establint els següents: (entrada en vigor 21 de desembre de 2023)

GRUPO	NIVEL MINIMO	NIVEL MAXIMO
A1	24	30
A2	20	26
B	18	24
C1	16	22
C2	14	18

Personal funcionari amb habilitació de caràcter nacional

Junt amb el personal funcionari propi de les entitats locals, hi presten serveis els funcionaris amb habilitació de caràcter nacional.

Aquest personal es regeix per la seva pròpia normativa.



Personal laboral

El personal laboral es classifica de conformitat amb la legislació laboral. Això suposa, segons l'Estatut dels Treballadors, que s'agrupa d'acord amb els grups professionals que determina el conveni col·lectiu. Habitualment, del resultat de la negociació col·lectiva en aquest àmbit, en resulta una estructura idèntica o molt similar a la del personal funcionari, sens perjudici de recordar en aquest punt que el personal laboral desenvolupa les tasques que hem assenyalat amb anterioritat (art. 30 del TUPFC).

Regulació jurídica de la Direcció Pública Professional a Catalunya i del funcionaris habilitats nacionals

Introducció

L'article 13 del Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic (TREBEP), disposa que el Govern de l'Estat i els òrgans de govern de les comunitats autònomes poden establir, en desenvolupament de l'EBEP ¹, el règim jurídic específic del personal directiu, així com els criteris per determinar-ne la condició, d'acord amb els quatre principis següents:

- a) El personal directiu desenvolupa funcions directives professionals.
- b) El personal directiu és designat sobre la base dels principis de mèrit i capacitat, de criteris d'adequació i de procediments que garanteixin la publicitat i la concurrència.
- c) El personal directiu se subjecta a avaluació, d'acord amb els criteris d'eficàcia, eficiència, responsabilitat en la gestió i control de resultats en relació amb els objectius assignats.
- d) Les condicions de treball del personal directiu no són objecte de negociació col·lectiva.

A partir de l'entrada en vigor de la Llei 7/2007, de 12 d'abril, de l'EBEP, l'any 2007, bastants ajuntaments de Catalunya, davant la inactivitat del Govern de la Generalitat a l'hora de desenvolupar el mandat del legislador estatal, van passar a regular directament aquest règim jurídic a través del seu reglament orgànic municipal (ROM), bo i considerant que l'article 13 de l'EBEP era directament aplicable, tal com va entendre una part de la doctrina,² bo i tenint ben present que el personal directiu professional d'aquest article, quan havia de ser emprat per les entitats locals de règim comú, presentava la dificultat addicional de si era el Govern de l'Estat i els òrgans de govern de les comunitats autònomes "[...] els que havien d'establir el règim jurídic del personal directiu i els criteris per determinar la seva condició. D'aquí s'ha deduït que és el Govern de l'Estat, en l'àmbit de la seva pròpia Administració, i el de les comunitats autònomes, en el seu àmbit i en l'àmbit de les administracions locals, els titulars de la potestat d'establiment d'aquest particular tipus o classe de personal [...]". Basant-se en aquestes dades sembla possible que una entitat local de règim comú defineixi a les seves normes específiques, que seran sempre normes d'estructura orgànica, és a dir, reglament orgànic, els seus òrgans directius i, provisionalment, configuri un règim jurídic de personal directiu que s'haurà de fonamentar sempre en les directrius normatives contingudes a l'EBEP i en altres preceptes legals que permetin completar aquest règim jurídic sense introduir-se en el camp reservat a la llei.³

Així van actuar bastants ajuntaments catalans, per bé que la jurisprudència va anar concloent, durant aquest temps, que el mandat del legislador estatal no anava adreçat –no podia anar adreçat– als municipis sinó als governs de les comunitats autònomes i al de l'Estat, per evitar un fraccionament normatiu del règim jurídic dels directius locals, municipi per municipi.

Un altre sector de la doctrina⁴⁾ va elaborar una guia bàsica per implantar un sistema de direcció pública professional a les administracions locals. Darrere d'aquestes posicions hi havia, sens dubte, la convicció que la inactivitat de la de la Generalitat de Catalunya no podia desembocar en un bloqueig del personal directiu en tots els ajuntaments de Catalunya, per bé que aquest desenvolupament, es deia, era una regulació provisional, només aplicable mentre el Govern de la Generalitat o el de l'Estat no legislessin referent a això.

En qualsevol cas, la regulació recollida a l'article 13 plantejava nombroses incògnites pel que fa a l'aplicació o el desenvolupament. L'únic que era evident és que aquesta normativa, en tenir la condició de bàsica, s'aplicava a totes les administracions públiques i, per tant, també a l'Administració local.

La Sentència del Tribunal Suprem 1829/2019

Cal destacar com a primera fita jurisdiccional important la STS 1829/2019, de 17 de desembre (Secció Quarta),⁵⁾ segons la qual sense aquest desenvolupament autonòmic no són possibles els directius locals. La sentència va concloure, en efecte, que l'article 13 de l'EBEP:

a) No confereix cap atribució a les entitats locals per regular el personal directiu, ni tan sols en termes provisionals. La Diputació Provincial de Càceres, concretament, no està habilitada per desenvolupar reglamentàriament l'article 13 de l'EBEP.

b) Només habilita el Govern de l'Estat o els governs de les comunitats autònomes. Si bé és cert que aquest article no conté una reserva de llei de l'Estat ni de les comunitats autònomes per regular el règim jurídic específic d'aquest personal directiu, no ho és menys que l'EBEP efectua una habilitació normativa al Govern de l'Estat i al de les comunitats autònomes, atesa la importància que el legislador estatal atorga al fet que aquest règim es doti de suficient homogeneïtat. Per això té tot el sentit que limiti l'atribució de desenvolupament només al Govern de l'Estat i al de les comunitats autònomes, en termes d'homogeneïtat.

c) Els articles 32 *bis* i 85 *bis* de la Llei reguladora de les bases del règim local (LRBRL), quan es refereixen al personal directiu de les diputacions i als titulars dels màxims òrgans de direcció dels ens instrumentals, només habiliten les entitats locals per decidir si els llocs directius seran ocupats per funcionaris, laborals o professionals del sector privat, i per fixar-ne les retribucions.

d) La disposició addicional quinzena de la LRBRL no es refereix al règim jurídic del personal directiu sinó únicament a llurs funcions de gestió i execució.

En qualsevol cas, i al marge que aquestes qüestions puntuals van ser objecte d'un vot particular, la STS declara explícitament que ni l'autonomia local constitucionalment garantida ni les potestats reglamentària i d'autoorganització no són, per si soles, títol suficient per exercir qualsevol tipus de competència reguladora, puix que no es poden utilitzar en contra de determinacions legals específiques, atès que la llei delimita l'una i l'altra. I, en aquest cas, d'igual manera que en altres extrems del règim dels empleats públics, el legislador ha confiat, amb un criteri que no és irracional i, per tant, no es pot considerar contrari a l'autonomia local ni als seus corol·laris d'autonormació i autoorganització, que siguin el Govern o les comunitats autònomes els encarregats de desenvolupar l'article 13 de l'EBEP.

La regulació autonòmica catalana ulterior a la STS

A partir de la STS 1829/2019, de 17 de desembre, va ser urgent regular el règim jurídic específic del personal directiu local de Catalunya, en desenvolupament de l'article 13 de l'EBEP. A aquests efectes es va donar un nou redactat a l'article 306 del text refós de la Llei municipal i de règim local de Catalunya (TRLMC), aprovat pel Decret legislatiu 2/2003, de 28 d'abril, que és un transsumpte, molt resumit i condensat, dels articles 36-42 de la Llei 2/2006, de 7 d'abril, d'institucions locals d'Euskadi. Es tractava d'introduir en l'ordenament jurídic autonòmic una regulació de mínims que permetés enllaçar l'aplicació de l'article 13 de l'EBEP. I això és el que va fer l'article 102.2 de la Llei 5/2020, del 29 d'abril, de mesures fiscals, financeres administratives i del sector públic i de creació de l'impost sobre les instal·lacions que incideixen en el medi ambient, llei catalana, el qual dona aquest nou redactat a l'article 306 del TRLMC:

Article 306. Personal directiu

1. El nomenament de personal directiu i la formalització del corresponent contracte laboral d'alta direcció, d'acord amb el que estableix aquesta llei, són competència de la presidència de l'entitat, que n'ha de donar compte al ple en la primera sessió que tingui.
2. La denominació i determinació dels llocs directius s'ha de dur a terme mitjançant un instrument d'ordenació diferenciat del de la relació de llocs de treball, l'aprovació del qual correspon al ple, a proposta de la presidència de l'ens local, excepte en els municipis de gran població, en què és competència de la junta de govern local.
3. Els membres de la corporació no poden ser nomenats personal directiu. El personal directiu està subjecte a les causes d'incapacitat i d'incompatibilitat establertes per als membres de la corporació.
4. Els procediments de selecció i provisió de personal directiu han d'exigir en tots els casos una formació específica de grau o de postgrau, s'han de regir pels principis de mèrit, capacitat, publicitat i concurrència, i han d'assegurar la idoneïtat dels aspirants en relació amb els llocs objecte de la convocatòria. En els procediments s'ha d'acreditar i verificar que els aspirants estan en possessió de les competències professionals exigides.
5. El personal directiu nomenat té dret a la inamobilitat en el lloc de treball, sempre que els resultats de l'avaluació de la gestió duta a terme siguin satisfactoris, i a romandre en el càrrec fins que, un cop finit el mandat en què hagi estat nomenat, cessi el president o presidenta de la corporació que l'havia nomenat. El nou president o presidenta de l'ens local pot, discrecionalment, prorrogar el període d'exercici de les funcions directives per a un altre mandat, o bé convocar un nou procediment de selecció i provisió del lloc de treball.

Cal observar que l'article transcrit dona resposta a la majoria d'interrogants oberts per l'article 13 del TREBEP, per no dir tots. Potser caldria rectificar, només, la "i" copulativa del seu primer apartat, per una "o" disjuntiva, en la mesura que l'article 13.4 del TREBEP estableix la subjecció del personal directiu a la relació laboral de caràcter especial d'alta direcció únicament quan reuneixi la condició de personal laboral. A més, cal destacar que l'article 1.2 del Reial decret 1382/1985, d'1 d'agost, pel qual es regula la relació laboral de caràcter especial del personal d'alta direcció, defineix aquest personal com els treballadors que exerciten poders inherents a la titularitat jurídica de l'empresa i relatius als objectius generals d'aquesta, amb autonomia i plena responsabilitat, només limitades pels criteris i les instruccions directes emanades de la persona o dels òrgans superiors de govern i administració de l'entitat que respectivament n'ocupi la titularitat. Això ha provocat que no pocs pronunciaments jurisprudencials, com ara la STS, Sala Social, Secció Primera, de 16 de març de 2015, hagin conclòs que no hi ha un concepte especial d'alta direcció per a les administracions públiques:

"[...] y si estas en virtud de las normas de Derecho Administrativo no pueden en principio delegar 'poderes inherentes' a la esfera de competencia propia de los órganos administrativos superiores, de ello se derivarán las correspondientes restricciones en la aplicación de este tipo de contratos, pero sin que en ningún caso sea posible dispensar la concurrencia de alguno de los requisitos que delimitan la alta dirección, permitiendo que se otorgue esta calificación a trabajos que no cumplen las exigencias legales

FUNCIONARIS HABILITATS NACIONALS

En el BOE de 17 de març de 2018 s'ha publicat el Real Decret 128/2018, de 16 de març, pel qual es regula el règim jurídic dels funcionaris d'Administració Local amb habilitació de "caràcter nacional".

Aquest Reial Decret regula el nou règim jurídic dels funcionaris d'administració local amb habilitació de "caràcter nacional" amb la finalitat de garantir la professionalitat i la eficàcia de les funcions de control intern de les entitats locals. Entre els objectius del Reial Decret s'hi compta reforçar i clarificar les funcions reservades a aquests funcionaris, especialment la funció interventora, per assolir un control econòmic-pressupostari més rigorós.

El Reial Decret es divideix en 4 títols. El Títol I delimita les funcions necessàries i els llocs de treball reservats a l'escala de funcionaris d'administració local amb habilitació de "caràcter nacional". El Títol II estructura l'escala dels funcionaris en subescales i categories, desenvolupant la regulació del seu règim jurídic en quant a selecció, promoció interna, sistema de provisió de llocs, entre d'altres. El Títol III preveu les particularitats de les situacions administratives i reingressos. El Títol IV desenvolupa el règim i procediment disciplinari d'aquests funcionaris.

Entre les novetats del Reial Decret 128/2018, de 16 de març destaquem les següents:

- Es descriuen de forma detallada i actualitzada les funcions reservades als funcionaris d'administració local amb habilitació de "caràcter nacional" (anteriorment regulades en el Reial Decret 1174/1987, de 18 de setembre).
- S'actualitzen les titulacions universitàries exigides per a l'ingrés en qualsevol de les subescales d'habilitació "nacional".
- Es duu a terme una nova regulació dels mèrits generals, modificant determinades puntuacions, a l'empara de la regulació prevista en l'article 92 bis de la Llei 7/1985, Reguladora de les Bases de Règim Local.
- Respecte dels nomenaments accidentals, per als supòsits d'incapacitat temporal o d'absència (per vacances, assumptes propis o altres causes) per un període inferior a 1 mes, es preveu la possibilitat que la Comunitat Autònoma, a proposta del President de la Corporació, habiliti accidentalment un funcionari propi de l'ens local que compleixi amb els requisits de titulació requerits pel lloc de treball.
- Finalment, també s'introdueixen mesures en matèria de transparència, així com mesures de conciliació de la vida personal, laboral i familiar a efectes de concurs de trasllats.

L'OFERTA PÚBLICA D'OCUPACIÓ. ABAST, CONTINGUT, TRAMITACIÓ I EFECTES.

Abans d'aprovar la convocatòria d'un procés selectiu, cal aprovar i publicar un acte administratiu mitjançant el qual l'Administració dona a conèixer a la ciutadania quines places té intenció de convocar, mitjançant quin sistema i en quins terminis. És el que anomenem *oferta pública d'ocupació*.

L'obligació d'aprovar la OEP es troba regulada als arts. 70 TREBEP, 91 LRBRL y 128 TRRL

L'art 91 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases de Régimen Local -LRBRL-, que prevé que:

- *“1. Las Corporaciones locales formularán públicamente su oferta de empleo, ajustándose a los criterios fijados en la normativa básica estatal.*

D'acord amb l'article 70 del [Reial decret legislatiu 5/2015](#), de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic (TRLEBEP), **són objecte d'oferta pública les necessitats de recursos humans, amb assignació pressupostària**, que s'hagin de proveir mitjançant la incorporació de personal de nou ingrés, fet que comportarà l'obligació de convocar els processos selectius per a les places compromeses i fins a un 10% addicional, i fixar el termini màxim per a la seva convocatòria.

L'oferta s'ha d'executar dins un **termini màxim improrrogable de tres anys** i s'ha de **publicar en el diari oficial** corresponent. El termini d'execució de l'oferta s'ha de comptar a partir de la seva publicació en el butlletí corresponent. L'oferta pot contenir mesures derivades de la planificació de recursos humans.

L'oferta pública conté places estructurals de necessària cobertura per personal funcionari de carrera o laboral fix, per això les places vacants han de constar a la plantilla de personal i els llocs de treball a cobrir han de constar a la relació de llocs de treball. Pel mateix motiu, **no són objecte d'oferta pública les places de personal eventual o de confiança política, directiu públic professional, ni les necessitats de recursos humans vinculades a causes de temporalitat**. Tampoc el funcionaris de l'administració local amb habilitació nacional, que segons l'article 92 bis de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, quina estableix que correspon a l'Estat

Quines places hem d'incloure a l'OPO?

Com hem dit abans, totes les places que tinguin cobertura pressupostària i que s'hagin de proveir de manera permanent per personal de nou ingrés. Per determinar quines places ha d'incloure l'oferta pública, l'Administració s'ha de subjectar tant a la legislació de funció pública com a les **lleis de pressupostos generals de l'Estat de cada any**.

El articles de la LGPE referits a l'oferta pública d'ocupació son de caràcter bàsic aplicable a totes les administracions i es dicten a l'empara de l'article 103 de la C. E Són els apartat uno, dos, tres, quatre, cinc i set de l'article 20. (Actualment tenim prorrogada la Llei Pressupost de l'Estat del 2022)

En tot cas, cal incloure a l'oferta d'ocupació les places vacants estructurals ocupades per personal interí i per personal laboral no permanent.

Per tant, els governs locals no tenen total llibertat a l'hora de determinar quines places inclouen a l'oferta pública, ja que:

- Hi han d'incloure necessàriament les places ocupades per personal interí amb caràcter preferent a noves vacants no cobertes interinament.

- Han de limitar el nombre de places ofertes al que determina cada any la LPGE, mitjançant la taxa de reposició d'efectius, que moltes vegades també determina en quins sectors s'ha de concentrar l'oferta prioritàriament.
- La Oferta de empleo público o instrumento similar podrá contener medidas derivadas de la planificación de recursos humanos (art. 70.3), per exemple les places de promoció interna.
- Con carácter general, el art. 42.2 del RDLeg 1/2013, de 29 de noviembre, que aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social -TRLGPD-, dispone, en cuanto a la cuota de reserva de puestos de trabajo para personas con discapacidad, que:

“2. En las ofertas de empleo público se reservará un cupo para ser cubierto por personas con discapacidad, en los términos establecidos en la normativa reguladora de la materia.” Y

Art. 59 del TREBEP:

En las ofertas de **empleo público se reservará un cupo no inferior al siete por ciento de las vacantes para ser cubiertas entre personas con discapacidad**, considerando como tales las definidas en el apartado 2 del artículo 4 del texto refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, siempre que superen los procesos selectivos y acrediten su discapacidad y la compatibilidad con el desempeño de las tareas, de modo que progresivamente se alcance el dos por ciento de los efectivos totales en cada Administración Pública.

La reserva del mínimo del siete por ciento se realizará de manera que, **al menos, el dos por ciento de las plazas ofertadas lo sea para ser cubiertas por personas que acrediten discapacidad intelectual y el resto de las plazas ofertadas lo sea para personas que acrediten cualquier otro tipo de discapacidad.**

L'oferta pública conté places estructurals de necessària cobertura per personal funcionari de carrera o laboral fix, per això les places vacants han de constar a la plantilla de personal i els llocs de treball a cobrir han de constar a la relació de llocs de treball. Pel mateix motiu, no són objecte d'oferta pública les places de personal eventual o de confiança política ni les necessitats de recursos humans vinculades a causes de temporalitat.

D'altra banda, d'acord amb el TREBEP i sempre que ho permeti la LPGE, podem incloure a l'oferta pública fins a un **10% adicional de places**. Les persones que un cop superades totes les fases del procés selectiu es classifiquin dins d'aquest 10%, queden en expectativa de nomenament o contractació fins que hi hagi una plaça vacant. Fins aleshores, d'acord amb la legislació catalana, tenen preferència per substituir el personal amb dret a reserva de lloc de treball; preferència que s'hauria d'estendre a la resta de causes de temporalitat de la relació de servei en aplicació dels principis d'igualtat, mèrit i capacitat.

Estructura de l'oferta pública ocupació:

Seguint el decret 214/90 del Reglament de Personal al servei de les Entitats Locals:

Places de funcionari

- a) Clasificación por subescalas y, en su caso, por clases y categorías.
- b) Denominación concreta según la plantilla.
- c) Grupo, de acuerdo con el artículo 25 de este Reglamento.
- d) Número de vacantes.

- e) Indicación del número de vacantes reservadas para la promoción interna.
- f) Sistema de selección a utilizar.
- g) Indicación de si la selección se encomienda a la Escuela de Administración Pública de Cataluña.

Places de laboral

- a) Categoría laboral.
- b) Denominación del puesto de trabajo.
- c) Nivel de titulación.
- d) Número de vacantes.
- e) Indicación del número de vacantes reservadas para la promoción interna.
- f) Sistema de selección a utilizar.

Podem cobrir amb personal interí les places vacants de la plantilla?

Els articles 57-60 del [Decret 214/1990](#), de 30 de juliol, pel qual s'aprova el Reglament del personal al servei de les entitats locals (RPEL), estableixen algunes condicions en el nomenament de personal interí per cobertura de vacant amb relació a l'oferta pública d'ocupació.

Com a norma general, no es poden cobrir amb personal interí o contractat laboral temporal les vacants que no hagin estat incloses a l'oferta pública de l'exercici en curs, **amb l'excepció de les vacants sobrevingudes**. Aquestes vacants sobrevingudes s'han d'incloure a l'oferta pública un cop s'hagi nomenat o contractat el personal interí.

La Llei general pressupostari aprovada al 2022, i actualment prorrogada estableix a l'article 20 DOS, a l'apartat 5 Cinco. Limitaciones a la contratación temporal.

1. La contratación de personal laboral, así como los nombramientos de personal funcionario y estatutario habrán de realizarse con carácter fijo, indefinido o permanente, según proceda.

No se podrá contratar personal temporal, ni realizar nombramientos de personal estatutario temporal y de personal funcionario interino excepto en casos excepcionales y para cubrir necesidades urgentes e inaplazables, en los supuestos y de acuerdo con las modalidades previstas por el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en su redacción dada por Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, en su redacción dada por la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, así como en el resto de normativa aplicable.

El RDL 14/2021, de 6 julio, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público -[EDL 2021/23928](#)-, publicado en el Boletín Oficial del Estado el día 7 de julio

Se pueden nombrar funcionarios interinos para el desempeño de funciones propias de funcionarios de carrera, cuando existan «plazas vacantes» y «no sea posible su cobertura por funcionarios de carrera» [art.10.1.a) EBEP -[EDL 2015/187164](#)-. Las plazas vacantes desempeñadas por personal funcionario interino «deberán ser objeto de cobertura mediante cualquiera de los mecanismos de provisión o movilidad previstos en la normativa de cada Administración Pública» (art.10.4 EBEP -[EDL 2015/187164](#)-, en su nueva redacción dada por el art.1.1 RDL 14/2021 -[EDL 2021/23928](#)-) [2].

Procediment administratiu d'aprovació de l'oferta pública d'ocupació

L'òrgan competent per aprovar l'oferta pública d'ocupació és determinat per la legislació de règim local i, si escau, pels estatuts de cada ens local.

Exemple: En el cas dels municipis de règim comú, l'òrgan competent és l'alcaldia, i és una competència delegable.

D'acord amb el RPEL, l'oferta pública s'ha d'aprovar dins el primer trimestre de l'any natural, un cop aprovat el pressupost de l'exercici de què es tracti.

Por su parte, debemos hacer referencia al art 128.1 del RDLeg 781/1986, de 18 de abril, por el que se aprueba el Texto Refundido de las Disposiciones Legales Vigentes en materia de Régimen Local -TRRL-, que señala que:

- *“Las Corporaciones locales aprobarán y publicarán anualmente, dentro del plazo de un mes desde la aprobación de su Presupuesto, la oferta de empleo público para el año correspondiente, ajustándose a la legislación básica del Estado sobre función pública y a los criterios que reglamentariamente se establezcan en desarrollo de la normativa básica estatal para su debida coordinación con las ofertas de empleo del resto de las Administraciones Públicas.”*

Per tant, no seria possible aprovar una nova oferta en un exercici que s'iniciï amb un pressupost prorrogat, però sí que seria possible ampliar l'oferta de l'exercici prorrogat si en el pressupost hi ha les places vacants pressupostades i no hem sobrepassat els límits establerts per la legislació pressupostària.

Dins els límits pressupostaris, també és possible fer una aprovació **d'ofertes d'ocupació pública parcials i successives** amb l'objectiu de cobrir més adequadament els serveis públics.

Abans de l'aprovació es necessària negociar l'OPO amb els sindicats.

L'OPO esdevé un instrument de planificació que és conseqüència de l'existència d'una sèrie de criteris de direcció de personal. Així les coses, l'aprovació de l'OEP ha de sotmetre's a negociació prèvia amb la representació sindical existent a l'ajuntament, i els extrems que han de ser negociats són els criteris generals de la mateixa (per exemple si les places objecte d'OEP que possibilita la llei han de ser ofertes mitjançant concurs oposició u oposició lliure, nombre de places a cobrir per promoció interna, reserva de places pel torn de discapacitat), mentre que el nombre de places a oferir és a la facultat de poder, no son objecte de negociació, les que consideren necessàries per al bon funcionament de l'administració.

Un cop aprovada, l'oferta pública **s'ha de publicar en el *Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya* i en els mitjans electrònics** de l'Administració que l'ha aprovada. S'ha d'enviar una còpia de l'acord que aprova l'oferta a la **Direcció General d'Administració Local de la Generalitat de Catalunya**, i una altra còpia a l'**Administració general de l'Estat** (d'acord amb l'article 56.1 de la [Llei 7/1985](#), de 2 d'abril, reguladora de les bases de règim local).

Es pot modificar l'OPO?

L'oferta pública aprovada es pot modificar incrementant o reduint el nombre de places vacants ofertes, però per fer-ho cal seguir els **mateixos tràmits d'aprovació, publicació i comunicació que l'oferta principal**.

La reducció de places només és possible de **manera justificada per circumstàncies d'organització extraordinàries i sobrevingudes**, i sempre que **no hagin estat publicades les convocatòries** corresponents.

L'ampliació de l'oferta, que també requereix un informe justificatiu, es pot fer, bé per incloure-hi places ja existents en el moment en què es va aprovar l'oferta, bé per afegir-hi places creades *ex novo* posteriorment a l'aprovació. En qualsevol cas, cal justificar que l'ampliació de l'oferta es fa dins dels límits establerts per les lleis generals de pressupostos de l'Estat i que totes les vacants tenen dotació pressupostària.

Que succeix si no s'executen les OPO, en caso de plazas no convocadas?

1ª. El plazo de caducidad fijado en el art. 70 TREBEP es improrrogable según la Ley, y a contar desde la fecha de la publicación de la OEP en la que se incluyan las plazas correspondientes.

L'oferta Publica d'Ocupació es un instrument de planificació si es motiva que algunes places de l'oferta publica ja no son necessaries, pot a les hores modificar l'oferta publica d'ocupació.

2ª. Del análisis de la normativa y jurisprudencia debemos concluir que, dado que algunas plazas incluidas en la OEP no han sido convocadas dentro del plazo de tres años, las plazas se encontrarían caducadas.

La posición de los Tribunales ha sido también clara: lo que exige el EBEP es que la **convocatoria** misma de cada plaza (no de las bases) se publique en el diario oficial correspondiente en el plazo de tres años desde la publicación oficial de la Oferta de Empleo Público de la que trae fundamento. Como expresó magistralmente la citada STSJ Madrid nº 671/2015, de 11 de noviembre, el plazo de tres años es un **plazo de caducidad** para el ejercicio de la **potestad de convocatoria** de las plazas correspondientes, que de no ejercerse invalida sobrevenidamente la oferta, impidiendo que puedan realizarse las convocatorias.

3ª. La plazas no convocadas dentro de los 3 años pueden incluirse en un nueva oferta pública de ocupación. Para determinar la nueva OEP habrá de calcularse nuevamente la tasa de reposición de efectivos conforme a la LPGE 2023, incluyendo aquellas plazas vacantes, si es factible, en la OEP de 2023, con vistas a su convocatoria y selección.

NOVETAT IMPORTANT: En relació al termini de 3 anys de caducitat de l'oferta publica d'ocupació. Recentment una sentència del Tribunal Suprem , sala del contencios adminstratiu 17. En consecuencia y, a efectos del artículo 93.1 de la LJCA, declaramos - como regla general- q ue el plazo de tres años del artículo 70.1 del EBEP, se cumple cuando el proceso selectivo convocado para ejecutar la OEP sedesarrolle íntegramente dentro de ese plazo.

Qüestions:

1.- Que succeeix quan es convoca fora del termini dels 3 anys de l'oferta publica d'ocupació?

Lo que determina la anulabilidad de la convocatoria del proceso selectivo tramitada fuera de plazo [art. 48.3 L 39/2015, de 1 octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas (LPAC) -[EDL 2015/166690](#)-] [8]. Este vicio de invalidez del acto administrativo permite, no obstante, la **conservación de los actos y trámites** cuyo contenido se hubiera mantenido igual de no haberse cometido tal infracción (art.51 LPAC -[EDL 2015/166690](#)-). Por consiguiente, si el procedimiento selectivo se desarrolla sin que se atribuya vicio o tacha alguna, en su ejecución, determinante de su invalidez, el funcionario interino que no resulta seleccionado, al no superar las pruebas selectivas correspondientes, no puede pretender la nulidad de todo el proceso y su nuevo nombramiento como interino hasta que se realice otra oferta de empleo público ejecutada correctamente. Con todo, se ha **producido el vicio de invalidez en la convocatoria** al no respetar el mentado plazo legal de tres años, lo que comporta determinadas consecuencias que van ligadas, como pretensión accesorias, a la nulidad del acto administrativo, y que se **traducen en la indemnización de los daños y perjuicios**, incluidos en la restitución de efectos, que constituye la

única medida posible, a los efectos del art.71 L 29/1998, de 13 julio, Reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa (LJCA) -[EDL 1998/44323](#)-, para lograr el pleno restablecimiento de la situación jurídica perturbada por el acto administrativo contrario al ordenamiento jurídico. Restablecimiento que se determina en función del tipo de plaza cubierta por el interino, su participación en el proceso selectivo, el tiempo del periodo de selección y el transcurrido.

El art.1.1 RDL 14/2021 -[EDL 2021/23928](#)- da una nueva redacción a los apartados 1.a) y 4 art. 10 EBEP -[EDL 2015/187164](#)-. Así, de un lado, el nuevo art.10.1.a) EBEP limita la duración del nombramiento del personal **funcionario interino por vacante a «un máximo de tres años, en los términos previstos en el apartado 4»**.

En el supuesto previsto en el apartado 1.a) las plazas vacantes desempeñadas por personal funcionario interino deberán ser objeto de cobertura mediante cualquiera de los mecanismos de provisión o movilidad previstos en la normativa de cada Administración Pública.

*No obstante, transcurridos tres años desde el **nombramiento del personal funcionario interino se producirá el fin de la relación de interinidad**, y la vacante solo podrá ser ocupada por personal funcionario de carrera, salvo que el correspondiente proceso selectivo quede desierto, en cuyo caso se podrá efectuar otro nombramiento de personal funcionario interino.*

2.- Hi ha dret a indemnització?

El apartado 4 de la DA 17ª EBEP -[EDL 2015/187164](#)-, añadida por el RDL 14/2021 -[EDL 2021/23928](#)-, determina que «*el incumplimiento del plazo máximo de permanencia dará lugar a una compensación económica para el personal funcionario interino afectado, que será equivalente a veinte días de sus retribuciones fijas por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año, hasta un máximo de doce mensualidades*». El derecho a esta compensación «*nacerá a partir de la fecha del cese efectivo y la cuantía estará referida exclusivamente al nombramiento del que traiga causa el incumplimiento*». En fin, no habrá derecho a compensación «*en caso de que la finalización de la relación de servicio sea por causas disciplinarias ni por renuncia voluntaria*».

A la vista de lo expuesto, cabe subrayar lo siguiente:

1.º) El hecho causante de la compensación económica es el incumplimiento de los plazos máximos de permanencia como personal funcionario interino, esto es, los tres años a contar desde la fecha del nombramiento del funcionario interino por vacante sin publicar la correspondiente convocatoria de provisión de puestos de trabajo o de selección, el tiempo durante el que subsista el derecho de reserva de puesto de trabajo del funcionario sustituido en la interinidad por sustitución, los nueve meses dentro de un periodo de dieciocho meses en la interinidad de carácter eventual o los tres o cuatro años en los nombramientos de interinidad para programas de carácter temporal.

3.- Responsabilidad dels organs de l'administració.

La nueva DA 17ª EBEP -[EDL 2015/187164](#)-, añadida por el art.1.3 RDL 14/2021 -[EDL 2021/23928](#)-, prevé un régimen de responsabilidades en caso de incumplimiento de las medidas introducidas en el art. 10 del citado texto legislativo. Así, determina que las Administraciones Públicas serán responsables del cumplimiento de las previsiones contenidas en la presente norma y, en especial, velarán por evitar cualquier tipo de irregularidad en la contratación laboral temporal y en los nombramientos de personal funcionario interino. Asimismo, las Administraciones Públicas deberán promover, en sus ámbitos respectivos, el desarrollo de criterios de actuación que permitan asegurar el cumplimiento de esta disposición, así como una actuación coordinada de los distintos órganos con competencia en materia de personal. Y, en fin, las actuaciones irregulares en la presente materia darán lugar a la exigencia de las responsabilidades que procedan de conformidad con la normativa vigente en cada una de las Administraciones Públicas. El problema es que todos estos

preceptos reenvían las responsabilidades por las actuaciones irregulares a la normativa vigente en cada una de las Administraciones Públicas, sin tipificar siquiera la acción como falta de determinada gravedad, por lo que son un brindis al sol [24].

4.- Modificació de l'oferta pública ocupació: Inclusió en la OPO de una plaza que no està vacante. ¿Cuál es el procedimiento a seguir por el ayuntamiento para rectificar el error?

Como ya ha sentado el Tribunal Supremo, y, como permite inferir la propia Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Foral de Navarra citada por la Propuesta de Resolución, de la que se extrae, una vez más, que el derecho o expectativa de derecho se adquiere tras la convocatoria de la oposición necesaria para acceder a las plazas contenidas en la Oferta de Empleo Público sólo una vez que se aprueba la lista definitiva de admitidos.

*Por tanto con la Oferta Pública de Ocupación no genera una expectativa de derecho, e decir no genera derecho a los interesados y la administración puede modificarla motivadamente. Por tanto, es posible **su modificación sin acudir a los procedimientos** de revisión de oficio regulados en los arts. 106 y 107 LPACAP para modificar, dado que ha sido un error la inclusión de una plaza que no está vacante en la oferta, mediante un error material sin acudir a otra.*

5.- l'oferta pública d'ocupació i la taxa de reposició d'efectius de la llei general pressupostaria de l'estat.

Com hem vist, l'obligació d'aprovar l'OEP està regulada als arts. 70 TREBEP, 91 LRBRL i 128 TRRL, aquesta obligació ens connecta allò que preveu la Llei General de Pressupostos de l'Estat.

La Llei General de Pressupostos de l'Estat regula amb caràcter general l'Oferta Pública d'Ocupació a l'article 20 aprovada a l'any 2022 i que estem amb Llei prorrogada.

L'Art.20.Uno.3 disposa que la configuració concreta de l'Oferta d'Ocupació Pública es durà a terme a través de la **taxa de reposició d'efectius**, instrument amb què es concreta la planificació i se li atorga dimensió en termes d'efectius respecte de la plantilla actual, així com a través de la resta de mesures que conté aquest article.

Art. 20. Dos es refereix a l'articulació de l'Oferta Pública d'Ocupació. I disposa el següent i aquí apareix la TAXA DE REPOSICIO D'EFECTIUS.

Per entendre'ns:

La taxa de reposició d'efectius vol dir o és la ràtio que en funció del nombre de baixes prèvies determina les persones que poden accedir a un lloc a l'administració públiques.

Art. 20.DOS. 1: L'oferta d'ocupació pública s'articularà a través de les taxes de reposició d'efectius següents:

- a) Als **sectors prioritaris** la taxa serà del 120 per cent i en els altres sectors del 110 per cent.
- b) Les entitats locals que tingueren **amortitzat el seu deute financer** a 31 de desembre de l'exercici anterior tindran un 120 per cent de taxa en tots els sectors.
- c) La taxa serà del 125 per cent per a les forces i cossos de seguretat de l'Estat, cossos de Policia Autònoma i **Policies Locals**, que es consideraran també sectors prioritaris.
- d) **La taxa específica**, en els termes que preveu l'apartat dos.4.

Anem a veure quin són els sectors prioritaris directament aplicables a l'administració local? Són els que s'enumeren a l'apartat DOS. 3 de l'article 20

De tots els apartats DOS. 3 d'aquest article 20 , només ens aplicaria a l'administració local els següents:

E) Administraciones Públicas respecto del asesoramiento jurídico y la gestión de los recursos públicos. ¿pero que s'enten per gestió de recursos públics?

Ñ) Plazas de personal que presta asistencia directa a la ciudadanía en los servicios sociales y servicios de transporte público, así como las plazas de seguridad y emergencias, las relacionadas con la atención a los ciudadanos en los servicios públicos y la gestión de prestaciones y políticas activas en materia de empleo.

O) Personal que preste servicios en el área de las tecnologías de la información y las comunicaciones.

Que es la taxa específica de l'apartat d):

S'explica a l'apartat 20.DOS . 4 I diu el següent:

4. Cada Administración podrá autorizar, con carácter extraordinario, una tasa específica que sea necesaria para dar cumplimiento del objetivo previsto en la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, de que la temporalidad en el **empleo público no supere el 8 por ciento de las plazas de naturaleza** estructural en cada uno de sus ámbitos, siempre que venga justificado de acuerdo con el instrumento de planificación plurianual con que deberá contar

Com es calcula la taxa de reposició. Hi ha unes regles.

Per calcular la taxa de reposició d'efectius el percentatge de taxa màxim autoritzat s'aplica sobre la diferència entre el nombre d'empleats fixos que, durant l'exercici pressupostari anterior, van deixar de prestar serveis i el nombre d'empleats fixos que s'hagin incorporat a l'esmentat exercici, per qualsevol causa llevat dels supòsits previstos a l'apartat tres. 4, o reingressat des de situacions que no comporta la reserva de llocs de treball.

A aquests efectes es computen els cessaments per jubilació, retirada, defunció, renúncia, declaració en situació d'excedència sense reserva de lloc de treball, pèrdua de la condició de funcionari de carrera o l'extinció del contracte de treball, o en qualsevol altra situació administrativa que no suposi la reserva de lloc de treball o la percepció de retribucions amb càrrec a l'Administració en què se cessa.

No computaran per la taxa de reposició:

- a) Las plazas que se cubran como consecuencia de la incorporación de personal en ejecución de ofertas de empleo público de ejercicios anteriores.
- b) Las plazas que se convoquen por promoción interna, ni los ceses derivados de dichos procesos
- c) Las plazas correspondientes al personal declarado indefinido no fijo por sentencia judicial
- f) Las plazas necesarias para la puesta en marcha y funcionamiento de nuevos servicios cuyo establecimiento venga impuesto en virtud de una norma estatal, autonómica o local
- g) En los servicios públicos que pasen a ser prestados mediante gestión directa, el número de plazas que las empresas externas destinaban a la prestación de ese servicio concreto

No obstant l'anterior i com a reflexió interessant :

6.- Tenim limit al 2025 i al 2026 , per incloure totes les places de plantilla vacants i pressupostades a l'oferta publica d'ocupació, en la situación actual d'una a Llei General de Presupuestos de l'Estat del 2022 prorrogada. Son vigents els limits de la taxa de reposició?

Debemos entrar a valorar si en la elaboración de la OEP de 2025 debe tenerse en cuenta el art. 20 de la Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023 - LPGE 2023-, estando los presupuestos generales prorrogados.

En este sentido, de un lado hay que señalar que la situación de prórroga presupuestaria estatal no impide la aprobación de la OEP del resto de entidades públicas, la prórroga presupuestaria ho és de credits per no ho és de les limitacions establertes a l'article 20 que ho son per a l'exercici pressupostari, pero no pels següents.

En este sentido, el art 38 de la Ley 47/2003, de 26 de noviembre, General Presupuestaria -LGP-, indica que:

- *"1. Si la Ley de Presupuestos Generales del Estado no se aprobara antes del primer día del ejercicio económico correspondiente, se considerarán automáticamente prorrogados **los presupuestos iniciales** del ejercicio anterior hasta la aprobación y publicación de los nuevos en el "Boletín Oficial del Estado".*

Conclusió de l'anterior resultaría que un ajuntament pot incloure en oferta publica d'ocupació les places de plantilla degudament pressupostades, sense les restriccions de la taxa de reposició.

Recent sentencia del TSuprem **TRIBUNAL SUPREMO Sala de lo Contencioso-Administrativo Sección Cuarta Sentencia núm. 930/2025 de 9 de juliol de 2025, aclareix d'una vegada per totes que el tres anys es per tenir el proces selectiu completament executat.**

"Els arguments centrals que tenen interès a la qüestió són aquests (literal de la sentencia):

"1º Que la OEP se configura como un instrumento de planificación del empleo público de forma que los conceptos de "desarrollo" y "ejecución" comprenden, desde luego, la convocatoria de procesos selectivos de las plazas previstas en la OEP, una convocatoria que se inserta así en la lógica de la ejecución y desarrollo de una OEP.

*2º Si el artículo 70.1 del EBEP, inciso final, ordena que la ejecución de la OEP deba desarrollarse en el plazo de tres años, **hay que deducir que tal plazo comprende no sólo la convocatoria sino, además, el completo desarrollo del proceso selectivo.** Se trata de un plazo, en sí, razonable, y traslada a las Administraciones un mandato de celeridad y eficacia: no es razonable tener procesos selectivos abiertos durante más de tres años.*

3º La idea anterior se confirma si se ciñese la idea de ejecución de una OEP sólo al acto de convocatoria y hecha esta convocatoria, el proceso selectivo se desarrollase sin previsión de un plazo para concluirlo o, por fijar un plazo, que se desarrollase en los tres años: esto implicaría o procesos selectivos de duración indeterminada o permitir -de agotarse todos plazos- a que la ejecución de una OEP culminase al cabo de seis años.

(...)

En consecuencia y, a efectos del artículo 93.1 de la LJCA, declaramos - como regla general- que el plazo de tres años del artículo 70.1 del EBEP, se cumple cuando el proceso selectivo convocado para ejecutar la OEP se desarrolle íntegramente dentro de ese plazo."

LA SELECCIÓ DE PERSONAL FUNCIONARI I LABORAL: SISTEMES DE SELECCIÓ. (PRIMERA PART)

Aquesta matèria per la seva rellevància la dividim en dos apartats, el primer referit a sistemes de selecció i el segon a desenvolupament del procés selectiu.

APARTAT 1 SISTEMES DE SELECCIÓ.

“Primer de tot volem indicar que en aquest apartat tractarem del **sistema de selecció (per torn lliure)** per a l'accés a l'administració diferent dels processos de provisió de llocs de treball que es contemplen en altres apartats i que en un sentit ampli poden considerar-se com a sistema de selecció per a l'accés a l'administració, com per exemple ho serien **la mobilitat interadministrativa** o la **comissió de serveis de caràcter temporal**”.

La Constitució espanyola estableix que la selecció del personal funcionari ha d'obeir als principis d'igualtat, mèrit, capacitat i convocatòria pública, i la selecció del personal laboral, als principis d'igualtat i de no discriminació, amb interdicció de la discrecionalitat en la selecció ([art. 23 i 103](#)).

El TREBEP ([art. 55](#)) afirma el dret de tots els ciutadans d'accedir a l'ocupació pública d'acord amb els principis constitucionals següents:

- igualtat
- mèrit
- capacitat.

Per accedir a la condició d'empleat públic s'ha de seguir un procediment administratiu reglat que s'inicia amb la convocatòria de la plaça i finalitza amb el nomenament, presa de possessió i assignació de destinació.

Al personal temporal se li apliquen els mateixos principis que al personal permanent quant a la selecció, si bé contempla un d'específic: el principi de celeritat.

Les administracions públiques i les entitats i organismes públics han de seleccionar el seu personal funcionari i laboral mitjançant procediments que garanteixin aquells **principis i també els de**:

- Publicitat de les convocatòries i de les seves bases
- Transparència
- Imparcialitat i professionalitat dels membres dels òrgans de selecció
- Independència i discrecionalitat tècnica en l'actuació dels òrgans de selecció
- Adequació entre el contingut dels processos selectius i les funcions o tasques a desenvolupar
- Agilitat, sens perjudici de l'objectivitat, en els processos de selecció.

Les places convocades, tant de personal funcionari com laboral, de caràcter permanent i estructural han d'estar establertes a la plantilla de personal de l'entitat local, dotades pressupostàriament, a la RLT i a l'Oferta Pública Ocupació corresponent.

Normes generals dels processos de selecció:

D'acord amb l'article 61 del TREBEP Els processos selectius tenen caràcter obert i han de garantir la lliure concurrència, sens perjudici del que estableixen la promoció interna i les mesures de discriminació positiva que preveu aquest Estatut.

Els òrgans de selecció vetllaran pel compliment del principi d'igualtat d'oportunitats entre sexes.

Els procediments de selecció han de tenir cura especialment de la connexió entre el tipus de proves a superar i l'adequació a l'exercici de les tasques dels llocs de treball convocats, incloent-hi, si escau, les proves pràctiques que siguin necessàries.

Les proves podran consistir en la comprovació dels coneixements i la capacitat analítica dels aspirants, expressats de forma oral o escrita, en la realització d'exercicis que demostrin la possessió d'habilitats i destreses, en la comprovació del domini de llengües estrangeres i, si escau, en la superació de proves físiques.

Els processos selectius que incloguin, a més de les preceptives proves de capacitat, la valoració de mèrits dels aspirants només poden atorgar a aquesta valoració una puntuació proporcionada que no determina, en cap cas, per si mateixa el resultat del procés selectiu

Límits quan s'empra el sistema de concurs-oposició:

- a) A les entitats locals catalanes, el concurs oposició ha de respectar les normes següents:
- b) La valoració dels mèrits no podrà significar més de la tercera part de la puntuació màxima total del conjunt del concurs oposició. Aquest límit és aplicable als procediments d'accés tant a places de personal funcionari com laboral, i als de promoció interna.
- c) Els punts obtinguts a la fase de concurs no es poden aplicar per superar la fase d'oposició. Les proves d'oposició s'han de superar necessàriament obtenint almenys la puntuació mínima establerta.
- d) Les bases de la convocatòria han de determinar el moment de la valoració dels mèrits. Si es fa amb caràcter previ a les proves d'oposició, no pot tenir caràcter eliminatori ni pot servir per superar la fase d'oposició.

Criteri important a tenir en compte:

A l'àmbit de l'Administració local, el Reial decret 896/1991, de 7 de juny, estableix les regles bàsiques i els programes mínims als quals s'ha d'ajustar el procediment de selecció dels funcionaris d'Administració local. **En concret, l'article 2 assenyala que l'ingrés a la funció pública local s'ha de fer, amb caràcter general, a través del sistema d'oposició**, llevat que, per la naturalesa de les places o de les funcions a exercir, sigui més adequada la utilització del sistema de concurs oposició o concurs. D'acord amb la STS 1026/2023, de 18 de juliol (ECLI:ES:TS:2023:3455), **preval la regla general de l'opció pel sistema d'oposició** que preveu l'article 2 del Reial decret 896/1991, de 7 de juny, pel qual s'estableixen les regles bàsiques i els programes mínims.

Aquesta norma Reial decret 896/1991 fixa el nombre de temes mínims que ha de tenir la convocatòria, els coneixements que s'han d'acreditar sobre el temari general i el grau despecialitat del conjunt de temari, en funció del grup de titulació i del cos i l'escala de classificació de les places convocades. Tot i això, com s'ha dit abans, en el cas de places reservades al personal laboral no es fixa un nombre mínim de temes i no existeix una normativa concreta com en el cas de les que estan reservades a personal funcionari.

SISTEMES SELECTIUS: Art 61 TREBEP

- a) EL TREBEP estableix que els sistemes selectius del **personal funcionari** (art. 61.6) són:

Els sistemes selectius de **funcionaris de carrera** seran els **d'oposició i concurs oposició** que hauran d'incloure, en tot cas, una o diverses proves per determinar la capacitat dels aspirants i establir l'ordre de prelatió.

Només en virtut de llei es podrà aplicar, amb caràcter excepcional, el sistema de concurs que consistirà únicament en la valoració de mèrits

Art. 50 Decret legislatiu 1/1997 selecció por concurso de caràcter excepcional. La legislació catalana determina que el sistema de concurs només es pot utilitzar per adquirir la condició de funcionari amb caràcter excepcional, quan es tracti de proveir llocs de treball corresponents a places **singulares dels subgrups A1 i A2** que per raó de les seves característiques i tecnificació hagin de ser proveïdes amb personal de mèrits rellevants i condicions excepcionals.

- b) El TREBEP estableix que els sistemes selectius del **personal laboral fix** ([art. 61.7](#)) són: Oposició, concurs oposició o **el concurs de valoració de mèrits**, aquí no fa falta una llei que ho estableixi com a excepció a la norma general. (la manca de distinció entre els sistemes selectius s'ha de posar en relació amb les funcions que pot desenvolupar el personal laboral).

Malgrat la manca de predeterminació del TREBEP, el sistema normal d'accés a l'ocupació pública hauria de ser en tots els casos l'oposició.

Quant al **personal laboral**, el TREBEP afegeix que les administracions públiques poden negociar les formes de col·laboració que en el marc dels convenis col·lectius fixin l'actuació de les organitzacions sindicals en el desenvolupament dels processos selectius ([art. 61.7](#)).

El personal temporal (funcionari interí i personal laboral temporal)

La selecció del personal funcionari interí i el personal laboral temporal es regeix pels mateixos principis que la selecció del personal fix, amb especial importància del **principi d'agilitat**.

El sistema ordinari de selecció és **el concurs en convocatòria pública** ([art. 94 del RPEL](#)). La publicitat de la convocatòria consisteix en la seva publicació en el Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya, en el Boletín Oficial de la provincia y en el tablón de edictos de la entidad (no fa falta la publicació al BOE)

Tant el TUFPC com el RPEL determinen les diverses formes amb què es pot establir una relació de serveis de tipus temporal amb l'Administració, i el personal interí i el personal contractat laboral temporal ha de ser seleccionat mitjançant convocatòria pública que garanteixi els principis constitucionals esmentats ([art. 125.1 del TUFPC](#)).

Excepcionalment, per causa d'urgència apreciada per l'Administració, es pot nomenar personal interí o contractar personal laboral temporal directament, sense necessitat de convocatòria ([art. 291 TRLMRLC](#)). El RPEL es pronuncia en termes similars ([art. 94](#)).

Es pot adquirir la condició de personal temporal (funcionari interí o personal laboral temporal) de manera ordinària, mitjançant les tres vies següents:

- Superant el procés de selecció per ocupar una plaça de personal temporal.
- Mitjançant l'ingrés previ en una borsa degudament constituïda i ordenada de major a menor puntuació, creada específicament per satisfer necessitats de personal temporal. La utilitat de les borses té un límit temporal (**dos anys**, [art. 95 del RPEL](#)), no així els nomenaments que se'n deriven, perquè les causes de cessament del personal temporal són llavors les del TREBEP i les que estableix la legislació laboral per al personal d'aquesta condició.
- Així mateix, l'ingrés a una borsa pot també no derivar de proves de personal temporal, sinó de la participació en proves de personal permanent (personal funcionari de carrera o laboral fix). Els

aspirants que no hagin obtingut plaça però sí hagin aprovat algun dels exercicis poden formar part de la borsa, en els termes que es determini. Aquesta borsa té prioritat sobre les anteriors.

LA SELECCIÓ DE PERSONAL FUNCIONARI I LABORAL: DESENVOLUPAMENT DEL PROCEDIMENT SELECTIU. SEGONA PART

Apartat 2 DESENVOLUPAMENT DEL PROCES SELECTIU

Exposarem aquest apartat com les diferents fases de qualsevol procés administratiu que son INICI, INTRUCCIÓ I FINALITZACIO.

FASE 1.- INICI PROCEDIMENT

Aprovació de les bases i publicació

A les **bases de la convocatòria** d'un determinat procés selectiu es concreta el procediment a seguir per a la selecció del personal al servei de les entitats locals. **El sistema a utilitzar en cada cas, és decisió de l'òrgan convocant en funció de la tipologia i la categoria de les places convocades, respectant la normativa vigent i la jurisprudència del Tribunal Suprem**

Abans d'aprovar **unes bases generals** de selecció aquestes, **els criteris generals**, han d'haver estat negociades amb els sindicats, art 37 del TREBP "Las normas que fijan 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" no així la regulació i determinació concreta, en cada cas, de los sistemas, criterios, òrgans y procedimientos de acceso al empleo público y la promoción profesional.

La resolució que aprova les bases de la convocatòria és un acte administratiu general, adreçat a un nombre indeterminat de persones, que vincula l'Administració en la seva revisió (només les pot modificar per vicis de nul·litat o anul·labilitat), els òrgans de selecció en la seva interpretació, i els aspirants que es presentin a la convocatòria (no les poden impugnar pel sol fet que el resultat del procés els hagi estat advers).

L'òrgan competent per aprovar les bases de selecció del personal al servei de les entitats locals, el determina la legislació bàsica de règim local, la legislació pròpia de cada administració, els estatuts de l'entitat o el reglament orgànic, en funció de la tipologia d'ens. En tots els casos és una competència delegable. La delegació ha de ser expressa, i pot ser acordada mitjançant resolució de l'òrgan competent de forma genèrica (per a totes les convocatòries) o bé específica (per a convocatòries determinades). Per exemple, als municipis és competència de l'alcalde i ho pot delegar a la junta de govern local o, si no n'hi ha, als tinentes d'alcalde, o a qualsevol regidor.

D'acord amb la **Llei Municipal i de Regim Local de Catalunya la competència per aprovar les bases de selecció es de l'Alcalde**, art. 53 Apartat h) que diu que es competència **de Alcalde**. Aprovar l'oferta d'ocupació pública d'acord amb el pressupost i la plantilla aprovats pel ple, aprovar les bases de les proves per seleccionar el personal i els concursos de provisió de llocs de treball i distribuir les retribucions complementàries que no siguin fixes i periòdiques

L'aprovació de la bases i la convocatòria per l'organ competent requereix un informe proposta signat pel responsable del servei, en el que hi constin entre d'altres:

- Identificació i codificació places de la plantilla que es convoquen (grup, escalers, classe)
- Identificació llocs de treball associats
 - Condicions i requisits
- Vinculació oferta pública d'ocupació si es permanent
 - Possibilitat/previsió nomenaments per futures vacants (10%, disposició trigèssima)

- Justificació capacitat pressupostària
- Sistema de selecció (oposició, concurs oposició)
- Calendarització d'execució i demés característiques del procés
- Proposta membres òrgan de selecció

Publicació de les bases: cal diferenciar entre l'accés a places de funcionaris i l'accés a places de personal laboral:

- **Funcionari de carrera:** La normativa vigent estableix que les bases s'han de publicar íntegrament al **BOP** i al **DOGC**, i **publicar un anunci de la convocatòria al BOE**.

També és necessari publicar els processos selectius per mitjans electrònics (**tauler edictes electronic de cada ajuntament**)

Els anuncis han de contenir com a mínim la descripció de les places convocades, l'ens local que les convoca, identificar el lloc on s'han publicat les bases i indicar el mitjà en què es publicaran els anuncis successius

- **Laboral:** D'acord amb la normativa catalana, i segons disposa també la LRBRL en el seu [art. 97](#) els anuncis de la convocatòria s'han de publicar al BOP i al DOGC, amb indicació del lloc on s'hagin publicat les bases. La publicació s'ha de fer igualment per mitjans electrònics.

A partir de la publicació de les bases en els diaris oficials i transcorregut el termini de 20 dies hàbils per presentar sol·licituds el procediment següent de la manera següent:

- **Llista d'admesos i exclosos provisional** en el que es comproven els requisits de participació establerts a les baes i es fa nomenament del tribunal titular i suplent. Mitjançant resolució de l'òrgan convocant previ informe-proposta tècnic de comprovació de requisits. S'atorga un terminis de 10 dies hàbils d'al·legacions
- **Llista d'admesos i exclosos definitiva** per resolució de l'òrgan convocant previ informe tècnic en els que s'estimen o es desestimen les al·legacions presentades.

Protecció de dades:

D'acord amb la disposició addicional setena de la Llei orgànica 3/2018, de 5 de desembre, de protecció de dades personals i garantia dels drets digitals, la identificació de les persones interessades en els actes administratius objecte de **publicació s'ha de fer mitjançant el seu nom i cognoms, afegint quatre xifres numèriques aleatòries del DNI, NIE, passaport o document equivalent**. Quan la publicació es refereixi a una pluralitat d'afectats, aquestes xifres aleatòries s'hauran d'alternar. Aquesta norma és d'aplicació a la llista de persones admeses i excloses i a tots els actes administratius i altres documents del procés selectiu que s'hagin de publicar i que continguin dades personals. Les dades de caràcter especial no es publicaran ni es facilitaran sense consentiment exprés del seu titular

FASE 2.- INSTRUCCIÓ/ORDENACIÓ

La fase d'instrucció del procediment es relaciona amb l'impuls del procés selectiu per part de l'òrgan de selecció, es a dir, dels Tribunals de Selecció.

Totes les sessions de l'òrgan de selecció seran convocades per la persona que ocupi la secretaria, fent constar l'ordre del dia de cada sessió.

2.1.- Constitució de l'òrgan de selecció

S'estudia en el tema 18.

2.2.- Flux aprovació d'acords

L'òrgan de selecció adopta, respecte de la valoració de les proves, en primer lloc, resultats provisionals i, un cop resoltes les al·legacions, els resultats esdevenen definitius. Per tant, en una sessió es proposen valoracions i en la subsegüent es ratifiquen/modifiquen els mateixos amb valor definitiu per les persones aspirants.

Correcció de les proves i sistema de selecció:

1.- Acords provisionals de resultats

Els acords adoptats per l'òrgan de selecció que siguin objecte de publicació s'exposaran a la seu electrònica del procés selectiu mitjançant certificació de la persona que ocupi la secretària del tribunal, amb publicació a l'e-tauler o es donen **uns dies per efectuar al·legacions** segons allò que determini el tribunal o establert a les bases.

2.- Acords definitius de resultats/resolució d'al·legacions

Els acords adoptats per l'òrgan de selecció que siguin objecte de publicació s'exposaran a la seu electrònica del procés selectiu mitjançant certificació de la persona que ocupi la secretària del tribunal.

Contra aqueste acord del Tribunal es pot interposar recurs d'alçada

2.3 Incidències procés selectiu

Durant la tramitació del procés selectiu es poden generar diferents incidències

1.- De gestió/impuls del procediment

- Diligències per fer constar: accés expedient, revisió de proves, etc.
- Oficis

2.- De caràcter substantiu (recursos en via administrativa)

FASE 3.- FINALITZACIÓ PROCEDIMENT

3.1 Compulsa de documents i validació requisits participació/mèrits

Un cop l'òrgan de selecció fa la proposta de nomenament, la secció de personal valida la documentació de les persones aspirants respecte de requisits i mèrits.

3.2 Decret de finalització del procés selectiu

Mitjançant aquest decret es dona per finalitzat el procés selectiu, assumint l'alcaldia/regidoria delegada la proposta realitzada per l'òrgan de selecció i validada tècnicament per la secció de personal, amb l'abast següent:

1.- Finalitzar el procés selectiu

2.- Nomenar a la persona seleccionada

- Funcionari/ària de carrera
 - o Publicació mitjançant anunci BOPB i premsa possessió
- Funcionari/ària pràctiques
 - o Regulació període de pràctiques
 - Formació
 - Tutor/a
 - Ítems de valoració
 - Altres

3.- Constitució borsa per futurs nomenaments

4.- Constitució borsa de treball temporal

- Fer constar criteris de gestió corresponents

3.3 PUBLICACIÓ/NOTIFICACIÓ/COMUNICACIÓ del decret de finalització del procés de selecció

Aquest decret s'ha de publicar:

- 1.- Seu electrònica del procés selectiu
- 2.- E-tauler

Aquest decret s'ha de notificar:

- Persones nomenades
- Persones afectades pel període de pràctiques (tutors/es)

RECURSOS QUE ES PODEN INTERPOSAR EN UN PROCES SELECTIU SEGONS ELS ACTES:

1. Recurs potestatiu de reposició o directament contenciós administratiu:

- 1.- Decret aprovació de bases de la convocatòria
- 2.- Decret aprovació llista definitiva admesos/exclosos
 - a. Segon el cas tenir en compte possibilitat d'al·legacions abstenció/recusació membres del tribunal
- 3.- Decret de finalització procés selectiu (nomenaments i constitució de borses de treball)
- 4.- Decret de nomenament

3. Recurs d'alçada

- 1.- Contra els acords del tribunal qualificador relatius a resultats definitius. La resolució d'aquest recurs és de l'òrgan superior jeràrquic (Alcaldia/Regidor)

4. Al·legacions

- 1.- Decret aprovació llista provisional admesos/exclosos (10 dies)

- a. Segon el cas tenir en compte possibilitat d'al·legacions abstenció/recusació membres del tribunal
- 2.- Contra els acords del tribunal qualificador relatius a resultats provisionals

6. Directament recurs contenciós administratiu

- 1.- Decret que resol els recursos d'alçada interposats contra acords del tribunal qualificador

L'ÒRGAN SELECTIU EN ELS PROCESSOS DE SELECCIÓ DEL PERSONAL EMPLEAT PÚBLIC

L'òrgan de selecció s'ha de formar respectant els principis següents:

- imparcialitat
- professionalitat
- especialitat
- objectivitat

Els òrgans selectius de les entitats locals catalanes han de complir l'anomenada **regla dels terços**, d'acord amb la qual:

- Un terç dels membres és integrat per funcionaris de la mateixa corporació.
- Un terç dels membres és integrat per personal tècnic, que pot ser personal de la mateixa entitat local o no.
- Un terç dels membres és integrat per persones designades a proposta de l'Escola d'Administració Pública de Catalunya.

Ha de ser predeterminat (s'han de conèixer els noms dels membres del tribunal abans de començar el procés selectiu) i ha de tendir a la paritat entre dona i home (art. 60 del TREBEP).

El tribunal és designat per l'alcalde (o òrgan competent per nomenar els funcionaris) i ha d'estar format per president, secretari i vocals. (titulars i suplents)

D'acord amb el principi de professionalitat cal que l'òrgan estigui format per membres amb la qualificació **tècnica necessària** per valorar els mèrits i les capacitats dels aspirants, entenent que aquesta qualificació es concreta legalment en tres punts:

- Tots els membres de l'òrgan selectiu han de posseir **igual nivell de titulació o superior** que l'exigit per a l'ingrés al cos o l'escala de què es tracti.
- El personal tècnic i el funcionari han de tenir la **idoneïtat necessària** en relació amb el tipus de places a proveir. Aquests membres han de tenir la idoneïtat i professionalitat pel que fa al contingut funcional dels llocs que es convoquen, i de les matèries que són objecte de les proves.
- En tot cas, s'ha de garantir la presència en els tribunals o òrgans selectius de funcionaris amb coneixements especialitzats sobre el contingut de les places i llocs de treball convocats.

No poden formar-ne part: (Aquestes son **causes d'abstenció**)

- El personal amb un contracte o nomenament de durada determinada (el personal laboral temporal o el personal eventual).
- El personal d'elecció o de designació política (alcaldes, alcaldesses, regidors, regidores, membres de les juntes de personal i comitès d'empresa, representants sindicals i representants d'associacions professionals o empresarials, personal directiu professional, etc.).
- El personal que hagi fet cursos o treballs per preparar els aspirants a proves selectives en els dos anys anteriors a la publicació de la convocatòria.

Tambe son causes d'abstenció:

- El personal que tiene una cuestión litigiosa pendiente con alguna persona participante.
- El personal que tenga un vínculo matrimonial o situación de hecho asimilable y el parentesco de consanguinidad hasta el cuarto grado, o de afinidad hasta el segundo, con cualquiera de los interesados.
- El personal que tiene amistad íntima o enemistad manifiesta con alguna de las personas participantes.

Aquesta impossibilitat de formar part del tribunal dura tot el procés. Així mateix, un funcionari haurà de renunciar a formar part del tribunal si és nomenat funcionari interí amb posterioritat a la seva designació com a vocal del tribunal.

Constitució del Tribunal:

Abans de començar el procés de selecció s'ha de constituir el tribunal. En aquest acte cal que hi hagi el quòrum mínim d'assistents, però no és necessària la presència de tots els membres del tribunal.

La convocatòria de constitució la fa la presidència de l'òrgan o la secretaria, per ordre de la presidència, i s'ha de notificar a tots els membres, titulars i suplents, amb una antelació mínima de 48 hores i amb l'ordre del dia corresponent.

Es convocarà tots i cadascun dels membres de l'òrgan col·legiat; només que es deixi de convocar un sol membre, la convocatòria **és nul·la de ple dret**. Això és especialment rellevant en el cas dels membres designats a proposta de IEAPC, ja que, per la seva condició, constitueixen una garantia addicional d'independència i imparcialitat del tribunal.

En l'acte de constitució de l'òrgan selectiu és **necessària la presència del president o presidenta, el secretari o secretària i, en total, almenys la meitat dels membres**. És convenient però no imprescindible la presència de tots els membres del tribunal. La constitució del tribunal s'ha de notificar amb prou antelació i, amb caràcter previ a la notificació formal.

Juntament amb la convocatòria s'han de posar a disposició dels membres de l'òrgan selectiu tots els documents necessaris per al desenvolupament de la sessió:

- Bases de la convocatòria de selecció
- Programa de temes de la convocatòria
- Normes i instruccions del procediment
- Llista provisional o definitiva d'admesos i exclosos
- Altres documents relacionats amb l'elaboració de les proves i la valoració de les proves i mèrits, si escau

La primera actuació de l'òrgan de selecció és la seva constitució.

- Acords relatius a l'elaboració de les proves
- Aprovar criteris de valoració/correcció dels exercicis
- Aprovar criteris d'execució de les proves
- Aprovar criteris de gestió logística del procés
- Incorporació d'assessors/es. Nomenament

- Altres acords rellevants per la correcta execució del procés selectiu

Publicació/notificació/comunicació

Si l'acta del tribunal aprova criteris de correcció/valoració que siguin objecte de publicació amb caràcter previ a les proves, s'han de publicar i posar en coneixement de les persones aspirants mitjançant anunci a la seu electrònica del procés selectiu mitjançant certificat de la persona que ocupi la secretària del tribunal.

Les sessions dels òrgans de selecció es regeixen per la normativa de dret administratiu comú sobre òrgans col·legiats:

- **Quòrum d'assistència:** president, secretari i almenys la meitat dels seus membres. Es pot fer una interpretació flexible i comptar el president i el secretari com a membres del tribunal (sempre que el secretari tingui dret a vot).
- **Principi d'unitat d'acte:** els membres suplents poden substituir els titulars en qualsevol sessió, però els membres han de finalitzar la seva actuació de manera completa per sessió. El titular es pot reincorporar al tribunal en la sessió següent.
- Les decisions del tribunal s'adopten per **majoria simple**, excepte si les bases han establert un sistema diferent.
- Els **vots de tots els membres tenen el mateix valor**, però el del **president ho és de qualitat** en cas d'empat.

L'òrgan de selecció actua amb plena autonomia funcional, i garanteix la legalitat del procés i l'objectivitat de la decisió selectiva. Resol els dubtes que puguin sorgir en l'aplicació de les bases generals i específiques de cada convocatòria, pren els acords necessaris per mantenir el bon ordre en el desenvolupament del procés selectiu, i estableix els criteris que s'hagin de seguir en tot el que no és establert a les bases

NULITAT DELS ACORDS DEL TRIBUNAL:

Els acords de l'òrgan selectiu són nuls de ple dret quan hagin estat acordats prescindint totalment i absolutament de les normes contingudes en les regles essencials per a la formació de la seva voluntat. Aquestes normes són les referents al **quòrum, la convocatòria, la composició i les votacions de l'òrgan selectiu**

RECUSACIO I ABSTENCIO:

El principi d'imparcialitat comporta l'exclusió de determinades persones de la composició dels òrgans selectius, entre d'altres qüestions.

Els membres de l'òrgan selectiu s'han d'abstenir d'actuar quan hi hagi alguna causa d'abstenció i ho han de comunicar a l'òrgan convocant de procés tan aviat com en tinguin coneixement.

Les causes d'abstenció i recusació estan regulades a la normativa de funció pública i procediment administratiu.

No serán válidos los acuerdos del órgano selectivo en los que haya sido decisiva la aportación del miembro con alguna causa de abstención.

ELS DRETS INDIVIDUALS DEL PERSONAL EMPLEAT PÚBLIC

Drets individuals. Segons l'article 14 del TREBEP, els empleats públics tenen els següents drets de caràcter individual en correspondència amb la naturalesa jurídica de la seva relació de servei:

- a. A la inamobilitat en la condició de funcionari de carrera.
- b. A l'exercici efectiu de les funcions o tasques pròpies de la seva condició professional i d'acord amb la progressió assolida en la seva carrera professional.
- c. A la progressió en la carrera professional i promoció interna.
- d. A percebre les retribucions i indemnitzacions per raó del servei.
- e. A participar en la consecució dels objectius atribuïts a la unitat on presti els seus serveis i ser informat pels seus superiors de les tasques a desenvolupar.
- f. A la defensa jurídica i protecció de l'Administració pública en els procediments que se segueixin davant de qualsevol òrgan jurisdiccional com a conseqüència de l'exercici legítim de les seves funcions o càrrec públic.
- g. A la formació contínua i a l'actualització permanent dels seus coneixements i capacitats professionals, preferentment en horari laboral.
- h. El respecte a la seva intimitat, orientació sexual, pròpia imatge i dignitat en el treball, especialment enfront de l'assetjament sexual i per raó de sexe, moral i laboral.
- i. A la no discriminació per raó de naixement, origen racial o ètnic, gènere, sexe o orientació sexual, religió, etc.
- j. A l'adopció de mesures que afavoreixin la conciliació de la vida personal, familiar i laboral.
- k. A la llibertat d'expressió dins dels límits de l'ordenament jurídic.
- l. A rebre protecció eficaç en matèria de seguretat i salut en el treball.
- m. A les vacances, descansos, permisos i llicències.
- n. A la jubilació, segons els termes i condicions establertes a les normes aplicables.
- o. A les prestacions de la Seguretat Social corresponents al règim que els sigui aplicable.
- p. A la lliure associació professional.
- q. Als drets reconeguts per l'ordenament jurídic.

Drets individuals exercits de forma col·lectiva. L'article 15 del TREBEP recull amb el caràcter de normativa bàsica, una sèrie de drets individuals d'exercici col·lectiu que són:

- a. Dret a la llibertat sindical.
- b. Dret a la negociació col·lectiva i participació en la determinació de les condicions de treball.
- c. A l'exercici de vaga, amb la garantia de manteniment dels serveis essencials de la comunitat.

d. Al plantejament de conflictes col·lectius de treball, d'acord amb la legislació aplicable en cada cas.

e. Al de reunió, en els termes que estableix el propi TREBEP.

Dret a la carrera professional i a la promoció interna.

La carrera professional és el conjunt ordenat d'oportunitats d'ascens i d'expectatives de progrés professional, conforme als principis d'igualtat, mèrit i capacitat, i es poden distingir la promoció professional, que fa referència al grau personal i a les garanties inherents a la seva adquisició, i a la promoció interna, que suposa l'accés de cossos i escales inferiors a cossos i escales immediatament superiors, sempre i quan es compleixin els requisits d'aquest cos superior.

Drets retributius.

Les retribucions dels funcionaris es divideixen entre bàsiques i complementaris. Són retribucions bàsiques: el sou, els triennis i les pagues extraordinàries; mentre que les retribucions complementàries són: el complement de destí, el complement específic i el complement de productivitat.

Dret a la participació col·lectiva, representació i participació institucional

Com a característiques d'aquest dret, cal dir que per participació o negociació col·lectiva s'entén el dret a negociar la determinació de les condicions de treball dels empleats de l'administració. Per representació, la facultat d'escollir els representants i constituir òrgans unitaris, que actuaran com a interlocutors entre els empleats públics i l'Administració; i per participació institucional el dret a participar, a través de les organitzacions sindicals, en els òrgans de control i seguiment de les entitats o organismes que legalment es determinin.

Dret de reunió

Estan legitimats per a convocar reunió, a més a més de les organitzacions sindicals, els delegats de personal, les juntes de personal, els comitès d'empresa i els empleats públics amb un número superior al 40% del col·lectiu convocat. Les reunions s'autoritzen fora de l'horari de treball, a no ser que s'acordi el contrari, i no perjudicarà la prestació del servei.

Dret a la jornada de treball, permisos i vacances

Les administracions públiques establiran la jornada general i especial de treball, que pot ser a temps complert o temps parcial. Actualment, la regulació de la jornada general complerta és de 37 hores i mitja setmanals. Les vacances que els funcionaris tenen dret a gaudir són de 22 dies hàbils o la part proporcional si el temps de prestació del servei és inferior.

Permisos i llicències

Les administracions públiques determinaran els supòsits de concessió de permisos als funcionaris públics i els seus requisits, efectes i duració. Com a permisos més habituals i que estan regulats en la normativa trobem:

Permís per defunció, accident o malaltia greu d'un familiar dins del primer grau d'afinitat o consanguinitat, distingint-se si cal o no desplaçament.

Permís per trasllat de domicili sense o amb canvi de residència.

Permís per fer exàmens oficials.

Permís per a atendre deures inexcusables de caràcter públic o personal.

Permís per raó de matrimoni d'un familiar fins la segon grau de d'afinitat o consanguinitat.
Permís per matrimoni o per inici de convivència.

Permís de maternitat i paternitat. ♣ (modificat 29 de juliol 2025)

Permís per adopció, naixement o acolliment.

Permís per lactància.

Permís per atendre fills prematurs.

Permís per a atendre fills discapacitats.

Permís prenatal.

Permisos per situacions de violència de gènere.

Permisos de flexibilitat horària recuperable.

Llicència per fer estudis, sobre matèries directament relacionades amb el lloc de treball.

Llicència per assumptes propis, sense cap retribució i de forma subordinada a les necessitats del servei.

Llicència per malaltia, si impedeix el normal desenvolupament de les funcions del lloc de treball.

Llicència per exercir funcions sindicals o de representació de personal.

Excedències voluntàries per tenir cura d'un fill/a o familiar, per manteniment de la convivència i per violència de gènere

Reduccions de jornada

EL DEURES DEL PERSONAL EMPLEAT PUBLIC. CODI DE CONDUCTA DEL PERSONAL EMPLEAT PUBLIC .PRINCIPIS ÈTICS.

No es pot parlar dels deures dels empleats públics sense, alhora, fer referència al Codi de Conducta que regula el TREBEP. El **Codi de Conducta** suposa una unificació del catàleg de deures i obligacions exigibles a tots els empleats públics, amb independència del seu règim jurídic (funcionari o laboral). Els principis i deures dels empleats públics establerts en aquesta norma són els que es prendran com a base a l'hora d'interpretar i aplicar el règim disciplinari.

El Codi de Conducta recollit al TREBEP (articles 52 a 54) s'inicia amb una obligació genèrica per a tots els empleats públics, que es formula en termes de deures:

Desenvolupar amb diligència les tasques que tenen assignades i vetllar pels interessos generals, amb subjecció i observança de la Constitució i de la resta de l'ordenament jurídic.

Actuar d'acord amb els principis d'objectivitat, integritat, naturalitat, etc, principis que, en realitat, són valors que es troben vinculats als valors democràtics recollits a la CE, com la integritat, responsabilitat, etc.; i d'altres tenen un caire purament instrumental, per afavorir el compliment dels fins propis de l'Administració com a institució, com l'objectivitat, neutralitat, etc.

Principis ètics. Tenen la naturalesa de principis axiològics (estan vinculats amb la teoria dels valors, és a dir, ens assenyalen què és bo i què és dolent) i són un patró de referència per a l'acció pública de tots els empleats públics. Són els que s'assenyalen a continuació:

1. Respecte a la Constitució i a l'ordenament jurídic. Els empleats de l'administració han de respectar la CE, l'Estatut i els principis i normes que regeixen l'ordenament jurídic. S'ha de complir i donar compliment a la Llei.
2. Objectivitat i imparcialitat en l'exercici de funcions. Comporta el deure de neutralitat i d'independència política, de forma que l'actuació dels funcionaris s'ha d'adreçar asatisfereix l'interès generals.
3. Lleialtat i bona fe amb l'Administració. La relació amb l'Administració s'ha de regir per la lleialtat i s'ha de col·laborar de forma positiva amb companys, comandaments i els ciutadans que ho requereixin.
4. Respecte als drets fonamentals i llibertats públiques. Comporta la prohibició genèrica de no discriminació recollida a l'art. 14, i l'adequació de l'actuació a complir amb tots els drets fonamentals i llibertats recollits al títol I de la CE.
5. Deure d'abstenció dels assumptes que plantegin conflictes d'interessos. Els empleats públics no poden intervenir en assumptes en què tinguin interessos personals i suposin cap risc de conflicte d'interessos amb el lloc de treball públic.
6. Prohibició d'intervenir en activitats econòmiques que suposin conflicte d'interessos. No es poden contraure obligacions econòmiques ni intervenir en operacions financeres, patrimonials o negocis jurídics amb persones o entitats que també puguin suposar conflicte d'interessos amb el lloc de treball públic.
7. Prohibició d'acceptar tracte de favor o situacions d'avantatge injustificat. Aquest principi pretén evitar actuacions vinculades a la corrupció.
8. Consecució de l'interès general i els objectius de l'organització. Els valors de dedicació i d'orientació a l'acompliment dels objectius i resultats fixats per l'organització regeixen en tot moment l'activitat dels empleats públics.

9. Prohibició d'influir en els procediments. S'imposa als empleats públics el deure d'evitar cap comportament o activitat que pugui vulnerar el procediment administratiu establert en cada cas o que pugui suposar un avantatge no justificat ni objectiu cap a un tercer.

10. Compliment de les tasques amb diligència i dins del termini establert. Significa materialitzat els objectius marcats dins del termini fixat, d'acord amb un principi general d'eficàcia, la qual cosa revertirà en una millor imatge de l'Administració com a precursora de l'interès general.

11. Dedicació al servei públic. Implica l'abstenció de conductes que puguin ser contràries a les necessitats del servei.

12. Secret i discreció professional.

Principis de conducta. Representen els deures bàsics dels empleats públics, són els següents:

1. Atenció i respecte al ciutadà i al conjunt d'empleats públics. Tractar amb atenció, consideració i respecte a la ciutadania, als superiors jeràrquics i a qualsevol altre company o empleat públic.

2. Desenvolupament amb diligència i compliment de la jornada i horari. És un corollari del principi ètic de dedicació al servei públic, que es concreta amb el deure de complir amb la jornada i horaris establerts per l'administració.

3. Obediència als superiors excepte infracció manifesta de l'ordenament jurídic. El deure dels empleats públics d'obeir les instruccions i ordres professionals dels superiors té la seva limitació en el punt relatiu que, aquestes ordres constitueixin una infracció manifesta de l'ordenament jurídic. L'empleat públic té l'obligació de posar-les immediatament en coneixement dels òrgans d'inspecció corresponents.

4. Compliment dels drets i obligacions dels ciutadans. Deure genèric de facilitar a la ciutadania el compliment dels seus deures i l'exercici dels seus drets, així com informar de les matèries i assumptes que tinguin dret a conèixer.

5. Austeritat i conservació dels recursos públics. Vetllar pel bon estat dels béns i recursos públics, no malgastar-los i utilitzar-los amb seny.

6. Rebuig de qualsevol regla, favor o servei. Per tal de garantir l'objectivitat i imparcialitat en l'actuació dels funcionaris públics, molt relacionat amb la prohibició de rebre cap tracte de favor o situació que impliqui un avantatge injustificat.

7. Garantir la constància i la permanència dels documents. Comporta l'obligació de conservar, correctament arxivats i de forma íntegra, tots els documents que integren un expedient administratiu, facilitar-ne la seva transmissió i lliurament a l'arxiu en perfectes condicions.

8. Actualització de la formació i qualificació. Suposa el dret i el deure permanent de reciclatge professional per seguir exercint les funcions encomanades amb rigor i exigència.

9. Observança de les normes de seguretat i salut laborals. Vetllar per la seguretat i higiene en el lloc de treball, com un dels principis rectors de la política social i econòmica.

10. Participació en la millora i eficàcia del servei. Posar en coneixement dels superiors o dels òrgans corresponents propostes que considerem adequades per a millorar el desenvolupament de les funcions de la unitat a la què el funcionari estigui designat.

11. Dret del ciutadà a ser atès en la llengua oficial del territori. Obligació d'atendre als ciutadans en la llengua oficial que sol·licitin, sempre que sigui oficial en el país (català i castellà).

Per acabar, cal dir que l'aplicació d'aquest Codi de Conducta requereix que, en cada actuació professional que portem a terme, reflexionem sobre si estem complint amb allò que aquest ens marca i, en el cas que ens trobem en un conflicte entre valors a l'hora de prendre una decisió, cal saber prioritzar correctament en cada cas, quin és el valor prioritari o determinant, sense que això suposi haver de desconèixer totalment la resta de valors en joc.

Incorporar l'ètica a la nostra actuació professional ens exigeix, com a empleats públics, qüestionar-nos, en cada moment, la moralitat de la finalitat que persegueix tota ordre o tasca que se'ns ha encomanat, doncs la legalitat, l'eficiència i l'eficàcia no són per si soles valors suficients que facin que haguem de desconèixer la igualtat, la justícia o l'equitat.

En aquest sentit, no podem desconèixer l'impacte final d'una actuació pública pel fet de ser una ordre donada per un superior jeràrquic, doncs la nostra actuació professional no es pot limitar a complir la instrucció de manera automàtica, sense fer cap valoració sobre la seva validesa, legitimitat i intenció, adreçada a donar compliment a l'interès general i no al particular o d'un grup o interès determinat. Si no fem aquesta valoració prèvia, la nostra decisió no estaria essent moralment correcta i, tal i com veiem a l'inici d'aquest mòdul, un Codi de conducta és un element que té una clara vinculació amb l'ètica professional i, en darrer terme, amb l'ètica

LA CONSOLIDACIÓ DEL TREBALL TEMPORAL A L'ADMINISTRACIÓ LOCAL. MARC NORMATIU I JURISPRUDÈNCIA

A la vista de las ingentes bolsas de personal interino o temporal e indefinido no fijo creadas como consecuencia de la restricción de las tasas de reposición de efectivos durante la crisis económica, impuesta precisamente por la Unión Europea, la Ley 20/2021 puso en marcha macroprocesos de consolidación de las plazas ocupadas de forma temporal e ininterrumpidamente al menos en los tres años anteriores al 31 de diciembre de 2020 y, a su vez, reconoce al personal funcionario interino o al personal laboral temporal o indefinido no fijo que, estando en activo como tal en las plazas ofertadas en los procesos de consolidación de empleo temporal y habiendo participado en el correspondiente proceso selectivo de consolidación, viera finalizada su relación con la Administración por la no superación del proceso selectivo, el derecho a «*una compensación económica*» equivalente «*a veinte días de retribuciones fijas por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año, hasta un máximo de doce mensualidades*» (art. 2.6 Ley 20/2021).

Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio, autoriza **una tasa adicional de estabilización que comprenderá**: – las plazas de naturaleza estructural ocupadas de forma temporal a 31 de diciembre de 2021 por personal funcionario interino o temporal de larga duración (seis años), esto es, con un nombramiento o contrato temporal anterior a 1 de enero de 2016 en plaza distinta a la ocupada en 2021

Marc normatiu:

Directiva 1999/70/CE del Consejo, de 28 de junio de 1999, relativa al Acuerdo marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada establece la obligación de los Estados miembros de implementar medidas efectivas y vinculantes para prevenir y sancionar el uso abusivo de la contratación temporal.

A España:

En resum podriem dir, per assolir els objectiu imposat per la Unió Europea en quan a la consolidació de la temporalitat, l'Administració Pública Española ha aplicat fins a cinc processos de consolidació/estabilització:

- El de la disposició transitòria quarta de l'EBEP;
- els instrumentats per sengles a partir de les LPGE de 2017 i 2018 i següents;
- el de la Llei 20/2021, de 28 de desembre, de mesures urgents per a la reducció de la temporalitat a l'ocupació pública;
- El de l'[art. 217 del Reial Decret Llei 5/2023](#).

El procés descrit a la disposició transitòria quarta de l'EBEP: “1. Las Administraciones Públicas podrán efectuar convocatorias de consolidación de empleo a puestos o plazas de carácter estructural correspondientes a sus distintos cuerpos, escalas o categorías, que estén dotados presupuestariamente y se encuentren desempeñados interina o temporalmente con anterioridad a 1 de enero de 2005”

Aquesta disposició va restar inaplicable durant uns quants exercicis, ja que es vinculaven als límits de la taxa de reposició, fins que la Llei 3/2017, de 27 de juny, de pressupostos generals de l'Estat per a l'any 2017 va permetre que es tornessin a convocar.

El procés de la Llei 20/2021, de 28 de desembre, és el que s'instrumenta per a l'absorció de pràcticament tot el personal temporal amb una durada que es consideri prou llarga. El motiu principal és que les places que es determinen en aquesta llei poden incloure les de les LPGE de 2017 i 2018 en consideració als períodes temporals de prestació de serveis presos com a referència.

l'art. 217 del Reial Decret llei 5/2023 autoritza una taxa addicional a les administracions públiques perquè convoquin processos selectius conforme a la disposició addicional 8a de la Llei 20/2021, de 28 de desembre, amb la finalitat de garantir a tot l'Estat el dret d'accés als processos d'estabilització en condicions d'igualtat. Aquesta taxa ha d'incloure les places de naturalesa estructural, ocupades temporalment a 30 de desembre de 2021, per personal amb una relació d'aquesta naturalesa anterior a 1 de gener de 2016, que no hagués superat el procés d'estabilització convocat amb un sistema selectiu diferent al previst a la disposició addicional 8a de la Llei 20/2021, de 28 de desembre.

A Catalunya i amb l'objectiu de reduir la temporalitat, **s'ha aprovat la Llei 8/2023, de 12 de maig**, adoptant mesures urgents per a la reducció de la temporalitat, de foment de la promoció interna i d'agilitació de la cobertura de llocs de treball amb funcionaris de carrera, especialment la «Disposición adicional trigésima *Que s'inclou a Decreto Legislativo 1/1997, de 31 de octubre, por el que se aprueba la refundición en un Texto único de los preceptos de determinados textos legales vigentes en Cataluña en materia de función pública.*

Aquesta llei deroga una anterior també del govern de la Generalitat Decreto-ley 14/2022, de 8 de noviembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad, de fomento de la promoción interna y de agilización de la cobertura de puestos de trabajo con personas funcionarias de carrera.

Disposición adicional trigésima:

- 1. Para limitar al máximo el nombramiento de personal interino en puestos de trabajo** de los cuerpos, escalas y especialidades de personal funcionario, las convocatorias de pruebas selectivas pueden incluir, además de las plazas autorizadas en las ofertas de empleo público, un número de plazas adicionales para cubrir futuras vacantes, a cargo de las ofertas de empleo público de los dos años siguientes.
2. El número de plazas adicionales que se pueden incluir debe justificarse debidamente de acuerdo con la finalidad establecida por esta disposición, y en ningún caso puede obstaculizar ni impedir la convocatoria ordinaria de las ofertas de empleo previstas para los dos años siguientes.
3. Las nuevas vacantes se adjudican a los aspirantes que hayan aprobado el proceso selectivo sin obtener plaza, según el orden de aspirantes aprobados, los cuales se nombran funcionarios de carrera y se destinan con carácter provisional con motivo de la adjudicación de estas vacantes.
- 4. La relación de aspirantes aprobados sin plaza queda automáticamente sin efecto una vez transcurridos tres años** a contar desde la fecha de resolución de la convocatoria del proceso selectivo correspondiente o cuando se resuelva una posterior convocatoria de otro proceso selectivo del mismo cuerpo, escala o especialidad.
5. En el supuesto de convocatorias mediante un sistema selectivo que regule la realización de cursos selectivos o períodos de prácticas, es necesario establecer los mecanismos pertinentes para poder hacer efectiva la presente disposición.
6. Sin perjuicio de lo establecido por la presente disposición, las convocatorias de los procesos selectivos pueden disponer que la superación de pruebas selectivas anteriores sin obtener plaza pueda eximir de la realización de alguna prueba o ejercicio, o bien que se valore como mérito en la fase de concurso.

La disposición adicional trigésima del texto único de los preceptos de determinados textos legales vigentes en Cataluña en materia de función pública aprobado por el Decreto legislativo 1/1997, de 31 de octubre, **no es aplicable a los procesos selectivos de estabilización ejecutados al amparo de la Ley del Estado 20/2021, de 28 de diciembre**, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público.

Les administracions locals en aplicació de les normatives anteriors han adequat els seus instruments de gestió, de plantilles, oferta pública i han executat les respectives convocatòries de consolidació i estabilització de plantilles en processos que havien de finalitzar com a màxim el 31.12.2024.

Recordatori del Procés d'estabilització de la Llei 20/2021

Les característiques principals són les següents:

Places compreses: places de naturalesa estructural que, trobant-se o no dintre de les relacions de llocs de treball, plantilles o una altra forma d'organització de recursos humans establertes a les diferents administracions públiques i estant dotades pressupostàriament, hagin estat ocupades de forma temporal i ininterrompuda com a mínim els tres anys anteriors al 31 de desembre de 2020. Aquestes places es consideren com a taxa addicional respecte de les LPGE. S'inclouen les places que compleixin aquests requisits de societats mercantils públiques, entitats públiques empresarials, fundacions del sector públic i consorcis del sector públic.

Fites temporals: 1) les ofertes públiques d'ocupació que les incloguin s'han d'haver aprovat i publicat als respectius diaris oficials abans de l'1 de juny de 2022; 2) la publicació de les convocatòries dels processos selectius s'ha de fer abans del 31 de desembre de 2022, i 3) la resolució dels processos selectius cal que acabi abans del 31 de desembre de 2024.

Tipologia dels processos: processos oberts que garanteixin el compliment dels principis de lliure concurrència, igualtat, mèrit, capacitat i publicitat, amb dos sistemes:

- **Concurs de mèrits** per a les places ocupades amb caràcter temporal de manera ininterrompuda **amb anterioritat a l'1 de gener de 2016**, així com per a les places vacants de naturalesa estructural ocupades temporalment per personal amb una relació d'aquesta naturalesa anterior a l'1 de gener de 2016.
- **Concurs oposició** per a la resta, amb una valoració en la fase de concurs d'un 40 % de la puntuació total, en què s'ha de tenir en compte majoritàriament l'experiència en el cos, escala, categoria o equivalent de què es tracti, i poden no ser eliminatòris els exercicis en la fase d'oposició. Específicament, per a l'àmbit local, no són aplicables els articles 8 i 9 del Reial decret 896/1991, de 7 de juny, pel qual s'estableixen les regles bàsiques i els programes mínims a què s'ha d'ajustar el procediment de selecció dels funcionaris de l'Administració local.

Sobre aquests processos extraordinaris d'estabilització han provocat polèmica i hi ha sentències, a efectes il·lustratius que els han donat per vàlids i constitucionals :

- I. El Tribunal Supremo y la estabilización (Sentencia de 20 de julio de 2023): Según la cual la Ley 20/21 no incurre en inconstitucionalidad.
- II. El Pleno del Tribunal Constitucional del 28 de Enero decidió inadmitir la cuestión de inconstitucionalidad del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha sobre los concursos de méritos de la ley 20/2021 en cuanto a la valoración principal de la experiencia en el mismo cuerpo o una invasión de competencias autonómicas. El Tribunal Constitucional ha señalado que se trata de procesos selectivos excepcionales, y por lo tanto no puede

considerarse *a priori* constitucionalmente ilegítima ya que, la única finalidad es dar estabilidad en el empleo para aquellas personas que llevan un tiempo más o menos largo desempeñando las funciones del puesto de forma satisfactoria.

- III. La sentencia de la sala tercera del Tribunal Supremo de 26 de septiembre de 2024, ha confirmado que puntuar el doble los servicios previos en la propia Administración frente a los prestados en otras en la misma categoría, sin existir una justificación explícita y convincente quiebra el principio de igualdad y libre concurrencia».

Dret a compensació econòmica: per al personal funcionari interí o laboral temporal que finalitzi la seva relació de serveis per no haver superat el procés, és equivalent a 20 dies de retribucions fixes per any de servei, i es prorrategen per mesos els períodes de temps inferiors a un any, fins a un màxim de 12 mensualitats. En el cas específic del personal laboral, la compensació consisteix en la diferència entre el màxim de 20 dies del seu salari fix per any de servei, amb un màxim de 12 mensualitats, i la indemnització que li correspongui percebre per l'extinció del seu contracte, i es prorrategen per mesos els períodes de temps inferiors a un any. La no participació en el procés selectiu d'estabilització no dona dret a compensació econòmica en cap cas.

Sentencies

IV. La Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) del 13 de junio de 2024, en los asuntos acumulados C-331/22 y C-332/22:

1. La sentencia refuerza la aplicación directa de la Directiva 1999/70/CE, específicamente su cláusula 5, que establece la obligatoriedad para los Estados miembros de implementar medidas preventivas contra el uso abusivo de la contratación temporal.
2. La sentencia establece que los tribunales nacionales están obligados a realizar una interpretación conforme al derecho de la Unión Europea
3. La sentencia afecta directamente a la aplicación de la Ley 20/2021, y los asuntos acumulados C-331/22 y C-332/22 representa un punto y aparte en la interpretación de la Directiva 1999/70/CE al cuestionar la suficiencia de las medidas implementadas para prevenir y sancionar el abuso en la contratación temporal. En particular, se establece que la mera convocatoria de procesos selectivos no constituye, por sí misma, una medida sancionadora adecuada cuando no corrige directamente la situación de abuso ni garantiza la estabilidad laboral de los trabajadores afectados.
4. Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP), la sentencia incide en la interpretación de su artículo 10, que regula el régimen jurídico del personal funcionario interino. La resolución determina que las disposiciones que limitan el uso de personal interino a necesidades urgentes y provisionales deben interpretarse de manera restrictiva, estableciendo consecuencias jurídicas efectivas cuando se incumplen los plazos máximos establecidos para la regularización de estas plazas.
5. En el ámbito de la responsabilidad patrimonial de la Administración, la sentencia abre la posibilidad de reclamaciones indemnizatorias por parte de los trabajadores afectados por situaciones de abuso en la temporalidad. Estas reclamaciones deberían fundamentarse en el principio de responsabilidad del Estado por incumplimiento del Derecho de la Unión,

A partir de la sentència del TSJUE hi ha hagut pronunciaments judicials.

A l'àmbit contenciós esta tancat, Si no hi ha un canvi normatiu no es pot predicar la fixesa per incompliment i concatenació de de nomenaments d'interinitat.

En l'ordre social, es debat esta més obert, encara que també es pot concloure que l'opció de fixesa ha quedat també tancada. No obstant podem trobar sentències que ho discuteixen argumentant que no esta clar que al personal laboral li sigui d'aplicació l'article 14 de la CE, ja que nomes ho seria pel personal funcionari. (STSJ Madrid 2 de juliol de 2024).

A les hores, tota aquesta regulació de la concatenació, i els efectes de conversió a indefinit, no aplica, si no que el contracte quan es donin els fets de la concatenació esdevindrà automàticament INEFICAS, amb dret a compensació, indemnització i sense perjudici de les accions legals que vulgui emprendre el treballador davants del tribunals per obtenir una condició de indefinit no fix o indefint fix. (aquesta qüestió es la que esta en debat).

INSTRUMENTS D'ORDENACIÓ DELS RECURSOS HUMANS: PLANTILLA DE PERSONAL. DEFINICIÓ. NATURALESA JURÍDICA. CONTINGUT. PROCEDIMENT D'APROVACIÓ. COMUNICACIÓ I PUBLICACIÓ

La plantilla es un instrumento técnico de ordenación de las plazas de carácter permanente necesarias para llevar a cabo todas las actividades y servicios atribuidos a una administración pública, agrupadas en cuerpos, escalas o categorías.

Normativa que regula el contenido y el procedimiento de aprobación y modificación de la plantilla de personal (artículos de referencia):

- Artículo 90.1 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las bases de régimen local .
- Artículos 126 y 127 del Real Decreto 781/1986, de 18 de abril, por el que se aprueba el texto refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de régimen local .
- Artículo 283.1 del Decreto legislativo 2/2003, de 28 de abril, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley municipal y de régimen local de Cataluña .
- Artículo 25 del Decreto 214/1990, de 30 de julio, por el que se aprueba el Reglamento del personal al servicio de las entidades locales .
- Artículo 28 del Decreto legislativo 1/1997, de 31 de octubre, por el que se aprueba la refundición en un texto único de los preceptos de determinados textos legales vigentes en Cataluña en materia de función pública .

La plantilla de personal de les EELL ha d'estar integrada per la **relació detallada per cossos, escales, subescales, classes i categories de les places en què s'integren els funcionaris, el personal laboral i l'eventual agrupades**.

Totes les places de la plantilla de personal han d'estar dotades pressupostàriament.

La plantilla compleix dues funcions:

1. Pressupostària: s'ha d'ajustar a les dotacions pressupostàries
2. De Selecció: els cossos, escales, subescales, classes i categories en què es classifiquen les places de la plantilla funcionen com a unitats de reclutament i selecció.

La plantilla respon als principis de racionalitat, economia i eficiència

Contingut

La plantilla ha de concretar:

- La denominació (escala, subescala, classe categoria, grup)
- El nombre de places
- El grup de classificació d'acord amb la titulació exigida per al seu ingrés
- El nombre de vacants

La plantilla conté totes les places de personal funcionari, laboral i eventual de l'entitat local dotades pressupostàriament, i classificades en cossos i escales o categories laborals.

I l'article 28 del Decret Legislatiu 1/1997 afegeix que s'indiquin les escales.

Artículo 28. Plantilla de personal.

“La plantilla de personal estará formada por las plazas que figuran dotadas en los presupuestos, clasificadas en grupos de cuerpos y, dentro de los grupos, de acuerdo **con las escalas de cada cuerpo**. Incluirá igualmente al personal eventual y laboral”

Aprovació de la plantilla

S'aprova **anualment** en la mateixa sessió en què s'aprova el Pressupost, ja que és un dels documents que l'integren.

L'òrgan competent per aprovar la plantilla és el **Ple de la corporació**

Aprovació inicial i s'ha d'obrir un període d'informació pública per un termini de quinze dies hàbils a comptar des de l'endemà al de la publicació del corresponent anunci al Butlletí Oficial de la Província de Barcelona i al tauler d'anuncis (edictes) de l'Ajuntament. L'aprovació inicial esdevindrà definitiva si durant el període d'informació pública no es formulessin al·legacions. (segueix la mateixa tramitació que l'establerta a l'article 169 de 2/2004 Texte Refos de la Llei Reguladora de les Hisendes Locals

Un cop aprovada s'ha de publicar íntegrament en **el termini de 30 dies** següents al Butlletí Oficial de la província i al DOGC, i trametre còpia a l'Administració de l'Estat i al Departament de Governació de la Generalitat.

La plantilla es pot modificar amb posterioritat a l'aprovació del pressupost durant l'any de la seva vigència. En aquest cas no requereix la publicació de tota la plantilla sino únicament de l'abast concret de la modificació.

Ampliació de la plantilla:

Art. 126. Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril, por el que se aprueba el texto refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de Régimen Local.

1. Las plantillas, que deberán comprender todos los puestos de trabajo debidamente clasificados reservados a funcionarios, personal laboral y eventual, se aprobarán anualmente con ocasión de la aprobación del Presupuesto y habrán de responder a los principios enunciados en el artículo 90.1 de la Ley 7/1985, de 2 de abril. A ellas se unirán los antecedentes, estudios y documentos acreditativos de que se ajustan a los mencionados principios.

2. Las plantillas podrán ser ampliadas en los siguientes supuestos:

a) Cuando el incremento del gasto quede compensado mediante la reducción de otras unidades o capítulos de gastos corrientes no ampliables.

b) Siempre que el incremento de las dotaciones sea consecuencia del establecimiento o ampliación de servicios de carácter obligatorio que resulten impuestos por disposiciones legales.

Lo establecido en este apartado será sin perjuicio de las limitaciones específicas contenidas en leyes especiales o coyunturales.

3. La modificación de las plantillas durante la vigencia del Presupuesto requerirá el cumplimiento de los trámites establecidos para la modificación de aquél.

4. Las relaciones de los puestos de trabajo, que tendrán en todo caso el contenido previsto en la legislación básica sobre función pública, se confeccionarán con arreglo a las normas previstas en el artículo 90.2 de la Ley 7/1985, de 2 de abril.

I l'article 27 del RD 214/90 en relació a l'ampliació de la plantilla indica:

2. Cuando el gasto de la modificación por ampliación (de la plantilla) no se pueda compensar con el gasto de la modificación por reducción, o por la disponibilidad de consignaciones destinadas a puestos vacantes que no se pretendan proveer en el ejercicio, la modificación de la plantilla requerirá que se apruebe el expediente de modificación de créditos del presupuesto.

Modificació de places de personal eventual (art. 9.3 i 9.4 RD 214/1990)

El nombre, característiques bàsiques i retribucions els determinen el Ple de la corporació o l'òrgan superior de l'E.L. en començar el seu mandat.

Aquestes determinacions només es poden modificar amb motiu de l'aprovació dels pressupostos anuals i la modificació de la RLT.

No obstant, el Ple de la corporació o l'òrgan màxim de l'E.L. pot introduir, a proposta de l'alcalde o president, modificacions mentre aquestes no comportin una superació dels crèdits pressupostaris consignats.

Negociació col·lectiva

La plantilla no ha de ser objecte de negociació, ja que no afecta les condicions de treball dels empleats públics i es una manifestació típica de la potestat d'autoorganització.(interpretació seguida pels tribunals (STS 9 d'abril de 2014. STSJ Catalunya de 27 de novembre de 2019).

Naturaleza jurídica de la plantilla y la relación de puestos de trabajo

Ambas tienen naturaleza jurídica de **acto administrativo**:

- Tradicionalmente, se consideraba que la plantilla tenía naturaleza de disposición general o reglamento organizativo. Pero la interpretación del Tribunal Supremo en dos de sus actos [ATS de 12 de junio de 2014 \(Rec. 3987/2013\)](#) y de [5 de febrero de 2015 \(Rec. 1955/2013\)](#) establece claramente que la plantilla no tiene la consideración de disposición de carácter general, sino de acto administrativo.

Respecto de la RPT, la Sentencia del Tribunal Supremo de [5 de febrero de 2014, Rec. 2986/2012, FJ 4](#) , establece que la RPT no es una disposición de carácter general, sino un acto administrativo.

La consideración de acto administrativo tiene una serie de **consecuencias relevantes**:

- El sistema de recurso contra la plantilla y la RPT es el mismo que contra cualquier acto administrativo. Dado que son aprobados por el pleno municipal y que los actos administrativos dictados por este órgano agotan la vía administrativa, se puede interponer recurso administrativo potestativo de reposición o bien directamente recurso judicial ante los juzgados de lo contencioso de la provincia donde está ubicada la entidad local que ha aprobado el instrumento de ordenación correspondiente.
- La impugnación judicial de las plantillas y la RPT pasa a ser competencia de los Juzgados de lo Contencioso-Administrativo y no de los Tribunales Superiores de Justicia (que son los competentes para conocer contra los recursos judiciales ante las disposiciones generales), imposibilitando la interposición de recursos indirectos contra éstos, al no tratarse de una disposición de carácter general.

INSTRUMENTS D'ORDENACIÓ DELS RECURSOS HUMANS: RELACIÓ DE LLOC DE TREBALL. CONCEPTE I FUNCIONS. ELABORACIÓ I FASES D'APROVACIÓ. PUBLICACIÓ. NATURALSA JURÍDICA

L'art. 74 del RDL 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el TRLEBEP estableix que les administracions públiques estructuraran la seva organització mitjançant les relacions de llocs de treball o altres instruments organitzatius similars.

Així mateix, d'acord amb els articles 25 a 30 del Decret 214/1990, la Relació de llocs de treball (RLT) es concreta en l'expressió ordenada del conjunt de llocs de treball que pertanyen a una entitat local, inclou la totalitat dels llocs existents a l'organització i correspon tant a funcionaris com al personal eventual i al laboral.

Per tant, la RLT és l'instrument tècnic d'ordenació de personal, a través del qual determina i es defineixen tots els llocs de treball de l'organització, agrupats per funcionaris, personal eventual i laboral, en que es concreta la carrera administrativa establint els requisits necessaris per a la mobilitat interadministrativa, el sistema de provisió de cada lloc i els procediments de promoció interna.

Tal com disposa l'article 30 del Decret 214/1990, el lloc de treball constitueix la unitat mínima operativa que amb caràcter objectiu s'identifica en una estructura administrativa.

Per a cada lloc de treball s'han d'indicar, almenys:

- a) La denominació del lloc i el seu enquadrament orgànic.
- b) Les característiques essencials del lloc, incloent, si s'escau, les funcions específiques atribuïdes.
- c) Els requisits exigits per ocupar el lloc de treball.
- d) El complement de destinació i, si escau, l'específic, si es tracta de llocs de personal funcionari.
- e) El grup, la categoria professional i el règim jurídic aplicable, per als llocs de personal laboral.
- f) La forma de provisió del lloc.
- g) Els requisits que han de complir els funcionaris d'altres administracions per poder accedir als llocs de treball mitjançant la corresponent convocatòria de provisió

L'import del complement específic assignat ha de figurar en la relació de llocs de treball i només es pot atribuir un complement específic a cada lloc de treball.

En el mateix sentit, l'Art. 29 RDL 1/1997: preveu el contingut:

- Denominació i característiques essencials dels llocs
- Requisits essencials per ocupar-los
- Complement de destinació i si s'escau, l'específic si son llocs de personal funcionari
- El grup, la categoria professional i el règim jurídic aplicable per als llocs de caràcter laboral
- La forma de provisió dels llocs i sistemes d'accés (casos de l'art. 50 Llei 1/97)
- Mobilitat interadministrativa: requisits que han de complir els funcionaris d'altres administracions
- Altres requisits

Contingut de la RLT per al personal laboral: ha de constar el grup, la categoria professional i el règim jurídic aplicable.

Funcions de la RLLT:

- Concreció de l'organització fins al nivell més elemental: el lloc de treball
- Es l'instrument organitzatiu per excel·lència
- Planificació quantitativa i qualitativa de les necessitats de recursos humans
- Creació, modificació, refosa i extinció de llocs de treball
- Provisió de llocs de treball: la RLT determina quin és el sistema de provisió que cal utilitzar per a cada lloc
- No es poden proveir llocs de personal funcionari ni formalitzar nous contractes de personal laboral fix si els llocs no estan detallats a la RLT i son vacants
- Plena aplicació del sistema retributiu establert per la LMRFP (Ley 30/1984) - nivell de CD i quantia de CE
- Instrument per a la carrera administrativa i la mobilitat intraadministrativa i interadministrativa

A qui correspon elaboració les relacions de llocs de treball: Art. 35 del Decret 214/90

- 1 Corresponde **a cada entidad local** determinar los puestos de trabajo que se reserven para su ejercicio al personal funcionario de la escala de administración general, de la escala de administración especial y de los cuerpos especiales y al personal sujeto a la legislación laboral.
- 2. La creación, clasificación y supresión de puestos de trabajo mínimos reservados a funcionarios con habilitación de carácter nacional corresponde a la **Administración del Estado**.
- 3. Corresponde a la entidad local crear y suprimir **el resto de** puestos de trabajo que deban ser desempeñados por funcionarios con habilitación de carácter nacional, por la relación de las funciones atribuidas a los puestos que se creen con las propias de las reservadas a estos funcionarios. La clasificación de estos puestos de trabajo corresponde a la Administración del Estado.

El procediment d'elaboració seria el següent:

- 1) Anàlisi, descripció, valoració i classificació dels llocs de treball
- 2) Negociació i participació sindical
- 3) Informes preceptius i facultatius
- 4) Òrgan competent d'aprovació (el Ple)
- 5) Publicació de la relació.

Segons l'article 31 del Decret 214/90:

- 1 La elaboración de la relación de puestos de trabajo debe ajustarse a criterios de racionalidad, economía y eficacia. Para su justificación se incorporarán en estas relaciones los siguientes documentos:

a) El estudio justificativo de la estructura administrativa o su organigrama funcional.

b) La definición de cada puesto o grupo de puestos de trabajo atendiendo, en todo caso, a los criterios de titulación, especialización, responsabilidad, mando, esfuerzo, dificultad, dedicación, incompatibilidad, peligrosidad y penosidad.

2. La definición de los puestos de trabajo requiere el análisis previo y la descripción de cada puesto y su posterior clasificación, a efectos de determinar, en el caso de puestos reservados a

funcionarios de carrera, uno de los treinta niveles que cuantifican el complemento de destino asignado y, en su caso, el complemento específico.

La negociació:

Artículo 37.1 del TREBEP como materias objeto de negociación. Por tanto, es obligatorio negociar la aprobación y la modificación de la RPT. Hi s'haurà de negociar a la mesa general de negociació de matèries comunes o a les específiques en funció del lloc de treball que es negocia, per exemple si es vol aprovar un lloc de policia que es funcionari, l'organ competent es la mesa específica de funcionaris.

Organ competent per aprovar les rllt

Aprobación por parte del pleno: artículos 22.2. y , 22.4 y 127.1. h de la Ley 7/1985, de 2 de abril , que establece que el **pleno** es el órgano competente y es una **competencia indelegable**. En los municipios de gran población la competencia es de la junta de gobierno local

Naturalesa jurídica de les rllt

STS 5 de febrer de 2014 va modificar la consideració de les relacions de lloc de treball i va determinar que tenien caràcter d'acte administratiu, i no de norma.

Un lloc de treball pot tenir indistintament dos grups de classificació?

Una duda típica en la elaboración de una RPT es si es posible adscribir un puesto de trabajo de forma indistinta a dos grupos de clasificación distintos de los que establece con carácter general el artículo 76 del TREBEP.

Recientemente, el Tribunal Supremo se ha pronunciado al respecto en la Sentencia 44/2021, de 21 de enero de 2021, Sala Contenciosa, Sección 4, Rec. 1780/2019 .

“Esta Sentencia establece que, en caso de que la normativa autonómica de desarrollo no establezca ninguna prohibición o limitación al respecto, es perfectamente válido y posible que una RPT establezca la posibilidad de que un puesto de trabajo sea adscrito indistintamente a dos grupos/subgrupos de clasificación. En el caso de Cataluña, ninguna de las normas reguladoras en materia de función pública establece ninguna limitación”.

Consideració a algunes causes de nul·litat dels acords d'aprovació de les rllt

1. Una de las novedades del RD 128/2018, de 16 de marzo, por el que se regula el régimen jurídico de los funcionarios de Administración Local con habilitación de carácter nacional - RJFHN-, ha sido establecer como **informe preceptivo de la Secretaría General** en su art. 3.3.d).6º el supuesto de “Aprobación y modificación de relaciones de puestos de trabajo y catálogos de personal”.
2. **Obligación de negociar** Cualquier aprobación, modificación de la RPT, modificando puestos existentes o incluyendo nuevos, debe negociarse previamente de buena fe en el seno de la MGN (arts. 37 y 33 TREBEP), bajo los principios de legalidad, cobertura presupuestaria, obligatoriedad, buena fe negocial, publicidad y transparencia.
3. En relación con la **valoración de los puestos que componen la RPT**, se trata de una actividad eminentemente técnica, que deberá tener su fiel reflejo en la RPT, al erigirse como el instrumento técnico idóneo y obligatorio a través del cual se puede modificar el contenido y valoración económica de cada puesto (sentencias del TS de 20 de octubre de 2008 y de 9 de abril de 2014). No es necesario alcanzar un acuerdo con los sindicatos pero sí que se haya producido una negociación.
4. La RPT debe ser pública a efectos de su conocimiento general, **pero esta publicidad no es condición de vigencia y eficacia** de la misma al no tener carácter de norma.

Publicacion y publicidad de las relaciones de puestos de Trabajo:

Art. 127 RdL781/1986:

“Una vez aprobada la plantilla y la relación de puestos de trabajo, se remitirá copia a la Administración del Estado y, en su caso, a la de la Comunidad Autónoma respectiva, dentro del plazo de treinta días, sin perjuicio de su publicación íntegra en el «Boletín Oficial de la Provincia», junto con el resumen del Presupuesto.”

Art. 283 4. Decreto Legislativo 2/2003, de 28 de abril Texto refundido Ley Municipal i Regimen local de” Catalunya

Tiene que enviarse copia de la plantilla y de la relación de puestos de trabajo al Departamento de Gobernación y Relaciones Institucionales en el plazo de treinta días desde la aprobación, y tienen que publicarse íntegramente en el **BOP y en el DOGC**”

Ley 19/2014 de transparencia, acceso a la información publica i buen gobierno de Catalunya

Deben estar publicadas en el portal de transparencia

LA CARRERA PROFESSIONAL AL TREBEP: MODALITATS DE CARRERA PROFESSIONAL

Que disposa el TREBEP:

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

1. Los funcionarios de carrera tendrán derecho a la promoción profesional.
2. La carrera profesional es el conjunto ordenado de oportunidades de ascenso y expectativas de progreso profesional conforme a los principios de igualdad, mérito y capacidad.

A tal objeto las Administraciones Públicas promoverán la actualización y perfeccionamiento de la cualificación profesional de sus funcionarios de carrera.

3. Las leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo de este Estatuto regularán la carrera profesional aplicable en cada ámbito que podrán consistir, entre otras, en la aplicación aislada o simultánea de alguna o algunas de las siguientes modalidades:

a) Carrera horizontal, que consiste en la progresión de grado, categoría, escalón u otros conceptos análogos, sin necesidad de cambiar de puesto de trabajo y de conformidad con lo establecido en la letra b) del artículo 17 y en el apartado 3 del artículo 20 de este Estatuto.

b) Carrera vertical, que consiste en el ascenso en la estructura de puestos de trabajo por los procedimientos de provisión establecidos en el capítulo III del título V de este Estatuto.

c) Promoción interna vertical, que consiste en el ascenso desde un cuerpo o escala de un Subgrupo, o Grupo de clasificación profesional en el supuesto de que éste no tenga Subgrupo, a otro superior, de acuerdo con lo establecido en el artículo 18.

d) Promoción interna horizontal, que consiste en el acceso a cuerpos o escalas del mismo Subgrupo profesional, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 18.

4. Los funcionarios de carrera podrán progresar simultáneamente en las modalidades de carrera horizontal y vertical cuando la Administración correspondiente las haya implantado en un mismo ámbito.

Artículo 17. Carrera horizontal de los funcionarios de carrera.

Las leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo del presente Estatuto podrán regular la carrera horizontal de los funcionarios de carrera, pudiendo aplicar, entre otras, las siguientes reglas:

- a) Se articulará un sistema de grados, categorías o escalones de ascenso fijándose la remuneración a cada uno de ellos. Los ascensos serán consecutivos con carácter general, salvo en aquellos supuestos excepcionales en los que se prevea otra posibilidad.
- b) Se deberá valorar la trayectoria y actuación profesional, la calidad de los trabajos realizados, los conocimientos adquiridos y el resultado de la evaluación del desempeño. Podrán incluirse asimismo otros méritos y aptitudes por razón de la especificidad de la función desarrollada y la experiencia adquirida.

I pel personal laboral:

Artículo 19. Carrera profesional y promoción del personal laboral.

1. El personal laboral tendrá derecho a la promoción profesional.
2. La carrera profesional y la promoción del personal laboral se hará efectiva a través de los procedimientos previstos en el Estatuto de los Trabajadores o en los convenios colectivos.

Disposición final cuarta del TREBEP. Entrada en vigor.

1. Lo establecido en los capítulos II y III del título III, excepto el artículo 25.2, y en el capítulo III del título V producirá efectos a partir de la entrada en vigor de las leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo de este Estatuto.

El capítol II es refereix a la carrera professional i l'article 17 a la carrera professional horitzontal

Per tant, podem dir que el TREBEP estableix la legislació bàsica en aquesta matèria regulant la **carrera professional**. Això no obstant, **de conformitat amb l'establert per la Disposició final quarta del TREBEP queda demorada la vigència de la regulació d'aquestes matèries en la normativa bàsica fins que no s'aprovin les lleis que les desenvolupin**.

El quadre gràfic que ajuda a entendre la carrar professional seria el següent:

	<i>Canvi lloc S/N</i>	<i>Canvi Cos S/N</i>	<i>Canvi Grup S/N</i>	<i>Procés selectiu</i>
<i>Promoció Interna Vertical</i>	<i>S</i>	<i>S</i>	<i>S</i>	<i>S</i>
<i>Promoció Interna Horitzontal</i>	<i>S</i>	<i>S</i>	<i>N</i>	<i>S</i>
<i>Carrera Vertical</i>	<i>S</i>	<i>N</i>	<i>N</i>	<i>N, es provisió</i>
<i>Carrera Horitzontal</i>	<i>N</i>	<i>N</i>	<i>N</i>	<i>N</i>

Observem que

1. **Carrera professional horitzontal** no suposa un canvi de lloc, ni de cos, escala, subescala, ni de canvi de grup ni un procés de selecció, si que hi ha un procés d'avaluació continuar tal es determini per passar d'un tram de carrera a un altre tram.
2. **Carrera professional vertical** sí que suposa un canvi de lloc de treball ni de cos, escala, subescala, ni de canvi de grup ni un procés de selecció, si que hi ha un procés provisió de llocs de treball.

Exemple un cap Unitat que passa ser Cap de Secció., tots dos llocs del mateix grup i subgrup (A1) cosa que suposa assumir mes funcions i competències i retribucions.

3. **Promoció Interna horitzontal.** Suposa un canvi de lloc i escala, no suposa un canvi de grup i si que hi ha un procés selectiu per promoció interna

Exemple: Un funcionari del subgrup A2 de tècnic de gestió d'administració general accedeix per promoció horitzontal a subgrup A2 de d'administració especial sistemes d'informàtica.

4. **Promoció interna vertical (ampliament conegut)**

LA PROMOCIÓ INTERNA. REGULACIÓ JURÍDICA I EFECTES

La promoció interna és un dels drets dels funcionaris i consisteix en l'ascens des de cossos i escales del grup inferior a cossos o escales de grups superiors.

L'article 18 del TREBEP regula la promoció interna del personal funcionari de carrera. Tanmateix, d'acord amb la Disposició final quarta de la mateixa norma el que estableix aquest article produeix efectes a partir de l'entrada en vigor de les lleis de funció pública que es dictin en desplegament d'aquest Estatut.

Artículo 18. Promoción interna de los funcionarios de carrera.

1. La promoción interna se realizará mediante procesos selectivos que garanticen el cumplimiento de los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad así como los contemplados en el artículo 55.2 de este Estatuto.

2. Los funcionarios deberán poseer los requisitos exigidos para el ingreso, tener una antigüedad de, al menos, dos años de servicio activo en el inferior Subgrupo, o Grupo de clasificación profesional, en el supuesto de que éste no tenga Subgrupo y superar las correspondientes pruebas selectivas.

3. Las leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo de este Estatuto articularán los sistemas para realizar la promoción interna, así como también podrán determinar los cuerpos y escalas a los que podrán acceder los funcionarios de carrera pertenecientes a otros de su mismo Subgrupo.

Asimismo las leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo del presente Estatuto podrán determinar los cuerpos y escalas a los que podrán acceder los funcionarios de carrera pertenecientes a otros de su mismo Subgrupo. **(aquí s'esta referint a la promoció interna horitzontal)**

4. Las Administraciones Públicas adoptarán medidas que incentiven la participación de su personal en los procesos selectivos de promoción interna y para la progresión en la carrera profesional.

Artículo 19. Carrera profesional y promoción del personal laboral.

1. El personal laboral tendrá derecho a la promoción profesional.

2. La carrera profesional y la promoción del personal laboral se hará efectiva a través de los procedimientos previstos en el Estatuto de los Trabajadores o en los convenios colectivos.

D'acord amb la disposició transitòria segona del TREBEP, el personal **laboral fix que exerceixi funcions de personal funcionari pot participar en els processos selectius de promoció interna** convocats pel sistema de concurs oposició dels cossos i escales als quals figurin adscrites les funcions o els llocs que exerceixi, sempre que tingui la titulació necessària i compleixi la resta de requisits exigits. A aquest efecte, també es valoren com a mèrit els serveis prestats com a personal laboral fix i les proves selectives superades per accedir a aquesta condició

L'Artículo 300. Régimen estatutario de los funcionarios d'acord amb el Decret Decreto Legislativo 2/2003, de 28 de abril, por el que se aprueba el Texto refundido de la Ley municipal y de régimen local de Cataluña : **No menciona la promoción i la carrera profesional.**

“1. El régimen estatutario de los funcionarios locales en lo que concierne a la adquisición y la pérdida de la condición de funcionario, **las situaciones administrativas, los derechos sindicales y de participación, las vacaciones, las licencias y los permisos, los deberes y las responsabilidades, y el régimen disciplinario tienen que ser idénticos a los de los funcionarios de la Administración de la Generalidad.** Todo ello sin perjuicio de la aplicación por la autoridad local correspondiente del mencionado régimen o por la Administración del Estado en el caso de destitución del cargo o separación del servicio de un funcionario con habilitación nacional”.

A l'administración local es d'aplicació el Decret 214/90 del Reglament del Personal al servei de les Entitats Locals:

Art. 63

-1 Las modalidades de acceso a las escalas y subescalas en las que se integra el personal funcionario de carrera de cada entidad local son:

a) Para el acceso a la condición de funcionario de carrera, mediante el proceso selectivo público, de acuerdo con la oferta pública de empleo y por los sistemas de concurso, concurso-oposición u oposición libres, en los que debe garantizarse el cumplimiento de los principios constitucionales de igualdad, mérito, capacidad y publicidad.

b) Por promoción interna, consistente en el ascenso de los funcionarios de la misma entidad local desde la escala, subescala, clases y categorías del grupo inferior en el que esté integrado el funcionario en la inmediata del grupo superior, mediante la superación de las pruebas selectivas que se convoquen y produciendo su baja en la escala o subescala de origen.

c) Por la movilidad resultante de las convocatorias que las entidades locales efectúen para la provisión de puestos de trabajo reservados a personal funcionario y en las que los designados acceden a la función pública de la entidad local concreta y se integran en la escala, subescala, clase y categoría de que se trate, quedando en la situación administrativa que corresponda en la administración pública.

d) Por la transferencia acordada por decreto del Gobierno de la Generalidad, de conformidad con el artículo 308 de la Ley 8/1987, de 15 de abril, municipal y de régimen local de Cataluña, y con los artículos 4.2 y 6 de la Ley 5/1987, de 4 de abril, del régimen provisional de las competencias de las diputaciones provinciales.

Art. 99. 2

La promoción interna debe instrumentarse mediante un turno diferenciado dentro de la convocatoria ordinaria de selección.

Art. 100:

Los requisitos exigidos a los funcionarios de las entidades locales para tomar parte en los turnos de promoción interna son:

a) Poseer la **titulación** exigida para el cuerpo, escala, subescala, clase y categoría a la que deseen acceder.

- b) Tener una antigüedad mínima de **dos años en la escala o subescala** a la que pertenece.
- c) Estar en alguna de **las siguientes situaciones administrativas**: servicio activo, servicios especiales o servicio en comunidades autónomas, o servicios en otras administraciones.
- d) Haber superado, en caso de que así lo establezca la convocatoria, el curso previsto en el artículo 64 de este Reglamento.

Art. 103

Corresponde a la entidad local **determinar las escalas, subescalas, clases y categorías desde las que se puede acceder a subescalas, clases y categorías del mismo grupo de titulación**. En este caso el acceso debe efectuarse con respecto a los principios de mérito y capacidad, entre funcionarios que realicen actividades sustancialmente coincidentes o similares en su contenido profesional y en su nivel técnico.

En ambos casos, deben hacerse constar en las bases de la convocatoria las pruebas de las que se exige a los aspirantes o el temario que se reduce del existente en la convocatoria general, por haberlo superado el personal promovido al acceder a la plaza que ocupa.

El acceso por promoción interna no libera del curso de formación que tenga establecido y que debe superarse.

Art. 104

El personal que acceda por promoción interna conservará el grado personal que haya consolidado en el grupo de trabajo que ocupe, siempre que se encuentre incluido en el intervalo de los niveles correspondientes a la escala o subescala a la que acceda. El tiempo de servicios prestados en aquél será de aplicación, en su caso, para consolidar el grado personal en el nuevo puesto.

Com a regla general, la promoció interna s'efectua pels procediments **d'oposició o de concurs oposició** i amb subjecció als **principis d'igualtat, mèrit, capacitat i publicitat**.

Questions

Pimera: Es pot promocionar d'un grup C1 a un Grup A1?

SEgons la D.T. 3.^a del TREBEP que «Los funcionarios del Subgrupo C1 que reúnan la titulación exigida podrán promocionar al Grupo A sin necesidad de pasar por el nuevo Grupo B, de acuerdo con lo establecido en el artículo 18 de este Estatuto».

No es posible la promoció directament d'un grup C1 a un Grup A1 sense passar pel grup A2, això ho ha deixar clar la sentència del TS La [STS n.º 883/2021, de 21 de junio de 2021, ECLI:ES:TS:2021:2529](#) Sala de lo Contencioso-Administrativo no **hay promoción vertical interna per saltumen**. A efectos de este el grupo A está dividido en subgrupos, pero no según las reglas del artículo 76, sino con arreglo a las de dicha disposición transitoria, lo que implica una jerarquía entre ambos subgrupos al integrarse en los nuevos A1 y A2 y los antiguos grupos A y B del artículo 25 de la Ley 30/1984 luego según el orden jerárquico de títulos exigible.

Segona: Es pot promoció d'un grup C2 (Abans D) a un C1 sense cumplir el requisit de titulació?

La disposició addicional 23 del Decret legislatiu 1/1997 i també la disposició adicional vigessim segona de la Llei 30/84 regula la promoció interna del grup D al grup C i estableix que l'accés a cossos o escales del grup C es pot dur a terme mitjançant la promoció interna des de cossos o escales del grup D de l'àrea d'activitat o funcional corresponent. A aquest efecte, es requereix la

titulació establerta o **una antiguitat de deu anys en un cos del grup D o de cinc anys i la superació d'un curs de formació**, al qual s'ha d'accedir per criteris objectius. El grup D, ara C2, podria promocio sense reunir el requisit de titulació per si amb experiencia amb casos molt limitats.

Tercera: la STS de 26 de abril de 2010, rec. 2703/2007, ha establecido que en los procesos de promoción interna debe valorarse la antigüedad en la Administración computando la totalidad del tiempo de prestación de servicios, incluidos los efectuados como personal interino, de acuerdo con el principio de no discriminación de los trabajadores temporales respecto de los fijos.

Quart: Les places de promoció interna s'han d'incloure a l'oferta publica d'ocupacio i no computaran a efectes de la taxa de reposició.

Cinquè: Hi ha limits al nombre de places convocades de promocio interna.

Art. 80 TREBEP:

«Artículo 80. Promoción interna vertical del personal funcionario de carrera.

1. TREBEP: En las convocatorias de pruebas selectivas para el acceso a la función pública, un mínimo de un **veinticinco por ciento de las plazas** convocadas se reservará para personal funcionario perteneciente a cuerpos o escalas del subgrupo o grupo de clasificación profesional, en el supuesto de que este no tenga subgrupo, inmediatamente inferior que reúna los siguientes requisitos...» y com es reparteix aquest 25% ¿? Es indistint com es faci?

2.- Real Decreto Legislativo 781/1986 por el que se aprueba el texto refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de régimen local podemos confirmar como su contenido difiere y así el artículo 169.2 dispone: (norma avalada per Sentencia TS del 30 d'abril del 2008)

*«a) El ingreso en la **Subescala Técnica** se hará por oposición libre y se precisará estar en posesión del título de Licenciado en Derecho, en Ciencias Políticas, Económicas o Empresariales, Intendente Mercantil o Actuario.*

*No obstante, se reservarán para promoción interna el **25 por 100** de los puestos de trabajo para Administrativos de la propia Corporación que posean la titulación indicada, cuenten, como mínimo, con cinco años de servicios en la Subescala de procedencia y superen las pruebas selectivas correspondientes.*

*b) El ingreso en la **Subescala Administrativa** se hará por oposición libre, y se precisará estar en posesión del título de Bachiller, Formación Profesional de segundo grado, o equivalente.*

*No obstante, se reservarán para promoción interna el **50 por 100** de los puestos de trabajo existentes para los pertenecientes a la Subescala de Auxiliares de Administración General que posean la titulación indicada, y cuenten con cinco años de servicios en la Subescala.»*

SISTEMES DE PROVISIÓ DE LLOCS DE TREBALL. SISTEMES ORDINARIS I EXTRAORDINARIS.

Regulació: TREBEP – DECRET 1/1997 – DECRET 123/1997

Sistemes de provisió de personal funcionari:

1. Sistemes Ordinaris

- a. Concursos
 - i. General
 - ii. Específic
- b. Lliure designació

2. Sistemes extraordinaris

- a. Comissió de serveis
- b. Encàrrec de funcions
- c. Acumulació de tasques redistribució d'efectius
- d. Trasl·lat interdepartamental
- e. Reassignació d'efectius
- f. Mobilitat per trasllat del lloc de treball
- g. Adscripció provisional
- h. Permuta

El capítol III del títol V del TREBEP porta per rúbrica “la provisió de llocs de treball i mobilitat” i la disposició final 4 disposa que produirà efectes a partir de l'entrada en vigor de les lleis de funció pública que es dictin en desenvolupament d'aquest Estatut.

L'article 78 del TREBEP, “Principis i procediments de provisió de llocs de treball del personal funcionari de carrera”, disposa :

1. Les administracions públiques han de proveir els llocs de treball mitjançant procediments basats en els principis d'igualtat, mèrit, capacitat i publicitat.
2. La provisió de llocs de treball en cada Administració pública s'ha de portar a terme pels procediments de concurs i de lliure designació amb convocatòria pública.
3. Les lleis de funció pública que es dictin en desplegament d'aquest Estatut poden establir altres procediments de provisió en els supòsits de mobilitat a què es refereix l'article 81.2, permutes entre llocs de treball, mobilitat per motius de salut o rehabilitació del funcionari, reingrés al servei actiu, cessament o remoció en els llocs de treball i supressió dels dits llocs.

Fins que es dictin les lleis de funció pública i les normes reglamentàries de desenvolupament es mantindran en vigor a cada Administració Pública les normes vigents sobre ordenació, planificació i gestió de recursos humans mentre no s'oposin al que estableix aquest Estatut. **RGPPFAG:** Decret 123/1997, de 13 de maig, pel qual s'aprova el Reglament general de provisió de llocs de treball i promoció professional dels funcionaris de l'Administració de la Generalitat de Catalunya

Sistemes de provisió de llocs de treball

L'accés als llocs de treball s'ha de portar a terme per alguns dels sistemes de provisió següents, sense perjudici dels supòsits d'adscripció directa com a conseqüència del procés selectiu, de conformitat amb les bases reguladores del procés selectiu.

- **Ordinaris** que, alhora, es subclassifiquen en generals, específics i excepcionals (lliure designació)
- **Extraordinaris** o temporals

Sistemes ordinaris de provisió de llocs de treball

El concurs serà el procediment normal de provisió de llocs de treball i consisteix en la valoració dels mèrits i capacitats i, si s'escau, aptituds dels candidats per part d'òrgans col·legiats de caràcter tècnic ¹.

La provisió dels llocs per al personal funcionari i laboral es realitzarà amb caràcter general pel sistema de concurs de mèrits i capacitats i amb caràcter excepcional, per aquells llocs de treball en què així es determini en la Relació de llocs de treball, pel sistema de lliure designació.

La provisió de llocs que hagi d'ocupar el personal laboral² es regeix pel que disposi la normativa laboral aplicable, de conformitat amb el que estableixi la Relació de llocs de treball, i s'ha de respectar en tot cas el principi de publicitat. El sistema normal de provisió de llocs serà, tanmateix, el de concurs. No obstant, s'aplicarà en el seu defecte els sistemes previstos pels funcionaris de carrera i les presents bases comuns per a tots els empleats públics de l'Ajuntament³.

Els sistemes ordinaris de provisió de llocs de treball poden ser:

Procediment tancat. Té aquesta condició el procediment en el qual, tenint en compte les capacitats i el talent intern existent en l'organització i amb la finalitat d'impulsar la carrera professional del personal, només poden participar en el procés de provisió, empleats públics propis de l'Ajuntament.

Procediment obert⁴. Té aquesta condició el procediment en el qual, en ares a reforçar les capacitats internes de l'organització, poden participar en el procés empleats que procedeixin d'altres Administracions Públiques. La Relació de llocs de treball establirà els requisits que han de complir els funcionaris d'altres administracions per poder accedir als llocs de treball mitjançant la corresponent convocatòria de provisió⁵.

Si el procediment de provisió és obert, podran participar els empleats públics de l'Ajuntament i d'altres Administracions públiques

¹ Art 79.1 TREBEP

² Art. 124 i 125 del Decret 214/90 de 30 de juliol, pel qual s'aprova el Reglament del personal al servei de les entitats locals.

³ Art. 83 TREBEP La provisió de puestos y movilidad del personal laboral se realizará de conformidad con lo que establezcan los convenios colectivos que sean de aplicación y, en su defecto por el sistema de provisión de puestos y movilidad del personal funcionario de carrera.

⁴ Art. 101 LBRL En dichas convocatorias de provisión de puestos de trabajo, además de la participación de los funcionarios propios de la entidad convocante, podrán participar los funcionarios que pertenezcan a cualquiera de las Administraciones públicas, quedando en este caso supeditada la participación a lo que al respecto establezcan las relaciones de puestos de trabajo

⁵ Art.29 del Decret Legislatiu 1/1997

Els concursos per a la provisió de llocs podran ser **generals o específics**, segons determini la Relació de llocs de treball⁶

Els concursos de provisió seran generals

Quan es convoquin llocs de treball amb una descripció genèrica de la finalitat i funcions essencials i tinguin entre ells requeriments de provisió homogenis o similars, sense perjudici que puguin tenir cadascun d'ells una àrea funcional peculiar i podran incloure una enumeració de caràcter genèric de la finalitat, funcions i tasques bàsiques dels llocs convocats⁷.

Els concursos seran específics.

Es proveiran per aquest sistema el llocs de comandament i singulars segons especifiqui la Relació de llocs de treball.

El concurs específic⁸ per llocs de comandament o de llocs singulars pot preveure l'elaboració de memòries, la realització d'entrevistes i tests professionals o la valoració d'informes d'avaluació o d'altres sistemes anàlegs.

Perquè el personal interí ocupi un lloc de treball que impliqui comandament, cal que hagi quedat deserta la corresponent convocatòria de provisió entre funcionaris per a l'exercici d'aquest comandament i sense perjudici de la necessària provisió definitiva pel sistema que correspongui i del règim de cobertura provisional⁹.

Sentencias TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE CATALUÑA SALA DE LO CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO SECCIÓN CUARTA S E N T E N C I A N° 1103 / 2022 admeten la possibilitat de que el personal funcionari interí participi en processos de provisió de llocs de treball específics, donat que significa un reconeixement al dret a la carrera professional que no pot ser ignorant donat que afecta a les condicions de treball i aquestes no poden significar un greuge o una discriminació vers la resta de personal de les administracions. El cas estudiat a la sentència es refereix a funcionaris que ocupen plaça vacant, de llarga durada, pendent de la convocatòria de selecció per torn obert.

El personal funcionari de carrera que ocupi amb caràcter definitiu un lloc de treball obtingut per concurs general de provisió, o el personal funcionari de carrera de nou accés a qui s'adjudiqui un lloc de treball amb caràcter definitiu, ha de romandre en el mateix lloc de treball un mínim d'un any per poder participar en les següents convocatòries de concurs general de provisió de llocs de treball.

Requisits de participació

Per a prendre part en un concurs de mèrits i capacitats cal:

- Ser funcionari de carrera de l'administració convocant (o de les administracions que s'assenyali a la convocatòria i a la RLLT), respecte de llocs de naturalesa administrativa de funcionari. Ser personal laboral fix de l'administració convocant (o d'altres administracions que s'assenyali a la convocatòria i a la RLLT respecte de lloc de naturalesa laboral).

⁶ Art. 9 del Decret 123/1997 de 13 de maig, pel qual s'aprova el Reglament general de provisió de llocs de treball i promoció professional dels funcionaris de l'Administració de la Generalitat de Catalunya.

⁷ Art. 10 del Decret 123/1997

⁸ Art. 62 del Decret Legislatiu 1/1997

⁹ Art. 123.1 del Decret 214/90 de 30 de juliol, pel qual s'aprova el Reglament del personal al servei de les entitats locals.

- Complir els requisits establerts en la normativa vigent i, en concret, els que determina per a cada lloc la Relació de llocs de treball, tant pel que fa a la titulació exigible com al nivell de coneixements de català.
- En cas que els candidats o candidates no acreditin documentalment el nivell de català exigible, aquests coneixements s'avaluaran mitjançant una prova, fixant-se a aquests efectes, en la resolució d'admesos i exclosos el dia i hora de la seva realització.
- No obstant això, resten exempts de realitzar la prova de coneixements de llengua catalana els aspirants que hagin participat i obtingut un lloc de treball en convocatòries anteriors de provisió de l'Ajuntament de Castelldefels en què hi hagués establerta una prova de català del mateix nivell o superior a l'exigit a la convocatòria.
- Trobar-se respecte en qualsevol de les situacions administratives previstes a la normativa vigent que permetin la participació en concursos de provisió de llocs de treball.
- Haver romàs en el lloc de treball des del qual es concursa, com a funcionari de carrera un mínim de 2 anys, llevat dels casos següents, tenint en compte el regim d'excepcions¹⁰¹¹:
- Que hagin estat remoguts o cessats dels seus llocs de treball sense obtenir altra destinació definitiva, d'acord amb el que estableix la normativa vigent.
- Que el seu lloc de treball hagi estat objecte de supressió, per reestructuració administrativa, o mesura de racionalització de l'organització o plans d'ocupació.
- Que siguin funcionaris que estiguin en adscripció provisional o en situació administrativa que comporti obligació de participar en els concursos de trasllats.
- Quan així es disposi a la convocatòria corresponent com a conseqüència de l'aplicació d'alguna mesura o instrument de racionalització de l'organització o de plans d'ocupació.
- Quan s'ocupi una plaça de lliure designació i es participi en una convocatòria de concurs.
- Quan es tracti de proveir llocs del mateix departament.
- Quan es tracti de proveir llocs de comandament o singulars, cas en el qual el temps mínim de permanència amb destinació definitiva en llocs del mateix nivell serà d'un any

No poden participar:

- Els suspensos, mentre duri la situació de suspensió de funcions
- Els traslladats de llocs de treball i els destituïts de càrrecs de comandament com a conseqüència d'expedient disciplinari
- Els que es trobin en una situació diferent de la de servei actiu però no hagin romàs en la situació corresponent el temps mínim exigít per reingressar

Sol·licituds: document normalitzat i presentació en el termini de 15 dies hàbils a partir de l'endemà de la publicació al DOGC.

Només s'admeten renunciïes quan es presentin dins els 10 dies següents a la finalització del termini de presentació.

¹⁰ reiterada doctrina del Tribunal Supremo, como ejemplo podemos citar de la sentencia 1355/2021 de 22 de noviembre, de la Sección 4 de la Sala de lo Contencioso Administrativo:

Esta Sala ha dicho reiteradamente que el personal estatutario temporal tiene derecho a la carrera profesional porque ésta forma parte de las condiciones de trabajo y no hay razones objetivas en el sentido de la cláusula 4.1 del Acuerdo Marco anexo a la Directiva 1999/70/CE que justifiquen negárselo [sentencias n.º 1532/2020, de 17 de noviembre (casación n.º 4641/2018); n.º 1294/2020, de 14 de octubre (casación n.º 6333/2018); n.º 609/2020, de 28 de mayo (casación n.º 4753/2018); n.º 225/2020, de 18 de febrero (casación n.º 4099/2017); n.º 1482/2019 (casación 2237/2017); n.º 304/2019, de 8 de marzo (casación n.º 2751/2017); n.º 294/2019, de 6 de marzo (casación n.º 5927/2017); n.º 293/2019, de 6 de marzo (casación n.º 2595/2017); n.º 239/2019, de 25 de febrero (casación n.º 4336/2017); n.º 227/2019, de 21 de febrero (casación n.º 1805/2017); y n.º 1796/2019, de 18 de diciembre (casación 3723/2018), por referirnos a las más recientes].

¹¹ Art. 62 DECRET 123/1997,

Amb caràcter general, la destinació adjudicada mitjançant convocatòria pública és irrenunciable.
Excepcions:

- Quan s'hagi obtingut una altra plaça mitjançant convocatòria pública realitzada en el mateix període de temps
- Per una incapacitat sobrevinguda
- Per passar a una situació administrativa diferent del servei actiu
- Per causes excepcionals justificades degudament

Mèrits i capacitats que es valoren:

- a) Valoració del treball desenvolupat
- b) Cursos de formació i perfeccionament
- c) Valoració del grau personal consolidat
- d) Antiguitat s'ha de valorar d'acord amb el temps de serveis prestats
- e) Titulacions acadèmiques rellevants pel lloc de treball
- f) Altres sistemes de valoració: memòries, casos pràctics, entrevistes, test professional, certificats expedits per òrgans competents, informes d'avaluació reglamentaris

Juntes de mèrits i capacitats, i comissió d'avaluació

Els hi correspon la valoració de mèrits i les capacitats dels candidats

Tots els membres han de pertànyer a grups de titulació igual o superior al lloc convocat – es garanteix la capacitat tècnica i la idoneïtat i imparcialitat

Composició: nombre senar de persones que han de ser representants del departament d'adscripció de les places convocades i de l'òrgan tècnic de provisió de llocs de treball.

Els acords s'adopten per majoria dels assistents que tinguin veu i vot. El vot de qualitat del President/a ha de dirimir els empats.

Remoció dels llocs de treball obtinguts per concurs. Causes:

1. Alteració del contingut del lloc de treball
2. Rendiment insuficient del funcionari
3. Manifestació de manca de capacitat per a ocupar el lloc de treball
4. Supressió del lloc de treball
5. Imposició d'una sanció per expedient disciplinari

EXCEPCIONAL. Lliure designació: casos en què així es determini en la RLT. S'han de proveir:

Altres llocs que es determinin a la RLT per raó del caràcter directiu, especial responsabilitat o naturalesa de les funcions.

Cessament: poden ser cessats amb caràcter discrecional pel mateix òrgan que els va nomenar – mentre no obtinguin un altre lloc de treball resten a disposició del secretari/a general del departament en què han estat cessats.

Resolució cessament – publicació al DOGC

Els funcionaris cessats discrecionalment tindran dret a percebre:

- Retribucions bàsiques pròpies del seu grup de titulació
- CD corresponent al grau personal consolidat
- CE del lloc que passin a ocupar

PROVISIÓ EXTRAORDINARIA DE LLOCS DE TREBALL.

El TREBEP regula els sistema extraordinaris de provisió de llocs d'una manera genèrica, a l'article 81, que no entrarà plenament en vigor fins el desplegament de la normativa autonòmica que la desenvolupi. Mentre no s'aprovi una nova llei de funció pública catalana, en el sistema de fons aplicables hem d'estar dins d'aquesta transitorietat a les normes autonòmiques vigents (Decret Legislatiu 1/1997 i Decret 123/1997) i supletòriament al Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo RGIPP¹²

D'acord amb l'article 6 del Decret 123/1997 de 13 de maig, pel qual s'aprova el Reglament general de provisió de llocs de treball i promoció professional dels funcionaris de l'Administració de la Generalitat de Catalunya:

“Els llocs de treball reservats a funcionaris, no obstant el que disposin les relacions de llocs de treball, també es podran proveir de forma extraordinària per alguns dels sistemes següents:” i

- a) Comissió de serveis.
- b) Encàrrec de funcions.
- c) Acumulació de tasques.
- d) Redistribució d'efectius.
- f) Reassignació d'efectius.
- g) Mobilitat per trasllat de llocs de treball.
- h) Adscripció provisional.
- i) Permuta de llocs de treball”.

La comissió de serveis de regim general¹³

La comissió de servei, que tindrà caràcter temporal i no podrà durar més de dos anys, es donarà exclusivament per necessitats del servei; significarà la destinació a un lloc de treball diferent d'aquell que el funcionari ocupava i implicarà la reserva d'aquest lloc. El funcionari roman en situació de servei actiu a l'administració.

La comissió de serveis ha de ser realitzada voluntàriament, excepte en casos d'urgent i inajornable necessitat aprovada pel president de la corporació

Correspon a l'alcalde¹⁴ i), si s'escau, al president de l'entitat local, sens perjudici de les delegacions legalment previstes, disposar el trasllat en comissió de serveis d'un funcionari a qualsevol altre lloc de treball de l'entitat local.

¹² Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento General de Ingreso del Personal al servicio de la Administración general del Estado y de Provisión de Puestos de Trabajo y Promoción Profesional de los Funcionarios Civiles de la Administración general del Estado

¹³ L'article 185 i ss del Decret 214/90 i 85.3 del Decret Legislatiu 1/1997

¹⁴ Art. 55.i Decret 214/90

Els funcionaris destinats en comissió de serveis o en encàrrecs de funcions, durant el temps de la seva vigència, tenen dret a la reserva del lloc de treball¹⁵ que ocupaven amb caràcter definitiu en el moment d'autoritzar-se la comissió o l'encàrrec de referència, llevat que hagi obtingut pels procediments ordinaris un nou lloc, cas en el qual se li reservaria aquest nou lloc

Causes i condicions de la comissió de serveis¹⁶:

a) Per l'exercici temporal d'un lloc dels inclosos en les relacions de llocs de treball de les administracions públiques i dels ens, organismes i empreses que en depenen directament i ¹⁷per a la cobertura de llocs de treball vacants o que estan reservats a altres funcionaris.

Els llocs de treball que han de quedar reservats perquè els proveeixin al moment oportú els funcionaris en situació de servei especial poden ser exercits, mentrestant, bé en comissió de serveis amb adscripció provisional o bé per personal interí¹⁸.

b) Per a la realització de tasques especials que no estiguin assignades específicament als llocs inclosos en les relacions de llocs de treball.

c) Per a la realització de tasques que, a causa del seu major volum temporal o per altres raons conjunturals, no puguin ser ateses amb suficiència pels funcionaris que exerceixen amb caràcter permanent els llocs de treball als quals estiguin assignades aquestes tasques.

d) Per participar, durant el temps que, llevat dels casos excepcionals, no tindrà duració superior a sis mesos, en missions de cooperació internacional al servei d'organismes o institucions internacionals o governs estrangers.

e) Per cooperar o prestar assistència tècnica durant un màxim de dos anys a d'altres administracions locals, a l'Administració de les comunitats autònomes i a l'Administració de l'Estat, a petició d'aquestes administracions.

Temporalitat

Les comissions de serveis tindran sempre caràcter temporal i restaran sense efecte si és necessari per raó de servei, o perquè es proveeixi el lloc pel procediment ordinari o pel transcurs del temps pel qual es va concedir, que serà un màxim de dos anys.

El lloc ocupat en comissió de serveis que sigui necessari cobrir amb caràcter definitiu s'haurà d'incloure en les convocatòries de provisió de llocs de treball que es realitzin amb posterioritat a la concessió de la comissió i pel sistema que correspongui segons el que determinen les relacions de llocs de treball.

¹⁵ Art. 108 Decret 123/1997

¹⁶ Art. 186 Decret 214/90

¹⁷ Art. 101 Decret 123/1997

¹⁸ Art 215 Decret 214/90

Retribucions i grau personal

Els funcionaris en comissió de serveis percebran la totalitat de les seves retribucions amb càrrec als crèdits inclosos en els programes en què figuren dotats els llocs de treball que realment exerceixin, llevat dels compresos en els apartats b) i c) de l'article 186 del Decret 214/90 REPEL, que continuaran percebent les retribucions corresponents al seu lloc de treball, tot això sens perjudici de les dietes i indemnitzacions que, si s'escau, els corresponguin

Amb caràcter general el temps de serveis prestats en comissió de serveis, prevista en el present article, ha de ser tingut en compte a l'efecte de consolidació de grau personal corresponent al nivell del lloc que es va exercir amb anterioritat, llevat que s'hagi obtingut mitjançant la corresponent convocatòria de destinació definitiva en el lloc de treball exercit en comissió de serveis o en un altre del mateix nivell, cas en què es consolidarà aquest¹⁹.

Requisits i procediment

- Per poder ocupar un lloc en comissió de serveis, els funcionaris hauran de reunir els requisits i les condicions establerts a la relació de llocs de treball per a desenvolupament de les funcions o dels llocs que passin a ocupar.
- Ser funcionari de carrera
- En el cas que la comissió de serveis impliqui prestar serveis en una altra Administració²⁰, haurà d'autoritzar-la l'òrgan del departament on estigui destinat el funcionari, a petició d'aquella on hagi d'anar a prestar serveis
- El procediment s'inicia d'ofici per part de l'administració a través d'un acte administratiu exprés d'inici de la convocatòria de provisió de lloc en comissió de serveis en el que s'identifiquen el lloc, retribucions, funcions i responsabilitats i resta de condicions per prendre part el procés de provisió del lloc de treball. En la comissió de serveis no hi ha oferta de plaça, sinó convocatòria de lloc de treball.
- Es requereix que la provisió per comissió de serveis temporal es faci amb convocatòria publicada al DOGC quan hagi de participar funcionaris d'altres administracions.

Comissió de serveis de caràcter forçós²¹

Es podran acordar comissions de serveis de caràcter forçós si no hi ha funcionaris en la unitat orgànica corresponent, o si s'escau localitat, per desenvolupar les funcions del lloc de treball vacant, o aquests no tenen els requeriments i les condicions necessaris per al seu exercici

I l'article 64 del RGI diu així:

«1. Cuando un puesto de trabajo quede vacante podrá ser cubierto, en caso de urgente e inaplazable necesidad, en comisión de servicios de carácter voluntario, con un funcionario que reúna los requisitos establecidos para su desempeño en la relación de puestos de trabajo.

2. Podrán acordarse también comisiones de servicios de carácter forzoso. Cuando, celebrado concurso para la provisión de una vacante, ésta se declare desierta y sea urgente para el servicio su provisión podrá destinarse con carácter forzoso al funcionario que preste servicios en el mismo Departamento, incluidos sus Organismos autónomos, o Entidad Gestora de la Seguridad Social, en

¹⁹ Art. 188 Decret 214/90

²⁰ Art. 103 Decret 123/1997

²¹ Art. 102 DL 1/1997

el municipio más próximo o con mejores facilidades de desplazamiento y que tenga menores cargas familiares y, en igualdad de condiciones, al de menor antigüedad”

La comissió de serveis de caràcter forçós no pot tenir una durada superior a 6 mesos.

Encàrrec de funcions²²

Els llocs de comandament o assimilats vacants que sigui urgent proveir, es podran cobrir provisionalment mitjançant un encàrrec de funcions, sempre que les relacions de llocs de treball estableixin per als referits llocs el sistema de concurs específic.

Els encàrrecs de funcions donaran dret, amb caràcter general, a percebre les retribucions pròpies del lloc que s'encarrega.

Transcorregut el termini màxim de sis mesos a comptar des de la data de la resolució per la qual s'efectua l'esmentat encàrrec, es realitzarà la corresponent convocatòria de concurs, llevat que el lloc de treball estigui reservat a un funcionari per algun dels motius establerts a la normativa vigent.

El nomenament en funcions restarà automàticament sense efecte si, esgotat el termini esmentat en l'apartat anterior, no s'ha procedit a la publicació de l'esmentat concurs. En conseqüència, el funcionari haurà de tornar al lloc d'origen que té reservat, i no podrà continuar desenvolupant les funcions del lloc de treball que se li havien encarregat ni percebre les retribucions d'aquest lloc de treball.

No obstant el que s'estableix a l'apartat anterior, mentre es resol la convocatòria de concurs s'entendrà prorrogat el termini màxim de sis mesos i vigent l'encàrrec de funcions del lloc de treball convocat.

Acumulació de tasques²³ i atribució temporal de funcions²⁴

Acumulació de tasques

Amb la finalitat de facilitar l'adequat funcionament dels serveis públics i per tal de resoldre una necessitat conjuntural i de caràcter prioritari o una situació d'urgència, l'encàrrec de funcions pot consistir en una acumulació de les tasques pròpies d'un lloc de comandament en un funcionari que ocupi un altre càrrec de la mateixa categoria.

En aquest cas, el funcionari al qual es fa l'encàrrec de l'acumulació percebrà per aquest motiu, a part de les retribucions del seu lloc, el 50% del sou base del grup de titulació respectiu i del complement de destinació que correspongui al nivell del lloc acumulat.

En el termini de sis mesos la plaça serà proveïda pels sistemes ordinaris, llevat que estigui reservada a un funcionari en els casos previstos en la normativa

2. Requisits de l'encàrrec de funcions i l'acumulació de funcions

- El procediment s'inicia d'ofici per part de l'administració a través d'un acte administratiu exprés d'inici de la convocatòria de l'encàrrec o l'acumulació de funcions, en el que s'identificaran el lloc, retribucions, funcions i responsabilitats i resta de condicions per prendre part el procés de provisió temporal del lloc de treball.
- Es requereix convocatòria publicada al DOGC quan hagi de participar funcionaris d'altres administracions.
- Ser funcionari de carrera

²² Art. 106 Decret 123/1997

²³ Art. 107 Decret 123/1997

²⁴ Art. 66

Atribució temporal de funcions, (en els supòsits de llocs base, que no impliquem comandament).

L'article 66 RD 364/1995, d'aplicació supletòria als funcionaris de l'Administració local. Segons aquest precepte, amb caràcter excepcional, es pot atribuir als funcionaris l'exercici temporal de funcions especials que no estiguin assignades específicament als llocs inclosos a les RLLT, o per a la realització de tasques que, per causa del seu major volum temporal o altres raons conjunturals, no puguin ser ateses amb suficiència pels funcionaris que exerceixin amb caràcter permanent els llocs de treball que tinguin assignades aquestes tasques

Segons reiterada jurisprudència de diversos TSJ, entre ells, el TSJ del País Basc a Sentència de 28 de setembre de 2001 i el TSJ de Madrid a Sentència de 9 de febrer de 2007, l'assignació de funcions diferents, no pot erigir-se en un mecanisme normal i ordinari de provisió, en quant significaria la conversió de l'excepció en regla general, i la generació consegüent de grans dosis d'inseguretat i incertesa, la resposta al cas concret ha de ser necessàriament negativa.

Redistribució i reassignació d'efectius²⁵.

Redistribució d'efectius: Per a una millor optimització dels recursos humans o per garantir l'adequat funcionament del servei, es podrà adscriure un funcionari a un altre lloc de treball vacant, diferent al que ocupa amb destinació definitiva, sempre que compleixi els requisits i les condicions necessàries per desenvolupar el nou lloc i d'acord amb el següent:

Que el lloc que passi a ocupar el funcionari per la redistribució sigui de la mateixa naturalesa, nivell de complement de destinació i específic que el que desenvolupava amb destinació definitiva.

Que ambdós llocs de treball tinguin previst en les relacions de llocs de treball el mateix sistema de provisió.

Que la redistribució d'efectius no impliqui, llevat de casos especialment motivats, canvi de localitat de destinació. En els casos que estigui motivat el canvi de localitat de destinació es tindrà en compte la màxima proximitat geogràfica.

Reassignació d'efectius: Igualment els funcionaris de carrera o el laborals fixes, el lloc de treball dels quals sigui objecte de supressió com a conseqüència d'un Pla d'Ocupació podran ser destinats a un altre lloc de treball pel procediment de reassignació d'efectius

Adscripció provisional.

Sorgeix l'adscripció provisional com una fórmula restringida a determinats supòsits i que ha de tenir per essència una durada limitada, estant la mateixa justificada en els supòsits ja esmentats previstos al RD 364/1995 i, en general, en tots aquells en què es produeixin situacions interines conseqüents a "modificacions de l'estructura orgànica preexistent", suposat aquest últim sustentat "per la necessitat de mantenir, el funcionament normal del servei" (Sentència del TC de 18 d'octubre de 1993).

Supòsit d'adscripcions provisional²⁶:

Remoció o cessament en un lloc de treball obtingut per concurs o lliure designació

Supressió de lloc de treball

Reingrés al servei actiu dels funcionaris sense reserva de lloc de treball, condicionat a les necessitats del servei. Els llocs de treball es proveeixen pels sistemes ordinàries de caràcter definitiu, per concurs o lliure designació i també per reassignació o redistribució d'efectius.

²⁵ Art. 110 Decret 123/1997 i art. 67 del DL1/1997

²⁶ Art 120 Decret 214/90 (REPEL) i art. 63 del Decret 364/1995

Altres supòsits d'adscripció provisional, previst al Decret 1/1997²⁷:

Els funcionaris procedents de la situació d'excedència forçosa tindran preferència per reingressar en adscripció provisional en un lloc de treball.

Els excedents forçosos hauran de reingressar provisionalment quan es produeixi una vacant amb dotació pressupostària i sempre que compleixin els requisits i les condicions necessàries per al lloc de treball, i tenint en compte a efectes del dret preferent que tenen el següent ordre de prelació:

- a) Excedents per tenir cura d'un fill.
- b) Excedents per supressió de llocs de treball.
- c) Excedents procedents d'una suspensió ferma.

L'assignació de la primera destinació als funcionaris de nou ingrés es podrà efectuar per l'ordre de qualificació global obtingut en el sistema selectiu, pel sistema de concurs, per lliure designació o per adscripció provisional, d'acord amb el que es disposa en aquest Reglament.

En tot cas, les bases de la convocatòria del procés selectiu en el qual hagin participat els nous funcionaris seran les que estableixin el sistema d'assignació de la primera destinació.

Convocatòria dels llocs adscrits provisionalment²⁸

Els llocs que s'ocupin amb caràcter provisional, llevat que estiguin subjectes a amortització, comissió de serveis i encàrrec de funcions, s'hauran de convocar per a la seva provisió definitiva en el termini màxim d'un any, i els funcionaris que els ocupen provisionalment restaran obligats a participar en la respectiva convocatòria, sens perjudici de poder participar en convocatòries de provisió d'altres llocs de treball.

En cas que aquests funcionaris no obtinguessin destinació definitiva, restaran en la situació que correspongui d'acord amb el que es disposa en aquest Reglament o resta de la normativa vigent, que es l'excedència voluntària

Permuta de llocs de treball

Article 78 del TREBEP. Principis i procediments de provisió de llocs de treball del personal funcionari de carrera, disposa a l'apartat 3 es següent:

“3. Les lleis de funció pública que es dictin en desplegament d'aquest Estatut poden establir altres procediments de provisió en els supòsits de mobilitat a què es refereix l'article 81.2, permutes entre llocs de treball, mobilitat per motius de salut o rehabilitació del funcionari, reingrés al servei actiu, cessament o remoció en els llocs de treball i supressió dels dits llocs”.

Disposició addicional vint-i-quatrena DL 1/1997 afegida per la Llei 25/1998, de 31 de desembre, de mesures administratives, fiscals i d'adaptació a l'euro, es refereix a la permuta en el sentit següent:

“a) L'Administració de la Generalitat, els ens locals situats en el territori de Catalunya i les universitats catalanes, pel que fa als llocs de treball d'administració i serveis, han de portar a terme les actuacions

²⁷ Art 133 i 135

²⁸ Art. 129 del Decret 123/1997

necessàries perquè, com a mínim, el 5% d'aquests llocs de treball puguin ésser proveïts amb personal de qualsevol d'aquestes mateixes administracions, d'acord amb les respectives normes d'organització i funcionament aplicables, les necessitats dels serveis i el que disposin les relacions de llocs de treball corresponents.

b) Igualment, es poden autoritzar permutes de llocs de treball entre les administracions a què fa referència la lletra a, sempre que els llocs tinguin la mateixa categoria, tinguin una destinació definitiva i hi hagi un tracte recíproc en aquestes administracions respecte al personal de l'Administració de la Generalitat. S'autoritza el Govern a establir per reglament el procediment adequat per a fer efectives aquestes permutes, i a aquest efecte s'ha de modificar el Decret 123/1997, de provisió de llocs de treball i promoció professional dels funcionaris de l'Administració de la Generalitat de Catalunya”.

Procediment i requisits²⁹:

1. La permuta es una mobilitat entre funcionaris que pertanyin al mateix grup i categoria, que ocupin les seves places en propietat i aquestes siguin del mateix nivell.

2. L'aprovació de permutes correspondrà a l'autoritat o l'òrgan competent, es a dir a l'alcalde/ssa)³⁰ per atorgar els nomenaments. Quan es tracti de funcionaris amb habilitació de caràcter nacional és preceptiu l'informe previ de les entitats afectades. En cap cas les permutes lesionaran drets d'altres funcionaris pertanyents als respectius escalafons.

3. Les peticions de permuta seran resoltes per cada entitat en el termini de dos mesos a comptar de la sol·licitud dels interessats. Transcorregut aquest termini sense que s'hagi dictat una resolució, les peticions s'entenen desestimades.

A sol·licitud dels interessats, per raons degudament justificades es podran autoritzar permutes de llocs de treball entre funcionaris que estiguin en actiu, sempre que reuneixin els requisits següents:

Que es tracti de funcionaris que ocupin els llocs a permutar amb destinació definitiva i que hagin transcorregut com a mínim dos anys des de l'obtenció d'aquesta destinació definitiva. Ambdós funcionaris s'han de trobar en actiu. S'exclou la possibilitat de permutar llocs de treball als funcionaris que estiguin gaudint d'altres situacions administratives diferents a la d'actiu.

S'exclou la possibilitat de permutar funcionaris que ocupin llocs de treball amb destinació provisional (comissions de servei, adscripcions provisionals, etc.)

Que els llocs tinguin igual categoria, nivell de complement de destinació i específics, si bé aquest darrer es podrà modular en atenció a la jornada, que es puguin exercir indistintament pels funcionaris que permuten i que tinguin el mateix sistema de provisió.

Que a ambdós funcionaris els manquin més de tres anys per a la seva jubilació.

En tot cas, els interessats han de complir els requisits establerts en la relació de llocs de treball per exercir els llocs objecte de permuta.

Ambdós funcionaris han de disposar de mèrits i capacitats suficients per ocupar els llocs a permutar. Aquest requisit s'acompleix amb el preceptiu informe favorable d'idoneïtat que han d'emetre els òrgans i les unitats als quals estan adscrits els llocs objecte de permuta. Es a dir, que hi hagi informe favorable per part dels titulars dels centres directius, unitats o organismes als quals estiguin adscrits els corresponents llocs de treball, sobre la idoneïtat dels funcionaris a permutar. A aquests efectes es podran utilitzar qualsevol dels mitjans d'acreditació dels mèrits i capacitats previstos en aquest Reglament (Decret 123/1997)per al concurs.

²⁹ Art. 107 Decret 214/90 i Art. 130 i 131 del Decret 123/1997

³⁰ Art 25 h) Ley 7/1985 de 2 d'abril (LRBRL)

Els funcionaris que obtinguin la nova destinació mitjançant la permuta dels seus llocs de treball restaran obligats a romandre un mínim de dos anys en el nou lloc. Tot això sens perjudici de la possible aplicació de les excepcions regulades a l'article 62 d'aquest Reglament (Decret 123/1997)

Els diferents pronunciaments judicials insisteixen que les permutes no s'autoritzen automàticament pel simple fet del compliment dels requisits legals o reglamentaris, sinó que cal atènyer-se a la valoració discrecional que faci l'Administració respecte de l'interès general que concorri en el cas concret –STSJ de Madrid, de 29 de setembre de 2015, rec. 405/2015.

Aquesta valoració discrecional exigeix que, a l'hora d'autoritzar una permuta, l'òrgan competent tingui en compte dos aspectes molt rellevants.

D'una banda, s'ha de considerar el fet que la permuta no perjudiqui directament els interessos legítims d'altres funcionaris.

Un altre aspecte rellevant que cal considerar és el fet que la permuta ha de respondre a l'interès general i no exclusivament al privat dels funcionaris interessats (malgrat que aquests interessos siguin dignes de protecció i tutela, si previsiblement estan vinculats a afavorir la conciliació de la vida laboral, personal i familiar). La STSJ de Madrid, de 29 de setembre de 2015 -rec. 405/2015-, esmentada, considera que l'Administració gaudeix d'un ampli marge de decisió en la valoració de la concessió o denegació de les permutes, emparada en les pròpies necessitats de funcionament, i pot denegar-la malgrat que concorrin els requisits legals establerts atenent a la prevalença dels interessos general

Trasllat interdepartamental com a conseqüència d'una sanció disciplinària

El funcionari ha de ser cessat del seu lloc de treball.

Mentre no es pugui fer efectiva la sanció de trasllat queda a disposició del Secretari/a General del departament corresponent qui li ha d'atribuir provisionalment un lloc de treball, o l'exercici de les funcions corresponents al seu cos o escala.

Tenen dret a percebre les retribucions bàsiques i el CD equivalent al grau personal consolidat i el CE del lloc que passi a ocupar.

Mobilitat per trasllat del lloc de treball

Es pot disposar quan les necessitats del servei ho aconsellin el canvi d'ascripció d'un lloc de treball i del funcionari titular d'aquest a una altra unitat directiva o un altre centre del mateix departament, organisme...

No es pot fer sense un canvi previ en la RLT

LA MOBILITAT EN ELS LLOCS DE TREBALL

La mobilitat del personal funcionari està regulada a l'art. 81 TREBEP: “

1. “Cada Administració Pública, en el marc de la seva planificació general dels seus recursos humans podrà establir regles per l'ordenació de la mobilitat voluntària dels funcionaris públics quan consideri que existeixen sector prioritari de l'activitat pública amb necessitats específiques d'efectius.
2. Les Administracions Públiques, de manera motivada, podran traslladar als seus funcionaris, per necessitats de servei o funcionals, a unitats, departaments o d'altres organismes públics o entitats distintes a les del seu destí, respectant les seves retribucions, condicions essencials de treball, modificant, en el seu cas, l'adscripció dels llocs de treball dels que siguin titulars. Quan per motius excepcionals els plans d'ordenació de recursos impliquin canvi de lloc de residència es donarà prioritat a la voluntarietat dels trasllats. Els funcionaris tindran dret a les indemnitzacions establertes reglamentàriament pels trasllats forçosos.
3. En cas d'urgent i inajornable necessitat, els llocs de treball podran proveir-se amb caràcter provisional procedint a la seva convocatòria pública dintre del termini que senyalin les normes que siguin d'aplicació.”

Mobilitat per raó de salut

De conformitat amb l'art. 78.3 TREBEP les lleis de funció pública que es dictin en desplegament d'aquest Estatut poden establir procediments de mobilitat del personal funcionari de carrera per motius de salut.

Mobilitat per raó de violència de gènere

Les dones víctimes de violència de gènere que es vegin obligades a abandonar el lloc de treball a la localitat on prestaven serveis, per fer efectiva la seva protecció o el dret a l'assistència social integral, tenen dret al trasllat a un altre lloc de treball propi del seu cos, escala o categoria professional, de característiques analogues, sense necessitat que sigui vacant de cobertura necessària. Així i tot, en aquests supòsits l'Administració pública competent està obligada a comunicar-li les vacants ubicades a la mateixa localitat o a les localitats que la interessada sol·liciti epressament.

Aquest trasllat té la consideració de trasllat forçós.

En les actuacions i els procediments relacionats amb la violència de gènere s'ha de protegir la intimitat de les víctimes, en especial les dades personals, les dels seus descendents i les de qualsevol persona que estigui sota la seva guarda o custòdia.

Mobilitat de víctimes de terrorisme

Art. 82.2 TREBEP

Per fer efectiu el seu dret a la protecció i a l'assistència social integral, els funcionaris que hagin patit danys físics o psíquics com a conseqüència de l'activitat terrorista, el seu conyuge o persona que hagi conviscut amb relació d'afectivitat anàloga, i els fills dels ferits i morts, sempre que tinguin la condició de funcionaris i de víctimes del terrorisme d'acord amb la legislació vigent, així com els funcionaris amenaçats en els termes de l'art. 5 de la Llei 29/2011, de 22 de setembre, de reconeixement i protecció integral a les víctimes del terrorisme, amb el reconeixement previ del Ministeri de l'Interior o de sentència judicial ferma, tenen dret al trasllat a un altre lloc de treball propi del seu cos, escala o categoria professional, de característiques anàlogues, quan la vacant sigui de cobertura necessària o, en cas contrari, dins de la comunitat autònoma. Així i tot, en aquests

supòsits l'Administració pública competent està obligada a comunicar-li les vacants ubicades a la mateixa localitat o a les localitats que l'interessat sol·liciti expressament.

Aquest trasllat té la consideració de trasllat forçós.

En tot cas, aquest dret pot ser exercit mentre que sigui necessari per a la protecció i l'assistència social integral de la persona a la qual es concedeix, ja sigui per raó de les seqüeles provocades per l'acció terrorista, ja sigui per l'amenaça a la qual està sotmesa en els termes previstos per reglament.

En les actuacions i els procediments relacionats amb la violència terrorista s'ha de protegir la intimitat de les víctimes, en especial les dades personals, les dels seus descendents i les de qualsevol persona que estigui sota la seva guarda o custòdia.

De conformitat amb l'establert per la Disposició final quarta del TREBEP aquest article produeix efectes a partir de l'entrada en vigor de les lleis de funció pública que es dictin en desplegament d'aquest Estatut.

Mobilitat interadministrativa

L'art. 84 TREBEP regula la mobilitat voluntària entre administracions públiques. Tanmateix, de conformitat amb l'establert per la Disposició final quarta TREBP aquest article produeix efectes a partir de l'entrada en vigor de les lleis de funció pública que es dictin en desplegament d'aquest estatut.

CESSAMENT I REMOCIÓ EN ELS LLOCS DE TREBALL DEL FUNCIONARIS DE CARRERA. CAUSES I EFECTES

La condició de funcionari es perd (articles 63 i ss EBEP):

- Per renúncia a la condició de funcionari.
- Per pèrdua de la nacionalitat.
- Per jubilació total del funcionari.
- Per sanció disciplinària de separació del servei.
- Per pena principal o accessòria d'inhabilitació absoluta o especial per ocupar un càrrec públic quan sigui ferma.

Encara que l'EBEP no les reculli, algunes lleis autonòmiques han establert altres causes d'extinció com la defunció del funcionari (Text Únic art.35) o la falta de sol·licitud de reincorporació després del gaudi de permisos o excedències (Llei de Canàries 2/1987 art.34; Llei del País Basc 6/1989 art.37).

Pel que fa a la **renúncia**, aquesta ha de ser expressada per escrit i ha de ser acceptada per l'Administració corresponent de manera expressa, si bé únicament a efectes formals perquè aquesta no pot denegar-la, ni tan sols per raons d'interès públic o necessitats del servei, amb les úniques excepcions que:

- el funcionari no ha d'estar subjecte a expedient disciplinari;
- s'hagi dictat en contra seva una ordre de processament o d'obertura de judici oral per la comissió d'un delictes.

Aquestes excepcions vénen a recollir les previsions de la jurisprudència per a evitar que la renúncia sigui utilitzada de manera fraudulenta per a impedir els efectes que li poden comportar la sanció disciplinària o penal. D'aquesta manera ha d'entendre's que, amb independència del desenllaç final del procediment sancionador que se segueixi contra el funcionari, la renúncia sol·licitada durant el mateix ha de ser rebutjada per l'Administració. D'altra banda, dir que no està prevista la possibilitat de sol·licitar la rehabilitació de la condició de funcionari després de l'acceptació de la renúncia voluntària, però sí que es pot accedir de nou a l'Administració Pública a través de qualsevol dels processos de selecció previstos legalment.

També la **pèrdua de la nacionalitat espanyola o la de qualsevol altre Estat membre de la Unió Europea o la dels estats als quals, en virtut de tractats internacionals signats per la Unió Europea i ratificats per Espanya, sigui aplicable la lliure circulació de treballadors**, i que hagi estat tinguda en compte per al nomenament, determina la pèrdua de la condició de funcionari llevat que s'adquireixi simultàniament la nacionalitat d'algun dels estats esmentats.

La **pena principal o accessòria d'inhabilitació absoluta o especial** quan hagi adquirit fermesa la sentència que la imposi produeix la pèrdua de la condició de funcionari respecte de totes les ocupacions o càrrecs que tingui o especificats en la sentència, també determinen la pèrdua de la condició de funcionari.

Quant a la **jubilació dels funcionaris**, per als funcionaris de la Generalitat es poden distingir els tipus de jubilació següents (article 67 EBEP i articles 38 a 41 Text Únic):

- *Jubilació forçosa*: la jubilació forçosa es declara d'ofici quan el funcionari compleix l'edat establerta legalment. El personal funcionari pot sol·licitar el perllongament de la permanència en el servei actiu fins, com a màxim, als setanta anys. L'òrgan competent per declarar les jubilacions ha de resoldre de manera expressa i motivada l'atorgament o la denegació del perllongament de la permanència en el servei actiu, d'acord amb alguna de les causes següents:
 - a) L'aptitud per accomplir les tasques i les funcions pròpies del lloc de treball que s'ocupa.
 - b) La conducta professional, el rendiment o l'assoliment d'objectius.
 - c) Les circumstàncies derivades de la planificació i la racionalització dels recursos humans.

Així mateix, l'òrgan competent pot resoldre de manera motivada la finalització del perllongament autoritzat.

Sens perjudici del que s'ha exposat, també s'atorga el perllongament de la permanència en el servei actiu sempre que calgui completar el temps mínim de serveis per causar dret a la pensió de jubilació, d'acord amb els requisits i les condicions establerts en el règim de seguretat social aplicable. Això no és aplicable als funcionaris que tinguin normes de jubilació específiques.

- *Jubilació per la declaració d'incapacitat permanent*: la jubilació es declara d'ofici o bé a petició del funcionari i amb la instrucció prèvia de l'expedient corresponent, quan es trobi en situació d'incapacitat permanent per accomplir les seves tasques o en un estat d'inutilitat física o de debilitació de les facultats que li impedeixi exercir correctament les funcions.
- *Jubilació voluntària*: a sol·licitud de la persona interessada, sempre que el funcionari compleixi els requisits i les condicions que estableix el règim de Seguretat Social que li sigui aplicable.
- *Jubilació parcial*: es declara a petició del funcionari i d'acord amb la legislació de la Seguretat Social a la Generalitat (no és aplicable al personal funcionari al servei de l'Administració de la Generalitat mentre no es modifiqui la normativa vigent reguladora de la Seguretat Social).

Rehabilitació de la condició de funcionari

Es pot rehabilitar la condició de funcionari, tal com estableix l'article 68 de l'EBEP, en els casos següents:

- En cas d'**extinció de la prestació** de serveis com a conseqüència de la pèrdua de la nacionalitat o la jubilació per incapacitat permanent per al servei, la persona interessada, un cop desapareguda la causa objectiva que va motivar l'extinció esmentada, pot sol·licitar la rehabilitació de la seva condició de funcionari, que li ha de ser concedida.
- Les administracions poden concedir, amb caràcter excepcional i a petició de la persona interessada, la rehabilitació de qui hagi perdut la condició de funcionari **per haver estat condemnat a la pena principal o accessòria d'inhabilitació**, atenent a les circumstàncies i al delicte comès. Si no es dicta una resolució expressa en el termini de sis mesos, la sol·licitud s'ha d'entendre desestimada.

Aquest aspecte particular no disposa de regulació específica en la normativa ordenadora de la funció pública en l'àmbit de l'Administració de la Generalitat. Així, resulta d'aplicació supletòria el

Reial Decret 2669/1998, d'11 de desembre, pel qual s'aprova el procediment a seguir en matèria de rehabilitació dels funcionaris públics en l'àmbit de l'Administració General de l'Estat.

Pel que aquí interessa, destacar que els criteris orientadors fixats en aquesta normativa supletòria en ordre a la seva concessió, per als casos de pèrdua de la condició de funcionari a conseqüència d'haver estat condemnats a pena principal o accessòria d'inhabilitació, són els relacionats amb el que segueix:

- a) Conducta i antecedents penals previs i posteriors a la pèrdua de la condició de funcionari.
- b) Mal i perjudici per al servei públic derivat de la comissió del delicte.
- c) Relació del fet delictiu amb l'acompliment del càrrec funcional.
- d) Gravetat dels fets i durada de la condemna.
- e) Temps transcorregut des de la comissió del delicte.
- f) Informes dels titulars dels òrgans administratius en els quals el funcionari va prestar els seus serveis.
- g) Qualsevol altre que permeti apreciar objectivament la gravetat del delicte comès i la seva incidència sobre la futura ocupació d'un lloc de funcionari públic.

Personal funcionari interí

Pel que fa al **cessament del personal funcionari interí**, aquest es produeix, a més de per les causes previstes per al personal funcionari —article 63 EBEP—, quan finalitzi la causa que va donar lloc al seu nomenament. L'EBEP conté una especificació important en el règim aplicable al cessament del personal interí. Concretament, es preveu que l'Administració formalitzarà d'ofici la finalització de la relació d'interinitat per qualsevol de les causes previstes en l'aparat 3 de l'article 10 de l'EBEP, a més de per les previstes en el seu article 63, i afegeix la previsió legal que aquest cessament no genera un dret a compensació.

En destaquem:

- 1. Quan estigui ocupant una plaça vacant cessa quan aquesta es proveeixi després del corresponent procés selectiu i el funcionari de carrera prengui possessió. L'EBEP preveu expressament que el personal interí cessa per la cobertura reglada del lloc per personal funcionari de carrera a través de qualsevol dels procediments legalment establerts.
- 2. En cas de substitució del titular del lloc de treball absent per qualsevol causa, l'interí cessa quan el funcionari de carrera es reincorpori o perdi el dret a la reserva del lloc de treball. És a dir, per la finalització de la causa que va donar lloc al seu nomenament.
- 3. Si el nomenament es realitza per l'execució d'un programa de caràcter temporal, la durada de l'interinatge no pot superar la durada del programa temporal d'adscripció.
- 4. Si el nomenament obeeix a la necessitat d'atendre un excés o acumulació de tasques, el funcionari interí ha de cessar quan desapareguin les circumstàncies esmentades o, com a màxim, transcorregut el termini màxim de nou mesos dins d'un període de divuit mesos.
- 5. Per raons organitzatives que donin lloc a la supressió o a l'amortització dels llocs assignats.

- 6. L'article 124.4 del Text únic preveu que el personal interí perd la condició quan no calen els seus serveis, causa que es pot reconduir a la finalització de la causa que va donar lloc al seu nomenament. En tot cas, l'acte administratiu del cessament ha de ser motivat i estar degudament fonamentat, atès que limita un dret subjectiu i, a més, es dicta en exercici d'una potestat discrecional. D'altra banda, el cessament també pot venir provocat per un nomenament irregular que es declara nul; o per l'amortització de la plaça, la qual cosa pot succeir, per exemple, quan es produeix l'externalització del servei.
- 7. Altres causes:
 - Pel transcurs del temps especificat en el nomenament.
 - Per rescissió del nomenament, acordada en expedient disciplinari.
 - Altres supòsits de pèrdua de la condició de funcionari, que són:
 - Renúncia escrita.
 - Jubilació forçosa o voluntària.
 - Incapacitat permanent, total, absoluta o gran invalidesa.
 - Amortització del lloc de treball.
 - Pena principal o accessòria d'inhabilitació absoluta o especial perpètua per a un càrrec públic.
 - Pèrdua de la ciutadania espanyola o d'un estat membre de la Unió Europea o d'un estat al qual, en virtut de tractats internacionals subscrits per la Unió Europea i ratificats per l'Estat espanyol, és aplicable la lliure circulació de treballadors, si s'escau.
 - Defunció.

Personal eventual

Quan parlem de personal eventual en l'Administració Pública, hi ha dos elements essencials que cal ressaltar: d'una banda, el seu **règim legal de nomenament i cessament**, absolutament lliure i que correspon als òrgans polítics superiors següents: president de la Generalitat i Consellers dels departaments respectius. Aquests nomenament i cessament no es corresponen en cap cas amb els criteris aplicables al personal funcionari.

El cessament del personal eventual **no genera en cap cas dret a una indemnització** i té lloc per alguna de les causes següents:

- Automàticament, quan cessi en el càrrec l'autoritat que el va nomenar, llevat que hagi estat ratificat de forma expressa.
- Per resolució del president o la presidenta o del conseller o la consellera respectius.
- Per renúncia de la persona interessada.
- En el cas del personal funcionari que hagi optat per romandre en la situació de servei actiu, cessa per l'obtenció de destinació definitiva com a conseqüència de la seva participació en qualsevol procés de provisió.
- Per les altres causes establertes en la normativa de funció pública que li siguin aplicables.

El personal eventual que cessa i que no té vinculació prèvia amb la Generalitat o no obté el reingrés al servei actiu percebrà, si escau, la liquidació de les vacances que corresponguin en el cas que no s'hagin pogut gaudir i en proporció al temps de serveis prestats. El personal eventual cessat amb vinculació prèvia amb l'Administració no tindrà dret a percebre compensacions econòmiques per aquest concepte, sens perjudici que aquest temps de serveis li sigui computat a efectes del gaudiment de les vacances posteriors.

Els nomenaments i els cessaments del personal eventual **es publiquen al DOGC**.

El personal eventual fet cessar que gaudia de **reserva de plaça i destinació** ha de reingressar al servei actiu en el termini d'un mes. En cas de no formalitzar la sol·licitud, serà declarat en situació d'excedència voluntària per interès particular amb efectes des del cessament.

Per als casos en que el personal funcionari en situació de serveis especials amb dret a reserva de plaça **hagi perdut el lloc de treball** que ocupava amb caràcter definitiu i sol·liciti el reingrés, sens perjudici que pugui obtenir un lloc de treball per concurs o lliure designació, s'aplica el mateix règim d'atribució provisional de llocs de treball al personal funcionari fet cessar. Per als casos en que el personal funcionari hagués romàs en situació de servei actiu, li resulta d'aplicació el règim previst per al personal funcionari cessat en llocs de treball de lliure designació.

Especial referència a les mesures comunes que afecten al personal funcionari interí i personal laboral temporal, destinades al control de la temporalitat en l'ocupació pública. (Llei 20/2021, de 28 de desembre)

Com a novetat substancial, es preveu que el personal funcionari interí tindrà dret a una compensació econòmica per l'incompliment del termini màxim de permanència afectat, que serà equivalent a vint dies de les seves retribucions fixes per any de servei, prorratejant-se per mesos els períodes de temps inferiors a un any, fins a un màxim de dotze mensualitats. El dret a aquesta compensació naixerà a partir de la data del cessament efectiu i la quantia estarà referida exclusivament al nomenament del qual porti causa l'incompliment. No hi haurà dret a compensació en cas que la finalització de la relació de servei sigui per causes disciplinàries ni per renúncia voluntària.

Per al cas del personal laboral temporal, l'incompliment dels terminis màxims de permanència donarà dret a percebre una compensació econòmica consistent en el seu cas, en la diferència entre el màxim de vint dies del seu salari fix per any de servei, amb un màxim de dotze mensualitats, i la indemnització que li correspongués percebre per l'extinció del seu contracte, prorratejant-se per mesos els períodes de temps inferiors a un any. El dret a aquesta compensació naixerà a partir de la data del cessament efectiu, i la quantia estarà referida exclusivament al contracte del qual porti causa l'incompliment. En cas que la citada indemnització fos reconeguda en via judicial, es procedirà a la compensació de quantitats.

Per a aquest personal també regeix la regla de que no es genera un dret a aquesta compensació en cas que la finalització de la relació de servei sigui per acomiadament disciplinari declarat procedent o per renúncia voluntària

REMOCIÓ EN ELS LLOCS DE TREBALL

L'actual règim jurídic de la institució de la remoció del lloc de treball és establert en el Text refós de la Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic, aprovat pel Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre (TREBEP), el qual en deixa expressament la concreció a les lleis de la funció pública que es dictin per desenvolupar-lo (art. 78.3).

La regulació vigent a Catalunya de la remoció del lloc de treball, la trobem en l'article 75 del Decret legislatiu 1/1997, de 31 d'octubre, pel qual s'aprova la refosa en un text únic dels preceptes de determinats textos legals vigents a Catalunya en matèria de funció pública (d'ara endavant, Text refós). D'entrada, el precepte deixa clar, respecte dels llocs de **treball obtinguts per lliure designació, que la remoció es produeix amb caràcter discrecional**. Seguidament, estableix les causes de remoció del personal funcionari nomenat pel **sistema de concurs, sigui general o**

específic, i assenyala que s'ha de dur a terme mitjançant un expedient administratiu contradictori i no disciplinari, un cop escoltats la junta de personal o el delegat de personal.

El Text refós estableix dues causes de remoció dels llocs aconseguits per concurs, que en realitat són tres.

En primer lloc, la remoció pot tenir lloc quan **s'altera el contingut del lloc de treball** mitjançant les relacions dels llocs de treball i es modifiquen els supòsits que servien de base en la convocatòria.

En segon lloc, la remoció es pot acordar per **rendiment insuficient**, sempre que no comporti inhibició, o bé quan es manifesta una evident manca de capacitat per ocupar el lloc de treball que impedeix complir amb eficàcia les funcions assignades.

L'article 78 del Text refós disposa una altra causa de remoció:

En tercer lloc : que és la supressió del lloc de treball que s'ocupa, i li atorga idèntiques conseqüències jurídiques (adjudicació provisional de lloc i garanties retributives) que la resta de causes de remoció, però no requereix l'obertura d'un expedient administratiu contradictori i de caràcter no disciplinari.

L'article 20.1.e de la Llei 30/1984, de 2 d'agost, de mesures per a la reforma de la funció pública, precepte bàsic, estableix una regulació gairebé idèntica amb dues particularitats: l'una, que la remoció ha de tenir lloc per causes sobrevingudes i, l'altra, que la manca de capacitat per al desenvolupament del lloc de treball s'ha de manifestar per un rendiment insuficient.

Finalment, el capítol XI del Decret 123/1997, de 13 de maig, pel qual s'aprova el Reglament general de provisió de llocs de treball i promoció professional dels funcionaris de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, regula amb detall la remoció i, pel que ens interessa, afegeix dues causes més de remoció respecte de les esmentades al Text refós, en concret,

- **la supressió del lloc de treball mitjançant** la modificació de la relació de llocs de treball i
- la remoció **com a sanció a** conseqüència d'un expedient disciplinari.

Les diferents causes de remoció del lloc de treball

Com hem vist, la remoció del lloc de treball ha de tenir lloc per les diferents causes establertes legalment. No obstant això, a efectes sistemàtics, hem de distingir entre la remoció per causes organitzatives, la remoció per manca de capacitat funcional (ineptitud), la remoció per motius físics o psíquics (motius de salut) i la remoció normativa.

La remoció per causes organitzatives

Aquest tipus de remoció és conseqüència de la modificació o la supressió del lloc de treball, que comporta que el funcionari perdi el lloc de treball obtingut per concurs.

L'alteració del contingut del lloc de treball, que exigeix la tramitació de l'expedient contradictori no disciplinari, a diferència de la supressió del lloc de treball, no es pot produir per qualsevol modificació de la relació de llocs de treball, sinó que és necessari que, d'acord amb la Llei, aquesta modificació canviï els supòsits essencials que van servir de base a la convocatòria del lloc de treball. Correspon a cada administració pública, per tant, concretar quines modificacions de la relació de llocs de treball s'han de considerar substantives i que, atesa la seva intensitat, són suficients per acordar la remoció del funcionari que ocupa el lloc de treball. La modificació funcional que comporta una reclassificació amb el canvi de més d'un nivell del lloc de treball (vinculada principalment a un canvi funcional sense

que impliqui la supressió del lloc de treball), generalment ha de comportar la remoció del funcionari que l'ocupa.

La remoció per manca de capacitat funcional

Es tracta de la ineptitud funcional que podríem definir, seguint la STS de 23 de febrer de 2022 (recurs núm. 3259/2020), com la manca d'habilitat per desenvolupar el lloc de treball que resulta en imperícia o incompetència i generalment es tradueix en un baix rendiment o productivitat de caràcter permanent.

Certament, la manca de capacitat funcional pot estar vinculada a una disminució física o psíquica del funcionari, com veurem més endavant, però no és una conseqüència necessària.

Aquí ens trobem, seguint la STS esmentada, amb l'absència o la disminució de les facultats, condicions, destreses i altres recursos personals necessaris per al desenvolupament de la feina en termes de normalitat i eficiència, entès com la impossibilitat de desenvolupar totes o, com a mínim, les funcions bàsiques del lloc de treball.

Seguint la doctrina del TS, en seu laboral, aquesta manca de capacitat funcional o ineptitud pot derivar de la manca de coneixements o la no actualització d'aquests per desenvolupar correctament les funcions encomanades o bé pel deteriorament o pèrdua d'habilitats necessàries per dur a terme les prestacions requerides com, per exemple, la capacitat de concentració, destreses manuals, rapidesa, dificultats en la percepció, etc.

Aquesta pèrdua de capacitat funcional, que d'acord amb la Llei es defineix com a evident manca de capacitat per ocupar el lloc de treball que impedeix complir amb eficàcia les funcions assignades, s'ha de distingir de la causa de remoció vinculada a un rendiment insuficient, és a dir, per sota dels estàndards mínims exigibles, la qual cosa s'ha de concretar en els sistemes d'avaluació de l'acompliment que cada administració implementi. A ningú no se li escapa que aquest rendiment insuficient és difícil d'acreditar si no es disposa d'un sistema d'avaluació objectiu i fiable amb elements suficients per determinar quin ha de ser el rendiment exigible. D'altra banda, observem que la manca de capacitat, aptitud o habilitat de l'empleat generalment deriva cap a un rendiment insuficient, per tant, hi ha una evident connexió entre la manca de capacitat i el rendiment insuficient.

Les característiques d'aquesta manca de capacitat funcional o ineptitud són definides per la doctrina i la jurisprudència social.

S'ha de tractar d'una manca de capacitat **sobrevinguda**, és a dir, s'ha de conèixer o presentar de manera imprevista amb posterioritat a la incorporació efectiva al lloc de treball.

S'ha de tractar d'una manca de capacitat **permanent**, és a dir, no pot ser resultat d'una causa circumstancial o puntual.

Ha de tenir l'**origen en la persona de l'empleat**. En aquest sentit, ens trobem amb la singularitat del supòsit de la manca d'adaptació a les modificacions tècniques operades al lloc de treball. En aquest cas, que no té regulació en la funció pública però sí en el dret laboral, perquè quedi afectada la continuïtat en el lloc de treball s'ha de tenir en compte que els canvis tècnics implementats per l'organització han de ser raonables, o sigui, assumibles per l'empleat d'acord amb la seva qualificació i capacitat, i abans de qualsevol decisió respecte de la remoció és exigible a l'organització l'oferiment de la formació adequada per a l'adaptació als canvis tècnics.

Continuant amb les característiques de la manca de capacitat funcional, aquesta ha de ser **independent de la voluntat del treballador**, és a dir, no ha de ser fruit d'una actuació deliberada i conscient, perquè si aquesta disminució del rendiment és voluntària, ens mouríem en

el terreny disciplinari, tal com estableix la llei quan parla de la inhibició del funcionari en la manca notòria de rendiment. S'ha de destacar, en aquest sentit, que en l'àmbit disciplinari s'exigeixen accions o omissions voluntàries o negligents que provoquen l'incompliment notori de les funcions encomanades (art. 95.2.g del TREBEP) o la falta notòria de rendiment que comporti inhibició (art. 115.f del Text refós), ambdues faltes qualificades de molt greus, o bé la manca de rendiment que afecti el funcionament normal dels serveis (art. 116.n del Text refós).

Contràriament, la manca de capacitat, si bé és un fet imputable a l'empleat, no és una circumstància originada per la seva voluntat. No ens detindrem a valorar en aquest moment la dificultat que, en seu disciplinària, comporta provar que la manca de rendiment és voluntària, però indicarem que, conformement a una jurisprudència que podem considerar majoritària, un cop provada per l'administració de manera objectiva la manca de rendiment i l'afectació del funcionament normal dels serveis, correspondria a l'empleat la càrrega de provar que aquesta manca de rendiment no respon a la seva voluntat sinó que és deguda a causes alienes a aquesta; en cas contrari, es pot presumir la voluntarietat en l'incompliment.

Finalment, la manca de capacitat ha de ser **general**, és a dir, ha d'afectar les funcions o tasques pròpies del lloc de treball en conjunt i no únicament respecte de determinades tasques considerades aïlladament. No es tracta d'una ineptitud general sinó d'una ineptitud concreta per al desenvolupament de la prestació concreta vinculada al lloc de treball que s'ocupa.

La manca de capacitat funcional que comporta la remoció del lloc de treball ha de quedar **prou acreditada i motivada a l'expedient** de remoció, que ha de ser contradictori, és a dir, amb l'audiència de l'empleat. Per tant, els informes justificatius o d'avaluació no poden contenir fórmules genèriques o estereotipades, sinó que han de concretar amb una certa precisió quines són les actuacions o els resultats de l'activitat professional que han conduït a concloure l'existència d'una manca de capacitat o ineptitud del funcionari afectat.

La remoció per motius físics o psíquics

Aquesta causa de remoció, submodalitat específica que dona lloc a una manca de capacitat per ocupar el lloc de treball perquè impedeix complir amb eficàcia les funcions assignades, està directament relacionada amb la normativa sectorial de prevenció de riscos laborals.

En aquest terreny adquireix una importància especial el paper de l'anomenat "informe d'aptitud" dels serveis de prevenció de riscos laborals, que avaluen la capacitat psicofísica de l'empleat per acomplir les seves funcions sense risc per a la seva pròpia salut o la dels altres. Es revisen en aquest informe les condicions de salut de l'empleat i les del lloc de treball concret que s'ocupa, i ha de tenir caràcter obligatori quan l'estat de salut de l'empleat pot constituir un risc o un perill per a la seva salut o per a tercers. El resultat de l'informe d'aptitud ha de concretar si l'empleat és apte per a l'acompliment del lloc de treball, és apte amb limitacions o restriccions o bé resulta no apte. Quan el resultat és d'apte amb limitacions, s'han de destacar les limitacions concretes i proposar les alternatives per a l'adaptació del lloc de treball, que han de ser implementades sempre que no impliquin una càrrega excessiva per a l'organització.

Quan el resultat de l'informe d'aptitud és no apte, la conseqüència és la remoció del lloc de treball i, si s'escau, s'han d'aplicar preferentment els sistemes de canvi de lloc per motius de salut si estan implementats (art. 78.3 del TREBEP). A diferència de la normativa laboral, que no preveu l'obligatorietat del canvi de lloc de treball llevat que es disposi en el conveni col·lectiu, en el règim de funció pública és preceptiva la recol·locació de l'empleat a un altre lloc de treball compatible amb el seu estat de salut.

S'ha de distingir la ineptitud com a causa de remoció dels supòsits d'incapacitat permanent, atès que són causes autònomes i diferenciades.

Recordem que són causes de jubilació (art. 67.1.c del TREBEP) la declaració d'incapacitat permanent per a l'exercici de les funcions pròpies del cos o escala, o el reconeixement d'una pensió d'incapacitat permanent absoluta, o la incapacitat permanent total en relació amb l'exercici de les funcions del cos o escala. En aquest sentit, la denegació de la incapacitat permanent no determina necessàriament que l'empleat tingui aptitud per al desenvolupament correcte del seu lloc de treball, i s'ha de tenir en compte que la remoció per manca de capacitat es refereix al lloc de treball concret que s'ocupa, mentre que la incapacitat es refereix a les funcions del cos o l'escala (professió habitual).

Les causes d'incapacitat en els graus de total, absoluta i gran invalidesa comporten la jubilació de l'empleat, és a dir, la pèrdua de la condició de funcionari, mentre que la manca de capacitat per motius de salut simplement aboca a la remoció del lloc de treball. No obstant això, la darrera jurisprudència del TSJUE, en l'àmbit laboral, qüestiona l'efecte automàtic de l'extinció contractual quan és declarada la incapacitat total, per tant, en l'àmbit funcional s'ha de sostenir que la jubilació per incapacitat total no comporta automàticament la pèrdua de la condició de funcionari en contra de la seva voluntat, sinó que és exigible l'adaptació del lloc de treball o la implementació d'ajustaments raonables.

La remoció normativa

La remoció del lloc de treball en aquests casos deriva d'una manca de capacitat per l'absència sobrevinguda d'una condició o requisit específic exigit normativament, com és el cas de la pèrdua d'una autorització o títol habilitant per a l'exercici de l'activitat. Aquest seria el cas, per exemple, de la privació del carnet de conduir, permís de treball per a estrangers, la concurrència de delictes de naturalesa sexual, etc

ESTRUCTURA DEL SISTEMA RETRIBUTIU DEL PERSONAL AL SERVEI DE LES ENTITATS LOCALS.

A) PERSONAL FUNCIONARIO

De acuerdo con el [Texto refundido de la Ley del Estatuto básico del empleado público](#) , aprobado por Real decreto legislativo 5/2015, de 30 de octubre, –TREBEP– las retribuciones del personal funcionario se clasifican en **básicas y complementarias**:

Art. 22 del trebep:

- **Las retribuciones básicas** son las que retribuyen al funcionario según la adscripción de su cuerpo o escala a un determinado subgrupo o grupo de clasificación profesional, en el supuesto de que éste no tenga subgrupo, y por su antigüedad en éste.
- Dentro de éstas están comprendidos los componentes de sueldo y los trienios de las pagas extraordinarias. Las retribuciones básicas responden al principio de uniformidad respecto de todos los funcionarios públicos y, por eso, tanto en su estructura como en su cuantía, son de estricta observancia por parte de todas las Administraciones Públicas.
- **Las retribuciones complementarias** son las que retribuyen las características de los puestos de trabajo, carrera profesional o desempeño, rendimiento o resultados alcanzados por el funcionario.

Las pagas extraordinarias serán dos al año, cada una por el importe de una mensualidad de retribuciones básicas y de la totalidad de las retribuciones complementarias, salvo aquéllas a las que se refieren los apartados c) y d) del artículo 24.

No podrá percibirse participación en tributos o en cualquier otro ingreso de las Administraciones Públicas como contraprestación de cualquier servicio, participación o premio en multas impuestas, aun cuando estuviesen normativamente atribuidas a los servicios.

B) PERSONAL LABORAL

Diferentes conceptos retributivos del personal laboral

El artículo 26 del [Estatuto de los trabajadores](#) considera salario la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o en especie, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena, tanto si retribuyen el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración, como los períodos de descanso que computan como trabajo efectivo.

En lo que concierne al salario en especie, se limita legalmente en un máximo del 30 por 100 de las percepciones salariales del trabajador, y sin que pueda suponer una minoración del importe íntegro en dinero del salario mínimo interprofesional.

Se excluye expresamente de la consideración de salario las cantidades percibidas por el trabajador en concepto de indemnizaciones o abonos de gastos por los gastos efectuados como consecuencia de su actividad laboral (indemnizaciones por razón del servicio), las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social, y las indemnizaciones correspondientes a traslados, suspensiones o despidos.

En cuanto a su estructura, ésta se establece en la negociación colectiva y en su defecto, por contrato individual, si bien establece unos elementos fundamentales:

- 1- Por un lado debe comprender el salario base , como retribución fijada por unidad de tiempo o de obra sin atender a otras circunstancias.

- 2- Por otra parte los complementos salariales , que no tienen carácter obligatorio, responde a una causa objetiva, que es la que remunera. Estos complementos se fijan en función de las circunstancias relativas a las condiciones personales del trabajador, como sería el caso del complemento de antigüedad; por las características del puesto de trabajo que se tenga atribuido (los llamados complementos de puesto de trabajo) o por el trabajo efectuado o la cantidad o calidad con la que el trabajador desempeña su puesto de trabajo; o los vinculados a los resultados de la empresa.

PROHIBICIÓN DE INGRESOS ATÍPICOS

- No podrán percibir participación alguna de los tributos, comisiones y demás ingresos de cualquier naturaleza que correspondan a la Administración o a cualquier poder público como prestación por cualquier servicio.
- No podrán percibir participación alguna de las multas impuestas, ni premio alguno en relación con las mismas, aunque les sean atribuidos por una norma.

Derivado del principio de legalidad y de la reserva de Ley en las materias que forman parte del régimen estatutario de los funcionarios públicos, una de las características fundamentales del régimen retributivo funcionarial es que se trata **de un sistema cerrado en lo referente a los conceptos** a través de los cuales resulta posible retribuir al funcionario público. Se prohíbe pues la percepción de ingresos atípicos y se establece que éstos no pueden participar en la distribución de fondos de ninguna clase ni percibir remuneraciones distintas a las del régimen retributivo que le resulta aplicable. Ni participación o premio en multas impuestas, aun cuando estuviesen normativamente atribuidas a los mismos, ni retribuciones o contraprestaciones distintas a las determinadas en los artículos siguientes por ningún otro concepto, ni siquiera por confección de proyectos, dirección o inspección de obras o presupuestos, asesorías o emisión de dictámenes o informes, y ello sin perjuicio de lo que resulte de la aplicación del sistema de incompatibilidades (art.1 Real Decreto 861/1986, de 25 de abril)

REGIM RETRIBUTIVO Decret 214/90

Artículo 160

“1. Las retribuciones de los funcionarios serán básicas y complementarias.

2. Serán retribuciones básicas:

- a) El sueldo, que corresponde al índice de proporcionalidad asignado a cada uno de los grupos en que se organizan los cuerpos y escalas, clases o categorías.
- b) Los trienios, consistentes en una cantidad igual para cada grupo por cada tres años de servicio en el cuerpo o escala, clase o categoría.
- c) Las pagas extraordinarias, que serán dos cada año, **por un importe mínimo**, cada una de ellas, de una mensualidad del sueldo y trienios, y se percibirán los meses de junio y diciembre.

3. Serán retribuciones complementarias:

- a) El complemento de destino.
- b) El complemento específico.
- c) El complemento de productividad.

d) Las gratificaciones por servicios extraordinarios fuera de la jornada normal.

4. Los funcionarios percibirán las indemnizaciones correspondientes por razón del servicio.”

Artículo 161

“Las entidades locales reflejarán anualmente en sus presupuestos la cuantía de las retribuciones de sus funcionarios en los términos establecidos por la legislación básica sobre la función pública.”

Artículo 162

“Las retribuciones básicas de los funcionarios **locales tendrán la misma estructura e idéntica cuantía que las establecidas con carácter general para toda la función pública**, y serán las que se fijen para cada uno de los grupos A, B, C, D y E a que se refiere el artículo 25 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de medidas para la reforma de la función pública, y **en la Ley de presupuestos generales del Estado para el ejercicio correspondiente**”.

Artículo 163 i art. 2 Real Decreto 861/86

“**El sueldo, trienios y pagas extraordinarias** se acreditarán y se harán efectivos de conformidad con la legislación aplicable a los funcionarios de la Administración civil del Estado”.

TRIENIOS:

Artículo 164 Decret 214/90

“1. Cuando un funcionario preste sus servicios sucesivamente en cuerpos diferentes o, en su caso, subescalas, clases o categorías, tendrá derecho a seguir percibiendo los trienios acreditados en los puestos anteriores.

2. Cuando un funcionario cambie de cuerpo o, en su caso, de subescala, clase o categoría, antes de completar un trienio, la fracción de tiempo transcurrido se **considerará como tiempo de servicios prestado en el nuevo** al cual pase a pertenecer

Trienios y algunas situaciones administrativas diferentes al servicio activo :

- En el caso de la situación administrativa de **servicios especiales** , el tiempo que el funcionario permanece en esta situación se computará a efectos de los trienios. El funcionario debe recibir las retribuciones del puesto de trabajo que ocupe por parte de la Administración en el que esté prestando servicios, al tiempo que puede percibir los trienios como funcionario de la Generalidad de Cataluña si justifica que no percibe nada en concepto de antigüedad por parte de la Administración en la que está prestando servicios.
- En el caso de **excedencia por cuidado de un hijo, excedencia voluntaria por cuidado de familiares y excedencia por violencia de género** , el tiempo de permanencia en esta situación se computará a efectos de los trienios, pero, mientras permanezca en esta situación, el funcionario no percibe retribución alguna y, por tanto, no cobrará trienios.
- En el caso de la **excedencia forzosa y la expectativa de destino** , se considera que también son situaciones administrativas que computan a efectos de los trienios”.

ARTÍCULO 24. RETRIBUCIONES COMPLEMENTARIAS. TREBEP

“La cuantía y estructura de las retribuciones complementarias de los funcionarios se establecerán por las correspondientes leyes de cada Administración Pública atendiendo, entre otros, a los siguientes factores:

- a) La progresión alcanzada por el funcionario dentro del sistema de carrera administrativa.
- b) La especial dificultad técnica, responsabilidad, dedicación, incompatibilidad exigible para el desempeño de determinados puestos de trabajo o las condiciones en que se desarrolla el trabajo.
- c) El grado de interés, iniciativa o esfuerzo con que el funcionario desempeña su trabajo y el rendimiento o resultados obtenidos.
- d) Los servicios extraordinarios prestados fuera de la jornada normal de trabajo”.

COMPLEMENTO DE DESTINO Decret 214/90

No existe una definición legal del complemento de destino. Este complemento va ligado a la idea de carrera del funcionario. Es un concepto retributivo referenciado al contenido de cada puesto de trabajo en relación a la organización y su estructura jerárquica. Así, el complemento de destino valora la progresión conseguida por el funcionario dentro del sistema de carrera administrativa. Se asigna a cada funcionario de acuerdo con el puesto de trabajo que desempeña y valora su desarrollo profesional en la Administración, de tal forma que cuanto mayor sea la responsabilidad asignada el complemento de destino será de mayor importe.

Artículo 166

El pleno de cada corporación determinará en la relación de puestos de trabajo el **nivel correspondiente a cada uno de ellos dentro de los límites mínimos y máximos que determine la normativa estatal sobre la función pública.**

Artículo 167

“1. La asignación de niveles tendrá que hacerse de manera que, en todo caso, el nivel de complemento de destino de un puesto de trabajo sea superior al que corresponda a cualquier otro subordinado a él.

2. La asignación de niveles de puestos de trabajo no incluidos en la relación de puestos tipo la efectuarán las entidades locales sobre la base de la responsabilidad que se derive de las funciones a ellos encargadas y/o por analogía o similitud con los puestos de la estructura establecida.

Art. 3 del Real Decreto 861/86 : *Dentro de los límites máximo y mínimo señalados, el Pleno de la Corporación asignará nivel a cada puesto de trabajo atendiendo a **criterios de especialización, responsabilidad, competencia y mando**, así como a **la complejidad territorial y funcional de los servicios** en que esté situado el puesto.*

3. *En ningún caso los funcionarios de Administración Local podrán obtener puestos de trabajo no incluidos en los niveles del intervalo correspondiente al grupo de titulación en que figure clasificada su Escala, Subescala, clase o categoría”.*

Artículo 168

“La cuantía del complemento de destino tendrá que reflejarse anualmente en el presupuesto de cada corporación, según lo que establezca para cada nivel la Ley de presupuestos generales del Estado para los funcionarios de la Administración civil del Estado.”

Situaciones de diferencia de nivel entre el grado personal consolidado y nivel del puesto de trabajo que se desarrolla

Los funcionarios de carrera tienen derecho a percibir al menos el importe del complemento de destino correspondiente a su grado personal consolidado. De acuerdo con ello, los funcionarios que tengan un grado consolidado superior al nivel del puesto de trabajo que ocupen de forma efectiva, percibirán el importe correspondiente a la diferencia económica existente entre el complemento de destino correspondiente al nivel del puesto de trabajo que ocupan y el complemento de destino correspondiente a su grado personal consolidado. Dado que esta diferencia es parte del complemento de destino, también se tendrá en cuenta, en su caso, en las pagas extraordinarias.

COMPLEMENTO ESPECÍFICO (Decret 214/90 i similar Real Decreto 861/86)

Artículo 169

El complemento específico estará destinado a retribuir las condiciones particulares de algunos puestos de trabajo en atención a **la especial dificultad técnica, el grado de dedicación, la responsabilidad, la incompatibilidad, la peligrosidad o la penosidad**. Este complemento figurará en la relación de puestos de trabajo; sólo se podrá atribuir un complemento específico a cada puesto de trabajo, pero la cantidad correspondiente podrá variar en función de los factores mencionados.

Artículo 170

1. El establecimiento o la modificación del complemento específico exigirá, con carácter previo, que la corporación **efectúe una valoración del puesto de trabajo** atendiendo a las circunstancias expresadas en el artículo anterior.
2. Una vez efectuada la valoración, el pleno de la corporación, al aprobar la relación de puestos de trabajo, determinará aquellos a los que corresponda un complemento específico, señalando su cuantía respectiva.
3. La cuantía global destinada a la asignación de complementos específicos figurará en el presupuesto y no podrá exceder del límite máximo expresado en el artículo 175.2.a) de este Reglamento.

Este complemento se percibe en doce mensualidades ordinarias y dos adicionales en los meses de junio y diciembre. Serán de aplicación a estas dos pagas adicionales las **mismas normas de proporcionalidad que se aplican a las pagas extraordinarias**.

Por tanto, en las nóminas de junio y de diciembre, aparte de cobrar la paga extra (sueldo y trienios con el importe reducido de acuerdo con la correspondiente Ley de presupuestos, más complemento de destino), también se percibe el complemento adicional (complemento específico).

PAGAS EXTRAORDINARIAS

Las pagas extraordinarias son dos al año y se perciben en los meses de junio y diciembre. El importe mínimo de cada una será el de una mensualidad de sueldo y los trienios de acuerdo con la situación del funcionario el día 1 del mes de abono de la paga extraordinaria.

Las pagas extraordinarias, en los mismos términos que el resto de retribuciones del personal, serán objeto de adecuación proporcional a la jornada efectivamente realizada y el tiempo trabajado.

Las reglas para la acreditación de las pagas extraordinarias se fijan anualmente en las sucesivas leyes de presupuestos de la Generalidad. Así, se prevé que éstas deben acreditarse los meses de junio y diciembre y de acuerdo con la situación y los derechos del funcionario, los días 1 de junio y 1 de diciembre. El período correspondiente al devengo de cada una de las pagas extraordinarias comprende los seis meses inmediatamente anteriores, y este devengo se calcula de acuerdo con el número de **días naturales** contenidos en cada uno de los períodos.

Paga extraordinaria de junio :

Periodo: del 1 de diciembre del año anterior al 31 de mayo del año en curso (182 días naturales excepto los años bisiestos, que son 183 días naturales).

Paga extraordinaria de diciembre :

Periodo: del 1 de junio al 30 de noviembre del año en curso (183 días naturales).

Las pagas extraordinarias se abonarán proporcionalmente en los siguientes casos:

- Cuando el tiempo de servicios prestados sea inferior a la totalidad del período de devengo de una paga extraordinaria, dicha paga se abonará proporcionalmente al tiempo de servicios efectivamente prestados.
- Cuando la jornada de trabajo, durante los seis meses inmediatamente anteriores a los meses de junio o diciembre, sea una jornada reducida, el importe de la paga extraordinaria experimentará la correspondiente reducción proporcional.
- Para los funcionarios en servicio activo que gocen de una licencia sin derecho a retribución, la paga extraordinaria se acredita igualmente en los meses de junio y diciembre, pero se abonará en la cuantía proporcional al tiempo de servicios efectivamente prestados en el período correspondiente de cada una de las pagas. Es decir, los días de disfrute de la licencia sin derecho a retribución deben descontarse de la paga extraordinaria que corresponda.
- En caso de cese en el servicio activo, la paga extraordinaria se devenga el día del cese con referencia a la situación y los derechos del funcionario en esa fecha, pero se abonará proporcionalmente al tiempo de servicios efectivamente prestados.

COMPLEMENTO DE PRODUCTIVIDAD (Art. 5 Real Decreto 861/86)

“1. El complemento de productividad está destinado a retribuir el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés e iniciativa con que el funcionario desempeña su trabajo.

2. La apreciación de la productividad deberá realizarse en función de circunstancias objetivas relacionadas directamente con el desempeño del puesto de trabajo y objetivos asignados al mismo.

3. En ningún caso las cuantías asignadas por complemento de productividad durante un período de tiempo originarán ningún tipo de derecho individual respecto a las valoraciones o apreciaciones correspondientes a períodos sucesivos.

4. Las cantidades que perciba cada funcionario por este concepto serán de conocimiento público, tanto de los demás funcionarios de la Corporación como de los representantes sindicales.

5. Corresponde al Pleno de cada Corporación determinar en el presupuesto la cantidad global destinada a la asignación de complemento de productividad a los funcionarios dentro de los límites máximos señalados en el artículo 7.2, b), de esta norma.

6. Corresponde al Alcalde o al Presidente de la Corporación la distribución de dicha cuantía entre los diferentes programas o áreas y la asignación individual del complemento de productividad, con sujeción a los criterios que en su caso haya establecido el Pleno, sin perjuicio de las delegaciones que pueda conferir conforme a lo establecido en la Ley 7/1985, de 2 de abril"

Gratificaciones de servicios extraordinarios

Estas gratificaciones tendrán carácter excepcional y sólo podrán ser reconocidas para servicios extraordinarios prestados fuera de la jornada normal de trabajo. En ningún caso podrán ser fijas en cuanto a cuantía ni periódicas en cuanto al derecho a percibir las.

- Límites a las horas extraordinarias:
 - Existe un crédito asignado a cada departamento u organismo autónomo para este fin, que no puede sobrepasarse.
 - Su autorización por los Secretarios Generales es excepcional y por motivos extraordinarios y/o por causa de fuerza mayor que deben quedar debidamente acreditados en el expediente.
 - La percepción de gratificaciones por servicios extraordinarios por el personal funcionario podrá autorizarse para cualquier puesto de trabajo, salvo aquellos puestos que tengan atribuida la jornada y horario de dedicación especial, supuesto en que se declara incompatible.

Artículo 165 Decret 214/90

Las retribuciones complementarias tendrán que respetar la estructura y el criterio de valoración objetiva de las del resto de los funcionarios públicos. La cuantía **global tendrá que ser fijada por el pleno de la corporación dentro de los límites máximos y mínimos que señale el Estado.**

QUESTIONS DE DOMINI PROFESSIONAL

RETRIBUCIONES DE LOS FUNCIONARIOS REMOVIDOS O HECHOS CESAR Y CASOS DE SUPRESIÓN DE PUESTO DE TRABAJO (ARTÍCULOS 75 A 79 TRFLP)

El personal funcionario que ocupe un puesto **con destino definitivo** que haya sido removido, hecho cesar, o que el puesto de trabajo sea objeto de supresión, y que no obtengan otro puesto por los sistemas de concurso o libre designación tiene derecho a percibir las retribuciones básicas y el complemento de destino equivalente al grado personal que tenga consolidado y el complemento específico del puesto específico con el nivel de pase con ocupado o, si es superior, el correspondiente factores de penosidad, peligrosidad, incompatibilidad y dedicación superior a la normal.

Los funcionarios **hechos cesar discrecionalmente** en el caso de nombramientos de libre designación pueden optar por percibir el complemento específico mencionado anteriormente o, en sustitución del complemento específico del puesto que pasen a desempeñar, un complemento personal variable equivalente al 70% del complemento específico mínimo atribuido a puestos de trabajo del nivel correspondiente al grado personal que acrediten.

Se retribuye pues la diferencia entre el complemento específico que corresponda a las garantías retributivas especificadas en los párrafos anteriores y el complemento específico asignado al puesto de trabajo que pase a desempeñar el funcionario.

Estas garantías no serán de aplicación para los casos de pérdida del puesto de trabajo como consecuencia de la imposición de una sanción disciplinaria.

Dado que esta diferencia forma parte del complemento específico, también se abonará en doce mensualidades ordinarias y dos adicionales en los meses de junio y diciembre.

Estas garantías retributivas se desarrollan en los artículos 91 y 100 del [Decreto 123/1997](#), de 13 de mayo, por el que se aprueba el Reglamento general de provisión de puestos de trabajo y promoción profesional de los funcionarios de la Administración de la Generalidad de Cataluña.

OTRAS PERCEPCIONES ECONOMICAS

Aparte de los conceptos que se han mencionado, el resto de percepciones económicas que puede percibir el personal funcionario encuentran amparo en previsiones normativas específicas, como:

1. **Las indemnizaciones por razón del servicio,**
2. **Aportaciones a planes de pensiones,**
3. **Complementos personales transitorios,**
4. **La acción social,**
5. **Anticipos**
6. **y los premios o las recompensas** (este último muy limitado en la normativa presupuestaria del la [Ley](#) de presupuestos generales del Estado para 2023).

Indemnizaciones por razón del servicio

Tipo de indemnizaciones

Comisiones de servicios fuera de la localidad

Se producirán cuando se encarguen al trabajador tareas especiales de carácter circunstancial que se desempeñarán fuera de la localidad del puesto de trabajo habitual, así como la asistencia a cursos vinculados a las funciones propias del trabajador.

Los órganos competentes para designar a las comisiones de servicios fuera de la localidad son los Secretarios Generales. Éstas siempre se inician y finalizan en el puesto de trabajo habitual.

Cuando tiene lugar este tipo de comisión, se puede tener derecho a las siguientes clases de indemnización:

- *Indemnización por dietas* : es la cantidad que se acredita diariamente para satisfacer los gastos de manutención y alojamiento. El importe de los gastos de manutención puede corresponder a las comidas y cenas que se hayan realizado con motivo de la comisión de servicios fuera de la localidad. El importe de la indemnización se minorará, en su caso, con

el importe del tique restaurante. En cuanto a la indemnización por alojamiento, se percibirá el importe realmente gastado y justificado documentalmente, siempre que el gasto se haya realizado en un establecimiento hotelero de categoría estándar. Las comisiones de servicios indemnizables tendrán una duración mínima de cinco horas.

- *Indemnización por gastos de viaje* : es la cantidad que se abona por la utilización de cualquier medio de transporte. El trabajador tendrá derecho a la indemnización del coste del transporte desde el puesto de trabajo habitual hasta el destino de la comisión de servicios, ya la inversa. Si el traslado se realiza en transporte público, se percibirá el importe del billete con arreglo a las tarifas de clase turista. Si se realiza en vehículo particular, la indemnización se calculará de acuerdo con el kilometraje. También deben abonarse por el importe que se justifique documentalmente los peajes de autopistas y los aparcamientos de los vehículos.

Asistencias

Son las indemnizaciones a abonar en los siguientes casos:

- Participación en tribunales de oposiciones y concursos encargados de la selección de personal o en la práctica de pruebas de aptitud.
- Colaboración con carácter no permanente ni habitual en cursos y otras actividades de formación y perfeccionamiento del personal organizadas por la Administración, y colaboración en publicaciones y otros medios de difusión de información.

ESPECIAL REFERENCIA A LAS RETRIBUCIONES DE LOS FUNCIONARIOS EN PRÁCTICAS

L'article 26 del RDL 5/2015, de 30 d'octubre, que aprova el text refós de la Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic, en endavant TREBEP, estableix el següent:

Article 26. Retribucions dels funcionaris en pràctiques Les administracions públiques han de determinar les retribucions dels funcionaris en pràctiques que, com a mínim, s'han de correspondre a les del sou del subgrup o grup, en el supòsit que aquest no tingui subgrup, en què aspirin a ingressar

Pel que fa al règim retributiu dels funcionaris en pràctiques a partir del TREBEP, es d'aplicació l'article 104 bis del TU 1/1997 i per tant es desplaça l'aplicació del RD 456/1986, de 10 de febrero:

Segon el DL 1/1997 resulta que: Retribuciones de los funcionarios en prácticas

1. Las personas que sean nombradas funcionarios en prácticas porque están realizando períodos de prácticas o siguen cursos de formación selectivos percibirán una retribución equivalente al sueldo y las pagas extraordinarias del grupo o subgrupo en que esté clasificado el cuerpo o escala a la que pretenden ingresar.

En caso de que las prácticas consistan en desarrollar un puesto de trabajo, percibirán, además, las retribuciones complementarias correspondientes a dicho puesto.

2. Excepcionalmente, en caso de que el funcionario en prácticas tenga una vinculación previa como funcionario de carrera o interino, personal laboral fijo o temporal con la misma administración a la que pertenece el cuerpo o escala a la que aspira a ingresar, puede optar por percibir las retribuciones que le corresponden como funcionario en prácticas o bien por percibir las retribuciones del puesto que ocupaba con cargo a los créditos del departamento. En ambos casos, en su caso, seguirá percibiendo la antigüedad que tiene reconocida.

3. En caso de superar las prácticas o el curso formativo de selección, todo el tiempo prestado como funcionario en prácticas computa a efectos de antigüedad por servicios prestados.

LÍMITES A LA CUANTÍA GLOBAL DE LOS COMPLEMENTOS ESPECÍFICO Y DE PRODUCTIVIDAD Y DE LAS GRATIFICACIONES. DECRET 214/90

Artículo 175

“1. Los créditos destinados a complemento específico, complemento de productividad, gratificaciones y, en su caso, complementos personales transitorios, serán los que resulten de restar a la masa retributiva global presupuestada para cada ejercicio económico, excluida la referida al personal laboral, la suma de las cantidades que al personal funcionario le corresponda por los conceptos de retribuciones básicas, ayuda familiar y complemento de destino.

2. La cantidad que resulte, de acuerdo con lo que dispone el punto anterior, se destinará:

- a) Hasta un máximo del 75% para el complemento específico, en cualquiera de sus modalidades.
- b) Hasta un máximo del 30% para el complemento de productividad.
- c) Hasta un máximo del 10% para gratificaciones.

Artículo 176

El disfrute de las retribuciones complementarias no creará derechos adquiridos a favor de los funcionarios, a excepción de cuando se establezca legalmente respecto al grado consolidado en relación con el nivel de complemento de destino.”

ACREDITACIÓN DE LAS RETRIBUCIONES.

REDUCCIÓN DE JORNADA

Artículo 179 e idéntico Real Decreto 861/86)

Los funcionarios de la Administración local que, de acuerdo con las normas en vigor, realicen una jornada de trabajo reducida, experimentarán una reducción proporcional sobre la totalidad de las retribuciones correspondientes a la jornada completa, tanto básicas como complementarias, con inclusión de los trienios. Una reducción idéntica se practicará sobre las pagas extraordinarias en el caso de que los funcionarios disfruten de una jornada de trabajo reducida el día 1 de los meses de junio y/o diciembre, fecha de acreditación de las pagas citadas.

Artículo 182 (DEDUCCIÓN POR HUELGA)

Los funcionarios que ejerzan el derecho de huelga no acreditarán ni percibirán las retribuciones correspondientes al tiempo que hayan estado en esta situación, sin que la deducción de retribuciones que se efectúe tenga, en ningún caso, carácter sancionador.

TRIENNIS: MONOGRAFIC

Els triennis ordinaris: concepte

Els triennis formen part de les retribucions bàsiques. Tenen per objecte retribuir l'antiguitat i consisteixen en la percepció d'una quantia igual per a cada grup o subgrup de classificació professional del personal funcionari. L'acte de reconeixement d'un trienni té caràcter declaratiu de drets: el dret a la percepció del trienni reconegut.

Els triennis es reconeixen per cada període de tres anys de prestació de serveis en un cos, escala i/o especialitat determinada. En aquest punt s'ha de recordar que l'article 76 del text refós de l'EBEP disposa que els cossos i escales es classifiquen, d'acord amb la titulació exigida per accedir-hi, en els grups i subgrups següents: Grup A (subgrups A1 i A2), Grup B i Grup C (subgrups C1 i C2). A aquests grups s'hi ha d'afegir el Grup E previst per la disposició addicional sisena de la mateixa norma. Es tracta del grup denominat Altres agrupacions professionals (AP), per accedir a aquest grup no s'exigeix tenir cap de les titulacions previstes en el sistema educatiu.

Els períodes de tres anys de prestació de serveis necessaris per poder reconèixer els triennis impliquen, com a norma general, romandre en la situació administrativa de servei actiu. Tot i això, hi ha altres situacions administratives que es preveu expressament que han de computar a efectes de triennis, són aquestes: l'excedència per cura de familiars, l'excedència voluntària especial, l'excedència per raó de violència de gènere o per raó de violència terrorista i els serveis especials

Grup o subgrup de reconeixement del trienni

Quan es compleixen els tres anys de prestació de serveis, l'Administració reconeix el trienni en el grup o subgrup al qual es troba adscrit el cos, escala i/o especialitat en què estigui presentant serveis la persona interessada.

En el cas de canvi d'un grup a un altre:

a) La persona interessada conserva el dret a percebre els triennis reconeguts en les quanties assignades als grups o subgrups en què es perfeccionaren.

b) Les fraccions de temps de servei que no completen cap trienni s'acumulen al nou grup o subgrup al qual s'ha accedit. És a dir, en el cas d'una persona que porta dos anys i mig de serveis en el subgrup C2 i accedeix al subgrup C1, si completa els sis mesos que li manquen per assolir els tres anys, el trienni li és reconegut en el subgrup C1.

Quantia, efectes econòmics i situació administrativa

El personal funcionari percep en concepte de triennis les quanties que, per a cada grup o subgrup, determina la Llei de pressuposts generals de l'Estat per a cada *exercici*.

Els triennis reconeguts tenen efectes econòmics a partir del mes següent al mes en què vencen. Aquesta regla general té una excepció: quan el trienni venç el dia 1 del mes corresponent. En aquest cas, el trienni té efectes econòmics el mateix mes en què venç. Això és així perquè l'article 10.1 del Decret 85/1990 estableix que les retribucions bàsiques i complementàries fixes en la quantia, així com les periòdiques en el venciment, que merita el personal funcionari es fan efectives per mensualitats completes i amb referència a la situació i als drets del funcionari, referides al primer dia hàbil del mes a què correspongui.

art. 25 trebep: triennis funcionaris interins

1. Los funcionarios interinos percibirán las retribuciones básicas y las pagas extraordinarias correspondientes al Subgrupo o Grupo de adscripción, en el supuesto de que éste no tenga Subgrupo. Percibirán asimismo las retribuciones complementarias a que se refieren los apartados b), c) y d) del artículo 24 y las correspondientes a la categoría de entrada en el cuerpo o escala en el que se le nombre.

2. Se reconocerán los trienios correspondientes a los servicios prestados antes de la entrada en vigor del presente Estatuto que tendrán efectos retributivos únicamente a partir de la entrada en vigor del mismo.

Abonament de triennis

El personal funcionari percep els triennis mentre es troba en la situació administrativa de servei actiu. L'Administració on presta serveis el funcionari o la funcionària és l'encarregada d'abonar la quantia corresponent

Els triennis del personal funcionari en serveis especials

A més del dret consistent en el fet que els triennis siguin reconeguts mentre la persona interessada es trobi en serveis especials, el text refós de l'EBEP també preveu el dret a la seva percepció efectiva. En concret l'article 87.2 estableix que el personal funcionari en serveis especials ha de percebre les retribucions del lloc o càrrec que aconsegueix i no les que li corresponguin com a personal funcionari, sense perjudici del dret a percebre els triennis que tinguin reconeguts en cada moment. Aquest dret ja es preveia a l'article 29.2 de la Llei 30/1984, de 2 d'agost, de mesures per a la reforma de la funció pública. És important l'expressió final de l'article 87.2 de l'EBEP «en cada moment» atès que, en cas que no s'hagués previst, es podria interpretar que només es tendria dret a la percepció de la quantia corresponent als triennis reconeguts just en el moment de passar a la situació de serveis especials. De fet, l'article 29.2 de la Llei 30/1984 no incloïa l'expressió esmentada.

L'Administració per a la qual es presten els serveis especials és la que s'ha de fer càrrec de satisfer la quantia corresponent als triennis que tinguin reconeguts la persona interessada. Només quan concorri una causa legal que li ho impedeixi se n'ha de fer càrrec l'administració d'origen. Així ho preveu l'article 8.2 del Reial decret 365/1995, de 10 de març, pel qual s'aprova el Reglament de situacions administratives dels funcionaris civils de l'Administració General de l'Estat, que s'aplica subsidiàriament a la nostra administració. El departament de Consultoria, Assessorament i Assistència de Recursos Humans del Ministeri de Política Territorial va considerar que la falta de partida pressupostària és una causa legal que impedeix retribuir els triennis.

Els triennis del personal funcionari en comissió de serveis a una altra administració

El personal funcionari en comissió de serveis en altres administracions roman en la situació administrativa de servei actiu a l'administració d'origen. De fet és aquesta, l'Administració, l'organisme competent per reconèixer els triennis que vencen durant el temps en què el funcionari o la funcionària roman en comissió de serveis en una altra administració. L'Administració de destí, on es desenvolupa la comissió de serveis, és la que s'ha de fer càrrec d'abonar les retribucions.

Els triennis dels alts càrrecs

D'acord amb el que s'estableix a la Llei 30/1984, de 2 d'agost, de mesures per a la reforma de la Funció Pública, els alts càrrecs tendran dret a la percepció, referida a catorze mensualitats dels triennis que poguessin tenir reconeguts com a funcionaris o personal laboral al servei de qualsevol administració pública, però mentre son alts càrrecs no generen triennis

Triennis del personal eventual:

La sentencia del TJUE de 9 de julio de 2015 como la sentencia del TS de 21 de enero de 2016, citada en el mismo sentido por la sentencia del TS de 8 de julio de 2016, dejan claro que el personal eventual regulado en la legislación española sí es encuadrable en el concepto de “trabajador de duración determinada” y consiguientemente, que le es aplicable el principio de no discriminación proclamado en la cláusula 4ª del Acuerdo marco, por tanto tienen dret. No existe jurisprudencia contradictoria a la indicada, por lo que para saber si tiene derecho o no, dependerá de si el personal

eventual y los funcionarios de carrera o personal laboral se encuentren en una situación comparable. La jurisprudencia diu que s'ha d'analitzar cas per cas.

Els triennis del personal amb contracte d'alta direcció

El contracte especial d'alta direcció es troba regulat pel text refós de l'Estatut dels treballadors i pel Reial decret 1382/1985, d'1 d'agost, pel qual es regula la relació laboral de caràcter especial del personal d'alta direcció (vegeu el document d'interès núm. 1). D'acord amb aquesta normativa, dins de la clausula retributiva dels contractes d'alta direcció se sol incloure el dret a percebre les retribucions corresponents als triennis que es tenen reconeguts com a personal funcionari o laboral de qualsevol administració pública.

El personal d'alta direcció al qual se li hagi inclòs dins el contracte d'alta direcció el dret a percebre triennis tindran dret i ho ha de sol·licitar expressament

Serveis que tenen el caràcter de prestació personal obligatòria

El Reial decret 1481/1982 disposa que, a efectes de perfeccionament de triennis, s'han de computar tots els serveis prestats a qualsevol administració pública. No obstant això, aquesta afirmació es veu matisada en el mateix reglament atès que no són objecte de reconeixement els serveis que tenen el caràcter de prestació personal obligatòria. És a dir el servei militar obligatori i la prestació social substitutòria.

Quan el servei militar era obligatori, fins a l'any 2001, les persones reclutades prestaven serveis per al ministeri competent en matèria de defensa. Durant els anys que va ser vigent el servei militar obligatori aquest va tenir diversos períodes de durada obligatòria. Atesa la previsió del Reial decret 1481/1982 només es poden reconèixer els serveis que excedeixen del període obligatori del servei militar vigent en cada moment. D'acord amb això, el Ministeri de Defensa emet uns certificats específics de serveis prestats a efectes de triennis en els quals especifica expressament el període que excedeix del servei militar obligatori.

El mateix criteri es manté respecte a la prestació social substitutòria, aquesta prestació de serveis es podia desenvolupar a una administració pública, però només es pot reconèixer com a servei prestat a efectes de triennis la part que excedeix del període de prestació de serveis obligatori

Serveis prestats simultàniament a més d'una administració

És possible que una persona hagi prestat serveis simultàniament a més d'una administració pública, sigui d'acord amb el que estableix el règim jurídic d'incompatibilitats, sigui incomplint-ho.

En tot cas, el mateix període de temps només pot computar una vegada. En el cas que una persona interessada aporti certificats de diferents administracions públiques i, a la vista d'aquests, s'encavalquin períodes de prestació de serveis, es reconeixeran els períodes corresponents sense encavalcaments

Serveis prestats en règim de contractació administrativa:

Així, com s'ha dit, la Llei 70/1978 preveu el reconeixement de serveis prestats en règim de contractació administrativa. I és que, fins a l'any 1984, la figura del personal contractat temporalment en règim administratiu per dur a terme treballs específics, concrets i de caràcter extraordinari o d'urgència es trobava previst en la normativa de funció pública. La disposició adicional quarta de la Llei 30/1984 establia que:

1. A partir de la fecha de entrada en vigor de la presente Ley no podrán celebrarse por las Administraciones Públicas contratos de colaboración temporal en régimen de derecho administrativo.

2. Los contratos a celebrar excepcionalmente por las Administraciones Públicas con personal para la realización de trabajos específicos y concretos no habituales se someterán a la legislación de contratos del Estado, sin perjuicio, en su caso, de la aplicación de la normativa civil o mercantil.

Per tant, la contractació temporal en règim administratiu a la qual es refereix la Llei 70/1978 era una relació temporal i funcional al marge d'aquella que regulava la llei de contractació pública. Avui dia la contractació administrativa de les administracions públiques es troba regulada, entre altres normes, per la Llei 9/2017, de 8 de novembre de contractes del sector públic i per la normativa autonòmica aprovada en aquest àmbit. Entre els contractes més habituals es pot fer esment del contracte d'obres, el de subministrament o el de serveis.

D'acord amb el que s'ha exposat, s'ha de concloure que:

a) Els serveis prestats mitjançant contractes de col·laboració temporal en règim de dret administratiu, contractes que es pogueren subscriure fins a l'any 1984, són objecte de reconeixement a efectes de triennis.

b) Els serveis prestats sota l'auspici de la normativa aplicable en matèria de contractació pública no són susceptibles de reconeixement a efectes de triennis.

Els serveis que es poden reconèixer d'acord amb la Llei 70/1978 duen implícita una relació de prestació de serveis per compte d'altri, sigui laboral o funcional. Els serveis prestats a conseqüència de la subscripció de contractes administratius entre persones físiques i administracions públiques són serveis prestats per compte propi, no susceptibles de ser reconeguts a efectes de triennis. I, de fet, en l'informe de vida laboral de les persones interessades, aquests serveis figuren com a prestats per persones treballadores autònomes.

En aquest punt és prou clarificadora la Sentència de la Sala Contenciosa Administrativa del Tribunal Superior de Justícia de Galícia de 12 de desembre de 2001, de la qual podem extreure el fragment següent:

“Es fundamental tener en cuenta que cuando se dictó la Ley 70/1978 era factible la contratación de personal para la realización de estudios, proyectos, dictámenes y otras prestaciones, siendo el objeto de los mismos la realización de trabajos específicos concretos y de carácter extraordinario o de urgencia, tal como se establecía en el artículo 6 de la Ley de Funcionarios Civiles del Estado, texto articulado aprobado por el Decreto 315/1964 de 7 de febrero, lo cual ha cambiado posteriormente, con la derogación por la Ley 30/1984 [...]. En efecto, en el régimen existente bajo la vigencia del artículo 6 se contrataba personal, que resultaba integrado en la estructura administrativa, y a quien se encomendaba la realización de los trabajos específicos y concretos (relación regulada por la legislación de funcionarios públicos), personal ligado a la Administración en régimen de contratación administrativa en cuyo concepto le prestaba sus servicios. Sin embargo, a partir de la vigencia del Decreto 1465/1985 y posteriormente del artículo 201 de la Ley 13/1995, lo contratado son los trabajos específicos y concretos no habituales de la Administración, que habrán de ser efectuados por personas que no se integran en aquella estructura administrativa, pues el otorgamiento del contrato no supone la existencia de relación funcional o laboral, de modo que no existe ligazón con la Administración sino a través de la realización de aquellos trabajos, aunque sea en virtud de un contrato administrativo (relación regulada por la legislación de contratos de las Administraciones Públicas), por lo que no existen servicios previos que puedan ser computados a los efectos de la Ley 70/1978, lo que justifica la adecuación a la legalidad de la resolución administrativa impugnada. [...]”

Serveis prestats com a càrrec polític : NO

Els serveis prestats com a càrrec polític (conseller/a, director/a general o secretari/ària general, per exemple) no poden ser reconeguts a efectes de triennis atès que no impliquen cap relació de

prestació de serveis en règim funcionarial o laboral. Això sí, en el supòsit d'una persona que ja té la condició de personal funcionari de l'Administració i accedeix a un càrrec polític que habilita el pas a la situació administrativa de serveis especials, el temps que roman en aquesta situació sí que és computable a efectes de triennis d'acord amb allò que disposa el text refós de l'EBEP.

Serveis prestats com a becari : NO

Els serveis prestats com a becari tampoc són computables a efectes de triennis atès que tampoc es constitueix una relació de prestació de serveis funcionarial o laboral.

La jurisprudència, entre altres la Sentència de la Sala Contenciosa Administrativa del Tribunal Suprem d'11 de desembre de 2001, així ho va determinar.

RECONeixEMENT DE SERVEIS PREVIS PRESTATS EN ALTRES ADMINISTRACIONS. NORMES D'APLICACIÓ. PERSONAL FUNCIONARI I PERSONAL LABORAL. ADQUISICIÓ I CONSOLIDACIÓ DEL GRAU PERSONAL

- Llei 70/1978, de 26 de desembre, de reconeixement de serveis previs a l'Administració pública.
- Reial decret 1461/1982, de 25 de juny, pel qual es dicten normes d'aplicació de la Llei 70/1978, de 26 de desembre, de reconeixement de serveis previs a l'Administració pública
- Decret 214/1990, pel qual s'aprova el Reglament del personal al servei de les entitats locals (art. 160.2.b i seg).
- La jurisprudència, entre altres la Sentència de la Sala Contenciosa Administrativa del Tribunal Suprem d'11 de desembre de 2001

[...] En cuanto al carácter de errónea de la doctrina que sienta la sentencia recurrida en casación en interés de la Ley, cabe invocar, para declararla como tal, el art. 1 de la Ley 70/1978, de 26 de Diciembre, sobre reconocimiento de servicios previos en la Administración Pública, a cuyo tenor dicho reconocimiento refiérese a los servicios prestados previos a la constitución de los correspondientes Cuerpos, Escalas o plazas o a su ingreso en ellos, así como al período de prácticas de los funcionarios que hayan superado las pruebas de ingreso en la Administración Pública, bajo la consideración de que por servicios efectivos se entienden los prestados en las Administraciones tanto en calidad de funcionario de empleo (eventual o interino) como los prestados en régimen de contratación administrativa o laboral, y con la precisión de que los funcionarios de carrera, a efectos de percibir el importe de los trienios que tuvieren reconocidos por servicios sucesivos prestados, desempeñando plaza o destino en propiedad, son aquellos funcionarios de carrera incluidos en el apartado 1 de dicho artículo, pero con relación a los servicios a que se refiere su apartado 2, de modo que el núcleo de la cuestión radica en la «calidad» con que se prestan esos servicios efectivos, que ha de ser, se insiste, como prestados por funcionarios de empleo, eventuales o interinos, o como prestados en régimen de contratación administrativa o laboral, conceptos éstos en que no cabe incluir a los becarios, sea cual sea el «provecho» que representen para la Administración, puesto que el núcleo de la cuestión se halla, no en el «provecho» sino en la «calidad» en que se prestan dichos servicios, y tal «calidad», necesaria a efectos de los reconocimientos pretendidos por el recurrente en la instancia y recogidos en la sentencia recurrida a tales efectos, no concurre en quienes, como los becarios, sólo resultan beneficiarios de una forma de subvención, de ayuda pecuniaria para que obtengan la debida formación, sin que exista relación de servicios profesionales con la Universidad [...].

La Llei 70/1978 fou desenvolupada reglamentàriament per mitjà del Reial decret 1481/1982, de 25 de juny, pel qual es dicten normes d'aplicació de la Llei 70/1978, de 26 de desembre, de reconeixement de serveis previs a l'Administració pública (document d'interès núm. 3).

L'entrada en vigor de la Llei 70/1978 i el Reial decret 1481/1982 afectà de manera important a les retribucions bàsiques del personal funcionari de carrera de les administracions públiques.

El fet que la normativa fos aprovada en els anys 1978 i 1982 fa que en l'actualitat es produeixin certs anacronismes. Així, per exemple, l'article 1.2 de la Llei 70/78 especifica que s'han de considerar serveis efectius prestats per a l'administració pública ja sigui en qualitat de «funcionario de empleo (eventual o interino)» o en règim de contractació

administrativa. Aquesta darrera modalitat de prestació de serveis ha desaparegut avui dia i pel que fa als «funcionarios de empleo» se n'ha canviat la nomenclatura.

Art. 1 Real Decreto 1461/1982, de 25 de junio, por el que se dictan normas de aplicación de la Ley 70/1978, de 26 de diciembre, de reconocimiento de servicios previos en la Administración pública.

Artículo 1. Servicios computables y efectos de los mismos.

Uno. A efectos de perfeccionamiento de trienios, se computarán todos los servicios prestados por los funcionarios de carrera en cualquiera de las Administraciones públicas citadas en el **artículo primero de la Ley setenta/mil novecientos setenta y ocho**, de veintiséis de diciembre, sea el que fuere el régimen jurídico en que los hubieran prestado, excepto aquellos que tuvieran el carácter de prestaciones personales obligatorias.

Art. 1 Ley 70/1978:

Artículo primero. Uno. Se reconocen a los funcionarios de carrera de la Administración del Estado, de la Local, de la Institucional, de la de Justicia, de la Jurisdicción del Trabajo y de la Seguridad Social la totalidad de los servicios indistintamente prestados por ellos en dichas Administraciones, previos a la constitución de los correspondientes Cuerpos, Escalas o plazas o a su ingreso en ellos, así como el período de prácticas de los funcionarios que hayan superado las pruebas de ingreso en la Administración pública.

Dos. Se considerarán servicios efectivos todos los indistintamente prestados a las esferas de la Administración pública señaladas en el párrafo anterior, tanto en calidad de funcionario de empleo (eventual o interino) como los prestados en régimen de contratación administrativa o laboral, se hayan formalizado o no documentalmente dichos contratos.

Tres. Los funcionarios de carrera incluidos en el apartado uno tendrán derecho a percibir el importe de los trienios que tuviesen reconocidos por servicios sucesivos prestados, desempeñando plaza o destino en propiedad, en cualquiera de las mencionadas esferas de la Administración, o en la Administración Militar y Cuerpos de la Guardia Civil y Policía Armada

A los aludidos efectos se considerará período de prácticas el prestado una vez superadas las pruebas selectivas correspondientes, habiéndose expedido el adecuado nombramiento, con el devengo durante el mismo de retribución económica y siempre y cuando una vez superado dicho período se hubiera obtenido el correspondiente nombramiento de funcionario de carrera.

Dos. Ningún período de tiempo podrá ser computado más de una vez aun cuando durante el mismo el funcionario hubiera prestado servicios simultáneos en una o más esferas de la misma Administración o en Administraciones públicas diferentes.

Tampoco serán computables los servicios prestados en régimen de contratación administrativa o laboral cuando, al romperse el vínculo jurídico con la Administración y recibir la indemnización correspondiente, renunció el interesado a cualquier otro derecho que pudiera derivarse de tales servicios.

Tres. Cualquier período de tiempo de servicios que haya sido tenido en consideración para determinar pensión de cualquier naturaleza no puede ser nuevamente reconocido a los efectos previstos en la Ley.

Àmbit subjectiu d'aplicació

Tant la Llei 70/1978 com el Reial decret 1481/1982 fan referència expressa al dret del personal funcionari de carrera al reconeixement dels serveis previs a efectes de triennis.

Com ja s'ha dit no fou fins a l'entrada en vigor de la Llei 7/2007, de 12 d'abril, mitjançant la qual s'aprova l'Estatut bàsic de l'empleat públic (el 13 de maig de 2007), que es reconegué el dret del personal funcionari interí a percebre triennis. L'article 25.2 del text refós de l'EBEP va preveure el dret al reconeixement dels serveis previs a efectes de triennis del personal funcionari interí en els termes següents:

“Se reconocerán los trienios correspondientes a los servicios prestados antes de la entrada en vigor del presente Estatuto que tendrán efectos retributivos únicamente a partir de la entrada en vigor del mismo”.

Conseqüentment, avui dia, la Llei 70/1978 i la normativa de desenvolupament són d'aplicació tant al personal funcionari de carrera com al personal funcionari interí.

Procediment de reconeixement de serveis previs a efectes de triennis

Es tracta d'un procediment que s'inicia sempre a instància de la persona interessada. A la sol·licitud s'ha d'adjuntar el certificat de serveis prestats que es pretén que siguin reconeguts, o els certificats corresponents en cas que s'hagin prestat serveis en més d'una administració.

Certificats

L'Administració competent per emetre els certificats és aquella en què s'han prestat els serveis que es pretén que siguin reconeguts. També es pot aportar una còpia acarada del certificat si no es vol adjuntar el document original.

L'article 3 del Reial decret 1481/1982 fa referència als certificats, amb especial esment de les dades que han de contenir. Aquest precepte estableix que els certificats s'han d'ajustar al **model de l'annex 1 d'aquesta norma**, motiu pel qual en la pràctica els certificats de serveis prestats són coneguts com a annexos 1.

El contingut mínim d'aquests certificats és el següent:

- Identificació de l'Administració on s'han prestat els serveis.
- Nom, llinatges i número de DNI de la persona interessada.
- Cos, escala i/o especialitat en cas que els serveis s'hagin prestat en la condició de personal funcionari.
- Plaça o categoria professional en el cas que els serveis s'hagin prestat en la condició de personal laboral.
- El vincle en què s'han prestat els serveis: funcionari de carrera, funcionari interí, funcionari en pràctiques, contractat laboral fix o temporal.
- El període de temps en què s'han prestat els serveis, s'ha d'indicar el dia, mes i any de l'inici i el dia, mes i any de la finalització.

L'article 3 del Reial decret 1481/1982 indica que els certificats «**expresarán el nivel de proporcionalidad** que por analogía corresponde a los servicios prestados en cada periodo de tiempo de conformidad con las titulaciones y requisitos que tenía el funcionario cuando prestó los servicios objeto del reconocimiento y el puesto de trabajo efectivamente desempeñado». **L'índex de proporcionalitat és necessari per determinar el grup o el subgrup en què s'han de reconèixer els serveis prestats, sobretot pel que fa als serveis prestats com a personal laboral o com a personal funcionari** abans que s'aprovis la classificació dels cossos i escales en grups o subgrups.

La Llei 9/1978 va preveure la possibilitat que els serveis prestats com a contractat laboral o administratiu no es trobessin formalment documentats. El Reial decret 1481/1982 va preveure que, en el cas que els contractes no es formalitzessin documentalment en el seu moment, **els certificats de serveis prestats es poden emetre fonamentant-se en qualsevol mitjà de prova vàlid en dret. Alguns exemples de mitjans de prova són:**

- Les fotocòpies, testimonis o còpies autoritzades de les nòmines percebudes.
- Els rebuts, llistes de pagament o qualsevol altre document acreditatiu de l'abonament a la persona interessada de les retribucions satisfetes durant el període de temps que es pretén que sigui reconegut.

Valoració i grup o subgrup dels triennis reconeguts

L'Administració acumula cronològicament els serveis objecte de reconeixement i duu a terme un nou còmput de triennis. En el cas que la persona interessada hagi prestat serveis a més d'un cos, escala o plaça laboral, els serveis es van acumulant per ordre d'antiguitat.

Si, d'acord amb el nou còmput de serveis, pertoca el reconeixement d'algun trienni, aquest es perfecciona en el grup o subgrup assignat al cos, escala o especialitat en què **es compleixen els tres anys**, amb independència que durant aquests tres anys s'hagin prestat serveis a diferents cossos o amb diversos nivells de proporcionalitat. En el supòsit que el reconeixement de serveis previs no suposi el reconeixement d'algun trienni, la conseqüència d'aquest reconeixement és l'escurçament del venciment del trienni en període de perfeccionament

CONSOLIDACIÓ DEL GRAU PERSONAL

El grado personal es una institución clave en la carrera administrativa de los funcionarios públicos, pues garantiza la progresión profesional, estabilidad retributiva y movilidad dentro de la Administración. Su regulación básica se recoge en el Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP, RDL 5/2015) y en el RD 364/1995, Reglamento de provisión de puestos y consolidación del grado personal.

Concepto y normativa

Definición: El grado personal es el nivel consolidado dentro del intervalo asignado a cada cuerpo o escala, que refleja la posición alcanzada en la carrera administrativa.

Normativa básica: Decret 214/90

Consolidación del grado personal

Dins l'Administració local els graus que poden consolidar els funcionaris són els corresponents als nivells inclosos **en els intervals, segons els grups de cossos i d'escals** als quals pertanyin, d'acord amb la normativa estatal aplicable.

Art. 134 Decret 214/90 : Els funcionaris de nou ingrés tenen el grau personal corresponent al nivell inferior de l'interval del grup al qual pertanyen, segons el que es dedueixi de la relació de llocs de treball o del catàleg. En absència de previsió expressa en aquests instruments, s'aplicarà el nivell inferior atribuït per la legislació de caràcter general.

Regles generals

Art. 108 Decret 214/90:

El grau personal s'adquireix per l'exercici d'un o més llocs del nivell corresponent durant dos anys continuats o tres amb interrupció. Si durant el temps en què el funcionari exerceix un lloc es modifica el nivell d'aquest lloc, el temps d'exercici es computa amb el nivell més alt en el qual l'esmentat lloc ha estat classificat. Malgrat el que disposa el paràgraf anterior, els funcionaris que obtinguin un lloc de treball superior en més de dos nivells al corresponent al seu grau personal consolidaran cada dos anys de serveis **continuat el grau superior en dos nivells al que posseeixen**, sense que en cap cas no puguin superar el corresponent al lloc exercit.

Art 130 Decret 214/90 :

El grau personal pot adquirir-se també mitjançant la superació de cursos específics o altres requisits objectius que determini el ple de la corporació.

El procediment d'accés als cursos i la fixació dels altres requisits objectius s'ha de fonamentar exclusivament en criteris de mèrit i capacitat, i la selecció dels aspirants s'ha de realitzar mitjançant concurs.

Situacions específiques de consolidació

Serveis especials: Art. 131. 3 Decret 214/90 : 3 El temps de permanència en la situació de serveis especials és computat, a l'efecte de consolidació del grau personal, com a prestat en l'últim lloc ocupat en la situació de servei actiu o en el que posteriorment s'hagi obtingut per concurs.

Funcionarios en prácticas: puede contar si se desempeñan funciones con nivel asignado.

Reingresados: consolidan en los puestos provisionales que desempeñen.

Traslados por concurso o libre designación: consolidación tras el tiempo mínimo exigido.

Particularitats:

Reconocimiento del grado personal en cambios de Administración o por acceso a otra administración

Acceso por movilidad (art. 84 EBEP)

Cuando un funcionario se incorpora a otra Administración a través de los procedimientos de movilidad interadministrativa, sí se le reconoce el grado personal consolidado en la Administración de origen, siempre que sea compatible con el intervalo de niveles del cuerpo/escala de destino.

- Ejemplo:

Un funcionario del Subgrupo A2 en una Comunidad Autónoma que tenga consolidado un grado 22 y que accede al Ayuntamiento tendrá reconocido ese grado siempre que el intervalo de niveles de su cuerpo en el Estado incluya el 22.

Si el nivel consolidado excede el máximo previsto en el cuerpo o escala de destino, se reconoce el máximo nivel posible de ese intervalo.

☞ Esta regla asegura la portabilidad de la carrera administrativa entre Administraciones, evitando que el funcionario pierda derechos adquiridos por su trayectoria previa.

--

Acceso por turno libre (oposición, concurso-oposición)

En este caso, el funcionario no mantiene el grado consolidado que tuviera en otra Administración.

Al superar una oposición por turno libre se inicia una nueva relación de servicio con la Administración de destino.

El grado personal comienza de cero, debiendo consolidarse conforme al puesto de trabajo obtenido en la nueva Administración.

El tiempo de servicios previos puede tener valor a efectos de trienios o de reconocimiento de servicios prestados (art. 67 EBEP), pero no a efectos de grado personal.

REGULACIÓ DEL COMPLEMENT DE PRODUCTIVITAT. REGULACIÓ AL PERSONAL DE LES ENTITATS LOCALS.

El Reial decret 861/1986 de 26 d'abril, pel que s'estableix el règim de les retribucions dels funcionaris de l'administració local, així com el Decret 214/1990, de 30 de juliol, pel qual s'aprova el Reglament del personal al servei de les entitats locals, regulen el complement de productivitat en els termes següents:

“El complement de productivitat està destinat a retribuir l'especial rendiment, l'activitat extraordinària i l'interès i iniciativa amb què el funcionari exerceix el seu treball.

L'apreciació de la productivitat haurà de realitzar-se en funció de circumstàncies objectives relacionades directament amb l'acompliment del lloc de treball i objectius assignats a aquest.

En cap cas les quanties assignades per complement de productivitat durant un període de temps originaran cap mena de dret individual respecte a les valoracions o apreciacions corresponents a períodes successius.

Les quantitats que percep cada funcionari per aquest concepte seran de coneixement públic, tant dels altres funcionaris de la Corporació com dels representants sindicals.

Correspon al Ple de la Corporació determinar en el pressupost la quantitat global destinada a l'assignació de complement de productivitat als funcionaris dins dels límits màxims assenyalats en l'article 7.2b) d'aquesta norma.

Correspon a l'Alcalde o President de la Corporació la distribució d'aquesta quantia entre els diferents programes o àrees i l'assignació individual de complement de productivitat, amb subjecció als criteris que si escau hagi establert el Ple, sense perjudici de les delegacions que pugui conferir d'acord amb la Llei 8/1987, de 15 d'abril, municipal i de règim local de Catalunya.”

L'art. 298 del Decret legislatiu 2/2003, de 28 d'abril, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei municipal i de regim local de Catalunya, disposa que les retribucions bàsiques dels funcionaris locals tenen la mateixa estructura i quantia idèntica que les establertes amb caràcter general per a tota la funció pública, i que en matèria de retribucions complementaries ha de respectar l'estructura i criteri de valoració objectiva de les de la resta de funcionaris públics.

L'article 7 del Reial decret 861/1986, de 25 de abril, pel qual s'estableix el regim de retribucions dels funcionaris de l'administració local, fixa el límits de distribució dels complements salarials:

“1. Los créditos destinados a complemento específico, complemento de productividad, gratificaciones y, en su caso, complementos personales transitorios, serán los que resulten de restar a la masa retributiva global presupuestada para cada ejercicio económico, excluida la referida al personal laboral, la suma de las cantidades que al personal funcionario le correspondan por los conceptos de retribuciones básicas, ayuda familiar y complemento de destino.

2. La cantidad que resulte, con arreglo a lo dispuesto en el número anterior, se destinará:

Hasta un máximo del 75 por 100 para complemento específico, en cualquiera de sus modalidades, incluyendo el de penosidad o peligrosidad para la Policía Municipal y Servicio de Extinción de Incendios.

Hasta un máximo del 30 por 100 para complemento de productividad

Hasta un máximo del 10 por 100 para gratificaciones.”

L'article 93.2 de la LBRL i 298.2 del Decret legislatiu 2/2003 de 8 de març, determinen que a les administracions locals la quantia global de les retribucions complementàries serà fixada pel Ple de la Corporació, dins dels límits màxims i mínims que s'assenyalen per l'Estat.

L'article 20.1 del Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic (TRLEBEP), estableix que les administracions públiques establiran sistemes que permetin l'avaluació de l'exercici dels seus empleats, mitjançant un procediment que mesuri i valori la conducta professional i el rendiment o l'èxit de resultats.

L'esmentat article preveu que els sistemes d'avaluació de l'acompliment s'han d'adequar, en tot cas, a criteris de transparència, objectivitat, imparcialitat i no discriminació i s'han d'aplicar sense detriment dels drets dels empleats públics.

L'article 37 del TRLEBEP preveu que seran objecte de negociació, en el seu àmbit respectiu i en relació amb les competències de cada administració pública i amb l'abast que legalment sigui procedent en cada cas, entre d'altres, la determinació i l'aplicació de les retribucions complementàries dels funcionaris i les normes que fixin els criteris i mecanismes generals en matèria d'avaluació del rendiment.

En conclusió:

La regulació del complement de productivitat ha generat nombrosos desacords pel seu caràcter una mica subjectiu. La regulació a l'àmbit local es troba a l'art. 5 del RD 861/1986, de 25 d'abril, pel qual s'estableix el Règim de les Retribucions dels funcionaris d'Administració Local, que estableix les característiques següents:

- El complement de productivitat està destinat a retribuir "l'especial rendiment, l'activitat extraordinària i l'interès i la iniciativa amb què el funcionari exerceix el seu treball", concepte que pràcticament coincideix amb el de l'art. 24.c) del RDLeg 5/2015, del 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic -TREBEP-: "El grau d'interès, iniciativa o esforç amb què el funcionari exerceix el seu treball i el rendiment o resultats obtinguts".
- L'apreciació de la productivitat s'ha de fer en funció de circumstàncies objectives relacionades directament amb l'exercici del lloc de treball i els objectius assignats a aquest, la qual cosa implícitament suposa que respon a una valoració d'uns objectius predeterminats en un període anterior, i avaluats posteriorment.
- No ha de ser un concepte estable a la nòmina.

Si es respecten les característiques anteriors, no es generen drets en períodes posteriors.

No obstant això, encara que no ho plantegen explícitament, però, és molt freqüent parla del que la doctrina i la jurisprudència ha anomenat "**productivitat desnaturalitzada**", és a dir, que ha esdevingut un concepte estable a la nòmina.

Si aquesta circumstància està acreditada, la seva supressió s'ha de motivar i fer mitjançant l'aprovació d'una nova relació de llocs de treball -RPT- que, com a instrument tècnic objectiu, determini els conceptes estables (complement de destinació i específic) inherents al lloc.

Així mateix, la Sentència del TSJ C. Valenciana de 29 de desembre del 2017 recorda que no es pot incorporar directament la productivitat en el complement específic sense una valoració objectiva dels llocs pròpia d'una RPT, per tant, la seva modificació ha de seguir els mateixos tràmits que per a la modificació del complement específic a la RPT, de forma motivada i prèvia negociació, valorant objectivament les circumstàncies que han de retribuir de forma estable al lloc.

Als ajuntaments, negocien els seus instruments de productivitat a través d'acords negociats amb els representants dels treballadors, que s'aprova pels òrgans corresponents.

ACCIDENT DE TREBALL. MALALTIA PROFESSIONAL. CONCEPTE. BENEFICIARIS. RECONeixEMENT DEL DRET. NAIXEMENT. DURADA. EXTINCIó DEL DRET. QUANTIA DE LA PRESTACIó. PAGAMENT I GESTIó.

1) Marc general i àmbit d'aplicació

Els empleats públics locals subjectes al TREBEP (RDL 5/2015) i protegits pel RGSS (RDL 8/2015) tenen cobertura per contingències professionals: accident de treball (AT) i malaltia professional (MP). El règim jurídic bàsic és a la LGSS (arts. 156–164), completat pel RD 1299/2006 (quadre d'MP) i el RD 625/2014 (gestió i control de la IT).

2) Concepte

2.1 Accident de treball (AT)

És tota lesió corporal que el/la treballador/a pateix amb ocasió o per conseqüència del treball per compte d'altri. Inclou, entre altres, l'accident in itinere (anar o tornar de la feina), els accidents en tasques sindicals, en encàrrecs d'empresa i les malalties no catalogades com a MP però causades exclusivament pel treball. Hi ha presumpció de laboralitat de la lesió durant el temps i al lloc de treball, excepte prova en contra. Artíc. 156 de la Ley General de la Seguridad Social

Queden exclosos, entre altres, els supòsits per força major aliena al treball o la imprudència temerària (no l'excés de confiança ordinari). La jurisprudència manté que la simple imprudència del treballador no exonera l'empresa si mancaven mesures preventives suficients.

2.2 Malaltia professional (MP)

És la contreta a conseqüència del treball en activitats que figuren al Quadre d'MP (Annex I del RD 1299/2006) i provocada per agents allà indicats. L'encaix al quadre activa presumpció de professionalitat; es pot reconèixer per analogia quan la patologia és equivalent a una de llistada.

3) Beneficiaris

- Titular: la persona treballadora (empleat públic local) que pateix AT/MP.
- En cas de mort derivada d'AT/MP: cònjuge o parella de fet (pensió de viduïtat), orfes i, si escau, familiars a càrrec (prestació en favor de familiars), i indemnització a tant alçat específica per contingència professional. (Règim de prestacions de supervivència LGSS).

4) Reconeixement del dret i naixement del dret (aixecament/naixement)

4.1 Determinació de la contingència (comú vs professional)

Si hi ha dubte, es tramita el procediment de determinació de contingències davant l'INSS (d'ofici o a sol·licitud de l'interessat, l'empresa o la mútua). L'INSS ho comunica a mútua, servei públic de salut i a l'empresa, recull informes i resolveix. Base procedimental: RD 1300/1995 i desenvolupament administratiu; hi ha formulari oficial.

4.2 Naixement del dret (IT per AT/MP)

En incapacitat temporal (IT) per AT/MP, el dret a subsidi neix l'endemà de la baixa mèdica; el dia de l'accident es remunera com a salari a càrrec de l'empresa. Gestió i control de la IT: RD 625/2014 (parts mèdics, informes i terminis). [MitesBOE](#)

4.3 Competència per a l'emissió dels comunicats mèdics de baixa:

Servei públic de salut, de processos d'IT derivats de:

contingències comunes dels treballadors de la Seguretat Social

contingències professionals dels treballadors d'empreses que tenen protegides aquestes contingències amb l'INSS

Servei mèdic de la mútua col·laboradora amb la Seguretat Social de processos d'IT derivats de contingències professionals de:

treballadors d'empreses associades amb una mútua

treballadors per compte propi adherits a una mútua per a la protecció de les esmentades contingències.

Facultatiu de l'empresa col·laboradora voluntària en la gestió de contingències professionals: processos d'IT derivats de contingències professionals dels treballadors d'aquestes empreses.

L'Institut Nacional de la Seguretat Social a través de la seva inspecció mèdica (a proposta de la CEI a Catalunya):

baixes mèdiques de recaigudes d'un procés de menys de 365 dies que va finalitzar per alta mèdica emesa pel metge inspector de l'INSS.

baixes mèdiques després de l'alta mèdica sense declaració d'incapacitat permanent formalitzades abans dels 365 dies d'IT.

baixes mèdiques després de l'alta mèdica sense declaració d'incapacitat permanent formalitzades entre els 366 fins als 545 dies d'IT.

5) Durada i extinció

5.1 IT per AT/MP

- Durada màxima ordinària: fins a 365 dies, amb pròrroga de 180 dies si es preveu guariment (fins a 545 dies totals). Durant el procés, l'INSS pot proposar incapacitat permanent (IP).
- Extinció de la IT: alta mèdica per curació o millora, esgotament de termini màxim, reconeixement d'IP, incompareixences injustificades als controls, o defunció. (Règim LGSS i desenvolupament reglamentari).

5.2 Altres prestacions per AT/MP

- Lesions permanents no invalidants (indemnització per barem).
- Incapacitat permanent (parcial, total, absoluta, gran invalidesa) amb pensions/indemnitzacions corresponents. Procediment i valoració: EVI/ICAMS i RD 1300/1995.

6) Quantia de la prestació (IT per AT/MP)

- Subsidi = 75% de la base reguladora des de l'endemà de la baixa, durant tota la IT per contingència professional. El dia de l'accident: salari íntegre a càrrec de l'empresa. Els convenis poden establir millores (p. ex., complements fins al 100%).
- Recàrrec de prestacions (sanció addicional al marge de multes): si l'accident/malaltia es deu a incompliments preventius, totes les prestacions econòmiques derivades d'AT/MP s'incrementen entre el 30% i el 50%, a càrrec directe de l'empresa i no assegurable. (Art. 164 LGSS).

7) Pagament i gestió

- Assistència sanitària i control de la IT per AT/MP: habitualment Mútua Col·laboradora (si l'ens està associat), d'acord amb la determinació de contingència.
- Pagament del subsidi d'IT: normalment pagament delegat per l'empresa en la nòmina (responsable final: mútua/entitat gestora). En determinats supòsits procedirà pagament directe (INSS/Mutua).
- Parts mèdics, informes i terminis: RD 625/2014 (baixa, confirmació i alta; informes complementaris si la durada prevista supera 30 dies, etc.).

7.1 Procés de durada estimada molt curta: inferior a cinc dies naturals.

Quan el facultatiu del servei públic de salut o de la mútua consideri que es tracta d'un procés de durada estimada molt curta, emetrà el comunicat de baixa i d'alta al mateix acte mèdic. Per això utilitzarà un únic part, fent constar:

- les dades relatives a la baixa,
- els identificatius de l'alta i la seva data, que podrà coincidir amb el dia de la baixa o estar compresa dins els tres dies naturals següents.

7.2 Comunicats de confirmació:

Els comunicats de confirmació seran expedits pel corresponent facultatiu del servei públic de salut, o de la mútua quan la incapacitat temporal derivi d'una contingència professional coberta per aquesta, utilitzant el model que figura com a annex II.

Regles per a l'expedició en funció de la durada estimada del procés:

En els processos de durada estimada molt curta: no és procedent emetre parts de confirmació, llevat que es modifiqui la durada del procés d'IT.

Processos de durada estimada curta: el primer comunicat de confirmació s'expedirà en un termini màxim de set dies naturals des de la data de la baixa mèdica. El segon i successius comunicats de confirmació s'expediran cada catorze dies naturals, com a màxim.

Processos de durada estimada mitjana: el primer comunicat de confirmació s'expedirà en un termini màxim de set dies naturals des de la data de la baixa mèdica. El segon i successius comunicats de confirmació s'expediran cada vint-i-vuit dies naturals, com a màxim.

Processos de durada estimada llarga: el primer comunicat de confirmació s'expedirà en un termini màxim de catorze dies naturals des de la data de la baixa mèdica. El segon i successius comunicats de confirmació s'expediran cada trenta-cinc dies naturals, com a màxim.

7.3 Part mèdic d'alta.

El comunicat mèdic d'alta d'incapacitat temporal, sigui quina sigui la contingència determinant, l'expedirà immediatament després del reconeixement mèdic del treballador, pel facultatiu que el faci, utilitzant el model que figura com a annex I de l'Ordre ESS/1187/2015, de 15 de juny.

L'alta mèdica determinarà l'extinció de la situació d'incapacitat temporal i del subsidi consegüent el mateix dia de la seva expedició, sense perjudici que els serveis sanitaris corresponents continuïn prestant al treballador l'assistència sanitària que n'aconselli l'estat.

L'alta mèdica determinarà l'obligació que el treballador es reincorpori al lloc de treball el mateix dia en què produeixi els efectes.

Supòsits d'alta mèdica:

- Curació i recuperació de la capacitat laboral.
 - Per proposta d'incapacitat permanent,
 - Per inici d'una situació de maternitat.
-

8) Casos pràctics (adaptats a entorns municipals)

Cas 1. Accident "in itinere" d'un oficial de brigada municipal
Un oficial pateix un accident de trànsit anant de casa a la nau municipal. El servei d'urgències emet baixa i s'inicia expedient a la mútua. La incidència és AT per tractar-se d'in itinere. Dia 1: salari a càrrec de l'ens; des de l'endemà: 75% BR via pagament delegat (responsable final: mútua). Durada: fins a guariment/alta o termini màxim. Si l'atestat revela manca de casc obligatori, no extingeix la protecció, però podria afectar responsabilitats; només la imprudència temerària podria excloure.
[BOE](#)

Cas 2. Estrès psicosocial en un tècnic de serveis socials
Un tècnic pateix infart després de períodes sostinguts de sobrecàrrega documentada. L'INSS i l'autoritat laboral constaten manca de mesures preventives psicosocials; es qualifica com a AT i s'imposa recàrrec del 30% sobre les prestacions. Doctrina recent reforça la consideració d'episodis psíquics/cardiovasculars com a AT si hi ha nexa causal i dèficits preventius.

Cas 3. Malaltia professional per exposició a agents químics en taller municipal
Un mecànic presenta patologia respiratòria associada a exposició a dissolvents. El servei de prevenció documenta l'exposició; el diagnòstic encaixa al Quadre d'MP (RD 1299/2006). L'INSS reconeix MP; subsidi d'IT 75% BR des de l'endemà. Si la patologia no figura literalment però és equiparable a una de llistada, pot assimilar-se i reconèixer-se com a MP.

Cas 4. Dubte sobre l'origen: lumbàlgia d'un administratiu
Baixa per lumbàlgia després d'un esforç a l'arxiu. La mútua la qualifica de comuna; l'empleat sol·licita a l'INSS determinació de contingència aportant part d'incidència i testimonis. L'INSS dona tràmit a mútua, ens i SPS, i resol. Si es declara AT, es recalcula la prestació (75% BR des de l'endemà) i, si escau, s'examinen possibles deficiències preventives.

9) Bones pràctiques per a RRHH i prevenció a l'Ajuntament

1. Part d'accident immediat i comunicació a la mútua.
 2. Conservació d'evidències (actes, fotografies, testimonis).
 3. Avaluació de riscos i formació específica (inclosa psicosocial).
 4. Seguiment de la IT (terminis RD 625/2014) i control d'absentisme no clínic amb respecte a la protecció de dades.
 5. Revisió de complements de conveni (p. ex., millores fins al 100% de sou en AT/MP). [BOE](#)
-

10) Normativa clau (selecció ràpida)

- TREBEP: RDL 5/2015. [BOE](#)

- LGSS: RDL 8/2015. Art. 156 (AT), art. 157 (MP), art. 164 (recàrrec). BOESupercontable.comaprendered.es
- RD 1299/2006: Quadre d'MP i criteris de notificació i registre. [BOE](#)
- RD 625/2014: gestió i control de la IT (parts, informes i terminis). [BOE](#)
- RD 1300/1995: procediments de valoració d'incapacitats i determinació de contingència. [BOE](#)
- Ministeri de Treball – Guia: percentatges i durades IT. [Mites](#)

ORDRE HAP/2105/2012, D' 1 D'OCTUBRE, PER LA QUAL ES DESENVOLUPEN LES OBLIGACIONS DE SUBMINISTRAMENT D'INFORMACIÓ PREVISTES A LA LLEI ORGÀNICA 2/2012, DE 27 D' ABRIL, D'ESTABILITAT PRESSUPOSTARIA I SOSTENIBILITAT FINANCERA.) CAPÍTOL 2, SECCIÓ 2, INFORMACIÓ DE PERSONAL. I APLICACIONS AL 2024

Determina esta Orden el procedimiento, contenido y frecuencia de remisión de la información económico-financiera a suministrar por las Corporaciones Locales al Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas, información que será remitida por la Intervención.

La remisión de la información se realizará a través de **ficheros parametrizados** que el propio Ministerio está elaborando y que pondrá a disposición de las Corporaciones Locales en la Oficina Virtual de las Entidades Locales. Sobre su contenido habrá que estar a la elaboración de los ficheros por el Ministerio y la adaptación de los programas informáticos con los que realizamos la contabilidad.

Los informes a remitir son:

Antes del 31 de enero de cada año

- a) Los presupuestos aprobados y los estados financieros iniciales de todos los sujetos y entidades comprendidos en el ámbito de aplicación de esta Orden, de las inversiones previstas realizar en ejercicio y en los tres siguientes, con su correspondiente propuesta de financiación y los estados de previsión de movimiento y situación de la deuda.
Si a 31 de enero no se hubiera aprobado el Presupuesto, deberá remitirse el prorrogado con las modificaciones derivadas de las normas reguladoras de la prórroga, hasta la entrada en vigor del nuevo Presupuesto.
- b) La información que permita relacionar el saldo resultante de los ingresos y gastos del presupuesto con la capacidad o necesidad de financiación, calculada conforme a las normas del Sistema Europeo de Cuentas.
- c) El informe de la intervención de evaluación del cumplimiento del objetivo de estabilidad, de la regla de gasto y del límite de la deuda.
- d) La información relativa a personal recogida en los apartados 1 y 2 del artículo 7.

Información trimestral: Antes del 31 de enero del año se remitirá la siguiente información:

- 1. La actualización de los presupuestos en ejecución, incorporadas las modificaciones presupuestarias ya tramitadas y/o las previstas tramitar hasta final de año, y de las previsiones de ingresos y gastos de las entidades sujetas al Plan general de Contabilidad de Empresas o a sus adaptaciones sectoriales, y sus estados complementarios.
- 2. Las obligaciones frente a terceros, vencidas, líquidas, exigibles, no imputadas a presupuesto.
- 3. La información que permita relacionar el saldo resultante de los ingresos y gastos del presupuesto con la capacidad o necesidad de financiación, calculada conforme a las normas del Sistema Europeo de Cuentas.
- 4. La actualización del informe de la intervención del cumplimiento del objetivo de estabilidad, de la regla de gasto y del límite de la deuda.
- 5. Un resumen del estado de ejecución del presupuesto acumulado a final de cada trimestre, de los ingresos y gastos del presupuesto, y de sus estados complementarios, con indicación de los derechos recaudados del ejercicio corriente y de los ejercicios cerrados y las desviaciones respecto a las previsiones. Los estados de ejecución, para el mismo periodo, de los ingresos y gastos, para las entidades sujetas al Plan General de Contabilidad de Empresas o a sus adaptaciones sectoriales.
- 6. La situación de los compromisos de gastos plurianuales y la ejecución del anexo de inversiones y su financiación.
- 7. El informe trimestral, regulado en el artículo 4 de la Ley 15/2010, de 5 de julio, de modificación de la Ley 3/2004, de 29 de diciembre, por la que se establecen medidas de lucha contra la morosidad en las operaciones comerciales.

8. Las actualizaciones de su Plan de tesorería y detalle de las operaciones de deuda viva que contendrá al menos información relativa a:
 - a) Calendario y presupuesto de Tesorería que contenga sus cobros y pagos mensuales por rúbricas incluyendo la previsión de su mínimo mensual de tesorería.
 - b) Previsión mensual de ingresos.
 - c) Saldo de deuda viva.
 - d) Impacto de las medidas de ahorro y medidas de ingresos previstas y calendario previsto de impacto en presupuesto.
 - e) Vencimientos mensuales de deuda a corto y largo plazo.
 - f) Calendario y cuantías de necesidades de endeudamiento.
 - g) Evolución del saldo de las obligaciones reconocidas pendientes de pago tanto del ejercicio corriente como de los años anteriores.
 - h) Perfil de vencimientos de la deuda de los próximos diez años.
9. Los datos de ejecución previstos en los apartados 1 y 2 del artículo 7 relativos a las unidades integrantes del sector Administraciones Públicas de la contabilidad nacional así como el número de efectivos referidos al último día del trimestre anterior

Antes del 15 de marzo de cada año.

De acuerdo con la información sobre el objetivo de estabilidad presupuestaria y de deuda pública que previamente suministre el Estado, se remitirán los marcos presupuestarios a medio plazo en los que se enmarcará la elaboración de sus Presupuestos anuales.

Antes del 31 de marzo del año siguiente al ejercicio en que vayan referidas las liquidaciones:

- a) Los presupuestos liquidados y las cuentas anuales formuladas por los sujetos y entidades sometidos al Plan General de Contabilidad de Empresas o a sus adaptaciones sectoriales, con sus anexos y estados complementarios.
- b) Las obligaciones frente a terceros, vencidas, líquidas, exigibles no imputadas a presupuesto.
- c) La situación a 31 de diciembre del ejercicio anterior de la deuda viva, incluidos los cuadros de amortización.
- d) La información que permita relacionar el saldo resultante de los ingresos y gastos del Presupuesto con la capacidad o necesidad de financiación, calculada conforme a las normas del Sistema Europeo de Cuentas.
- e) El informe de la intervención de evaluación del cumplimiento del objetivo de estabilidad, de la regla de gasto y del límite de la deuda.

Información trimestral:

Antes del 30 de abril se remitirá la misma información citada en el mes de enero como obligación trimestral.

Información trimestral:

Antes del 31 de julio se remitirá la misma información citada en el mes de enero como obligación trimestral.

Antes del 1 de octubre de cada año:

- a) Las líneas fundamentales de los Presupuestos para el ejercicio siguiente o de los estados financieros.
- b) El estado de previsión de movimiento y situación de la deuda.

c) La información que permita relacionar el saldo resultante de los ingresos y gastos de las líneas fundamentales del Presupuesto con la capacidad o necesidad de financiación, calculada conforme a las normas del Sistema Europeo de Cuentas.

d) El informe de la intervención de evaluación del cumplimiento del objetivo de estabilidad, de la regla del gasto y del límite de deuda.

Con anterioridad a 31 de octubre del año siguiente al ejercicio al que vayan referidas las liquidaciones, se remitirá:

a) Las cuentas anuales aprobadas por la junta general de accionistas u órgano competente, acompañadas, en su caso, del informe de auditoría, de todos los sujetos y entidades comprendidos en el ámbito de aplicación de esta Orden.

b) La copia de la cuenta general así como los documentos adicionales precisos para obtener la siguiente información: liquidación del presupuesto completa, detalle de operaciones no presupuestarias, estado de la deuda, incluida la deuda aplazada en convenio con otras Administraciones Públicas y avales otorgados.

c) La información relativa a personal recogida en los apartados 1 y 2 del artículo 7.

Información trimestral:

Antes del 31 de octubre se remitirá la misma información citada en el mes de enero como obligación trimestral.

Información sobre los gastos de personal: El artículo 7 de la Orden refiere la información al presupuesto inicial (antes del 31 de enero), al presupuesto en ejecución (antes del último día del mes siguiente a la finalización de cada trimestre) y al presupuesto liquidado (antes del 31 de octubre).

Artículo 7. Información sobre personal.

1. Las Comunidades Autónomas y las Entidades Locales remitirán, una vez aprobados sus correspondientes presupuestos y estados financieros, información detallada sobre los gastos de personal, contenidos en los mismos con el desglose y alcance que se determina en el apartado 2 de este artículo.

Asimismo, remitirán información sobre la ejecución de los gastos de personal durante el mencionado ejercicio, así como la ejecución definitiva de dicho presupuesto o estados financieros.

2. La estructura y contenido de la información se referirá a los siguientes apartados, ámbitos y partidas en el correspondiente ejercicio presupuestario:

a) Órganos estatutarios, como pueden ser las asambleas legislativas, tribunales de cuentas o cualquier otro órgano de esta naturaleza y entes integrantes del Inventario de Entes del sector público autonómico y local. Se recogerán por separado los datos referidos a los sectores sanitario, educativo universitario, educativo no universitario, de la Administración de justicia y policía autonómica y local.

b) Retribuciones básicas, complementarias, acción social, aportaciones a planes de pensiones, cotizaciones al sistema de seguridad social a cargo del empleador e indemnizaciones.

c) Efectivos por clases de personal, incluyendo altos cargos.

d) Dotaciones o plantillas presupuestarias de personal, con el desglose orgánico expresado en el apartado a).

3. La información mencionada en el apartado 2 se referirá tanto al presupuesto inicial como al presupuesto ejecutado y se remitirá en los plazos previstos en los artículos 13 y siguientes.

4. Igualmente se remitirá información de los efectivos de personal, así como sobre sus retribuciones de acuerdo con el siguiente desglose y referido al mismo ámbito de entidades indicado en la letra a) del apartado 2, en los términos que se establezcan en las correspondientes instrucciones, de acuerdo con las siguientes reglas:

a) Número de efectivos y clases de personal diferenciando: altos cargos o asimilados, funcionarios de carrera e interinos, personal estatutario fijo y temporal, personal eventual de confianza, personal laboral fijo y temporal incluyendo, en ambos casos, tanto el acogido a Convenio Colectivo, como al excluido del mismo, máximos responsables, personal directivo y otro tipo de personal que se determine en el modelo normalizado e instrucciones aprobadas al efecto.

b) Todas las retribuciones, de manera individualizada, de los puestos de trabajo ocupados por el personal mencionados en el apartado a), diferenciando las retribuciones básicas y las complementarias asignadas al puesto de trabajo así como aportaciones a planes de pensiones o seguros colectivos y cualquier retribución de carácter extra salarial.

Respecto a las retribuciones de carácter variable se remitirá para todos los colectivos citados, los módulos y el gasto anual de cada concepto incluyendo, en el caso de incentivos al rendimiento, los criterios existentes para su distribución y fijación de las cuantías individuales.

c) Por tipo de personal citado en la letra a) el número de efectivos por modalidades de jornada.

d) La siguiente información referida a los cargos electos de las entidades locales:

1.º El número de cargos electos diferenciando: alcaldes, concejales, o asimilado, presidentes, diputados y consejeros de las diputaciones forales, diputaciones provinciales y cabildos y consejos insulares. o cargo asimilado.

2.º Todas las retribuciones, cantidades percibidas por asistencia a los órganos colegiados o cualesquiera otra que hubiesen sido asignadas al cargo y no correspondan a la compensación de un gasto previo efectivamente realizado, de manera individualizada, percibidas por los cargos electos recogidos en el apartado 1.º anterior.

La información mencionada en este apartado se referirá a 31 de diciembre y se remitirá anualmente antes del 30 de abril siguiente.

5. Si la Comunidad Autónoma o la Entidad local lo autoriza, el Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas podrá acceder a la información que conste en sus respectivos Registros de personal.

LA JORNADA DE TREBALL. HORARI DE TREBALL. HORES EXTRAORDINÀRIES I GRATIFICACIONS EXTRAORDINÀRIES REGULACIÓ AL TREBEP

L'article 47 del TREBEP porta per títol: "**Jornada de treball dels funcionaris públics**", i només diu el següent:

1. Les administracions públiques estableixen la **jornada general i les especials** de treball dels seus funcionaris públics. La jornada de treball pot ser a **temps complet o a temps parcial**.

2. Les administracions públiques han d'adoptar mesures de flexibilització horària per garantir la conciliació de la vida familiar i laboral dels empleats públics que tinguin a càrrec seu fills i filles menors de dotze anys, així com dels empleats públics que tinguin necessitats de cura respecte dels fills i filles més grans de dotze anys, el cònjuge o parella de fet, familiars per consanguinitat fins al segon grau, així com d'altres persones que convisin al mateix domicili, i que per raons d'edat, accident o malaltia no es puguin valer per si mateixos

La disposició derogatòria **única** de l'Estatut bàsic de l'empleat públic (EBEP) no ha derogat expressament la normativa que regula aquesta matèria, en essència l'article 94 de la **LBRL**.

L'art 94 de la LBRL:

"La jornada de treball dels funcionaris de l'Administració local és en còmput anual la mateixa que es fixa per als funcionaris de l'Administració civil de l'Estat. Se'ls apliquen les mateixes normes sobre equivalència i reducció de jornada".

I la Resolució de 28 de febrer de 2019, de la Secretaria d'Estat d'Administracions Públiques "*por la que se dictan instrucciones sobre jornada i horarios de trabajo del personal al Servicio de la administración del estado*", estableix una jornada màxima setmanal de 37,5 hores de mitjana, en còmput anual equivalent a les 1.642 hores (es la Jornada General)

Per altra banda, l'article 37, m) del TREBEP estableix que son matèries objecte de negociació : "Les referides a calendari laboral, horaris, **jornades**, vacances, permisos,..."

La jornada ha de ser la mateixa que la de l'Estat (37h30) o es negociable?

Aquesta aparent contradicció s'ha d'entendre de la manera següent: la normativa que estableix la jornada de l'administració de l'estat es supletòria mentre no s'arribi a una jornada específica negociada, i per tant, les 1642 hores anuals i 37h30 setmanals, s'han d'entendre com a màximes, per la qual cosa es poden acordar, resultat de la negociació, jornades i horaris diferents.

JORNADES ESPECIALS?

Novament el TREBEP no diu res, tornem a la resolució de l'administració de l'estat, (i és:

- a) *la establecida para puestos de Trabajo de especial dedicación de 40 horas semanales, sin perjuicio del aumento de horario que excepcionalmente sea preciso por necesidades del Servicio.*
- b) *Jornades diferents de la general acordades amb els sindicats*
- c) *Jornades intensives*
- d) *Jornades reduïdes interès particular.*
- e) *Per conciliació de la vida familiar i laboral. Jornades a temps parcial.*

HORARIS DE TREBALL: El TREBEP, com a normativa bàsica, no diu res, però l'article 312 de RPEL (214/90), disposa que es potestat d'organització que correspon als presidents (alcaldes/ses) de les entitats locals, i amb consulta prèvia als òrgans de representació sindical :

apartat a) "Determinar l'horari dels diferents serveis i del personal adscrit a aquests, com també la distribució de la jornada anual" i

apartat d) " Establir i regular les pauses a la feina".

I subsidiàriament tornàrem a la resolució (Resolució de 28 de febrer de 2019) del funcionaris de l'administració de l'estat que regula els horaris de mati, mati i tarda o tarda, de tal hora a tal hora, amb una part de la jornada obligatòria i una part flexible i les pauses de 30 minuts, que computa com a temps de treball efectiu.

Al TREBEP, i dins del mateix apartat, ha inclòs, a través d'una modificació, la regulació del TELETREBALL, art. 47 bis):

1. Es considera teletreball la modalitat de prestació de serveis a distància en la qual el contingut competencial del lloc de treball es pot desenvolupar, sempre que les **necessitats del servei ho permetin**, fora de les dependències de l'Administració, mitjançant l'ús de tecnologies de la informació i comunicació.

2. La prestació del servei mitjançant teletreball ha de ser **expressament autoritzada** i és **compatible amb la modalitat presencial**. En tot cas, **té caràcter voluntari i reversible**, excepte en supòsits excepcionals degudament justificats. S'ha d'efectuar en els termes de les normes que es dictin en desplegament d'aquest Estatut, que han de ser **objecte de negociació col·lectiva** en l'àmbit corresponent i han de preveure criteris objectius en l'accés a aquesta modalitat de prestació de servei.

El teletreball ha de **contribuir a millorar l'organització** del treball a través de la **identificació d'objectius i l'avaluació del seu compliment**.

3. El personal que presti els seus serveis mitjançant teletreball té els **mateixos deures i drets, individuals i col·lectius**, recollits en aquest Estatut que la resta del personal que presti els seus serveis en modalitat presencial, **incloent-hi la normativa de prevenció de riscos laborals** que sigui aplicable, excepte els que siguin inherents a la realització de la prestació del servei de manera presencial.

4. L'Administració **ha de proporcionar i mantenir a les persones que treballin en aquesta modalitat els mitjans tecnològics necessaris** per a la seva activitat.

5. El **personal laboral** al servei de les administracions públiques es regeix, en matèria de teletreball, pel que preveu aquest Estatut i per les seves normes de desplegament.

HORES EXTRAORDINARIES I GRATIFICACIONS EXTRAORDINARIES

- Regulación para el personal funcionario: RDL 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público –TREBEP.
- Regulación para el personal laboral: RDL 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores –ET.

En ambos casos se entenderá como tal "aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo".

Para el **personal laboral**, el art. 35 ET establece que "el número de horas extraordinarias no podrá ser superior a ochenta al año" teniendo en cuenta que los "trabajadores que por la modalidad o duración de su contrato realizasen una jornada en cómputo anual inferior a la jornada general en

la empresa, el número máximo anual de horas extraordinarias se reducirá en la misma proporción que exista entre tales jornadas”.

Como excepción, el propio art. 35 ET excluye de este cómputo los excesos de jornada “que hayan sido compensadas mediante descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización”, lo que responde a una distribución irregular de la jornada.

Tampoco computan las denominadas horas por fuerza mayor o “el exceso de las trabajadas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes”.

No olviden que **tienen prohibido** realizar horas extraordinarias ordinarias (sí por fuerza mayor) los empleados a **tiempo parcial** (realizan horas complementarias).

Tampoco los menores de edad en ningún caso.

Los contratos de formación en sus dos modalidades (formación en alternancia o para la obtención de práctica profesional), solamente pueden realizar horas por fuerza mayor (salvo que sean menores).

El art. 35.5 ET recuerda específicamente que el exceso horario día “se registrará a día”.

En cambio, para el **personal funcionario**, ningún límite a priori establece el TREBEP que las define como “servicios extraordinarios realizados fuera de la jornada normal del trabajo”.

Su regulación en la administración local se encuentra desde una perspectiva económica en los arts. 6 y 7 del RD 861/1986, de 25 de abril, por el que se establece el Régimen de las Retribuciones de los funcionarios de Administración Local, que las denomina “gratificaciones” y añade que “en ningún caso podrán ser fijas en su cuantía ni periódicas en su devengo”.

El art. 7 del RD 861/1986 impone un límite global al importe de los créditos por gratificaciones: un máximo del 10 % del resultado “de restar a la masa retributiva global presupuestada para cada ejercicio económico, excluida la referida al personal laboral, la suma de las cantidades que al personal funcionario le correspondan por los conceptos de retribuciones básicas, ayuda familiar y complemento de destino”, límite que se recomienda se calcule con ocasión de la aprobación del anexo de personal presupuestario.

Esta ausencia de normativa tampoco habilita a que algún funcionario, voluntariamente, realice todos los servicios extraordinarios que desee sin ningún límite global. De entrada, este límite puede establecerse por normativa interna (acuerdo de funcionarios, norma reguladora de la jornada).

Según la Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 4 de noviembre de 2003, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo, la jornada máxima no debe exceder de “48 horas, incluidas las horas extraordinarias, por cada período de siete días” derivado de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, lo que significa que en un momento puntual se puede trabajar más horas semanales, pero de promedio anual, no debe superarse el citado límite semanal. Tengan en cuenta que el personal que utiliza armas, vehículos, herramientas o maquinaria debe realizar el descanso necesario por la seguridad propia y ajena.

Conclusiones

1ª. El personal laboral tiene un límite máximo de 80 horas anuales en proporción a la jornada, con las limitaciones que hemos indicado.

2ª. El personal funcionario tiene un límite global presupuestario (el 10 % del resto), pero ningún empleado debería superar en ningún caso la jornada semanal promedio de 48 horas establecida en la Directiva 2003/88/CE.

LA REDUCCIÓ DE JORNADA: SUPÒSITS LEGALS DE REDUCCIÓ DE JORNADA. COMPACTACIÓ DE JORNADA. EFECTES ECONÒMICS.

Supòsit legals de reducció de jornada:

a) Reducció de jornada sota la cobertura de permisos:

TREBEP: Previst a l'article 48 i 49 :

48. Lletre f) Per lactància de fill més petit de 12 mesos, es té dret a una absència d'una hora, que pot ser amb permís de reducció de ½ hora a l'inici i ½ hora al final, o per una hora sencera a l'inici o al final de la jornada. Ho poden gaudir el 2 progenitors si els dos treballen, o la **funcionària** també ho pot acumular en un únic permís retribuït.

Efectes econòmics: Es retribuït a 100%

48. Lletre h) Per raons de guarda legal, quan el funcionari tingui la **cura directa** d'algun **menor de menys de dotze anys**, d'una **persona gran** que requereixi especial dedicació o d'una persona amb **discapacitat** que no exerceixi cap activitat retribuïda, té dret a la reducció de la seva jornada de treball. També quan el funcionari s'hagi d'encarregar de la **cura directe** d'un familiar fins a segon grau de **consanguinitat o afinitat** per raons d'edat, accident o malaltia.

Efectes econòmics: amb la disminució de les retribucions que correspongui.

Lletre i) Pel fet de ser necessari atendre la cura d'un familiar de primer grau, el funcionari té dret a sol·licitar una reducció de fins al cinquanta per cent de la jornada laboral, amb caràcter retribuït, per raons de malaltia molt greu i pel **termini màxim d'un mes. Si hi ha més d'un titular d'aquest drets, es pot prorratejar.**

Efectes econòmics: Retribuït.

49 Lletre d) Permís per raó de violència de gènere sobre la dona funcionària: les faltes d'assistència de les funcionàries víctimes de violència de gènere, totals o parcials, tenen la consideració de justificades pel temps i en les condicions en què ho determinin així els serveis socials d'atenció o de salut segons que correspongui. Així mateix, les funcionàries víctimes de violència sobre la dona, per fer efectiva la seva protecció o el seu dret d'assistència social integral, **tenen dret a la reducció de la jornada amb disminució proporcional de la retribució, o la reordenació del temps de treball**, a través de l'adaptació de l'horari, de l'aplicació de l'horari flexible o d'altres formes d'ordenació del temps de treball que siguin aplicables.

Efectes econòmics: la disminució proporcional de la retribució

49. Lletre e) Permís per cura d'un fill menor afectat per càncer o una altra malaltia greu: el funcionari, sempre que tots dos progenitors, adoptants, guardadors amb finalitats d'adopció o acollidors de caràcter permanent treballin, té dret a una reducció de la jornada de treball **almenys de la meitat de la durada d'aquella**, i percep les retribucions íntegres, per a la cura, durant l'hospitalització i el tractament continuat . Fins que el menor compleixi els 18 anys.

Així mateix, en el supòsit que tots dos prestin serveis en el mateix òrgan o entitat, aquesta pot limitar el seu exercici simultani per raons fundades en el funcionament correcte del servei. I si l'altre progenitor no treballa a la mateixa organització, li correspon sempre que l'altre no cobri les retribucions íntegres o sigui beneficiari de la seguretat social d'aquesta prestació.

S'estableixen per reglament les condicions i els supòsits en què aquesta reducció de jornada es pot acumular en jornades completes.

Efectes econòmics: Retribució íntegra

49. f) Per víctimes del terrorisme, amb el reconeixement previ del Ministeri de l'Interior o de sentència judicial ferma, tenen dret a la reducció de la jornada amb disminució proporcional de la retribució, o a la reordenació del temps de treball, a través de l'adaptació de l'horari, de l'aplicació de l'horari flexible o d'altres formes d'ordenació del temps de treball que siguin aplicables, en els termes que estableixi l'Administració competent en cada cas.

Efectes econòmics: Disminució proporcional de les retribucions.

Aquí en anem a la LLEI 8/2006, de 5 de juliol, de mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral del personal al servei de les administracions públiques de Catalunya. (Ileu que ha tingut actualitzacions posterior i segueix vigent)

L'art 1, apartat b) d'aquesta llei diu que es aplicable Al personal funcionari al servei dels ens locals de Catalunya, de les entitats i organismes que en depenen i de les empreses públiques participades majoritàriament.

Art. 23 d la Llei 8/2006 :

1. Les reduccions de jornada establertes per aquesta llei són incompatibles amb **l'autorització de compatibilitat**, que resta suspesa d'ofici fins al finiment del termini de la reducció
2. **No es pot concedir la reducció de jornada a dues persones pel mateix fet causant**, llevat que l'exerceixin d'una manera alternativa i sense que el termini global superi l'establert com a màxim

Disposició addicional primera: Les mesures establertes per aquesta llei són aplicables al personal laboral de les administracions públiques d'acord amb el que estableixen els convenis col·lectius corresponents, per als quals aquesta llei esdevé principi orientador

Art. 24 Reducció de jornada amb reducció proporcional de retribucions

Sens perjudici del que estableix l'article 26.a, les persones que per raó de guarda legal tenen cura directa d'un fill o filla menor de dotze anys poden gaudir d'una reducció d'un terç o de la meitat de la jornada, amb la reducció proporcional de retribucions. Només si les necessitats del servei ho permeten, aquesta reducció pot ésser d'una altra fracció de jornada, que ha d'ésser en tot cas d'entre la vuitena part i la meitat de la jornada

Efectes econòmics: Disminució proporcional de les retribucions.

Art. 25.- Reducció de jornada per discapacitat legalment reconeguda

1. Les persones amb una discapacitat legalment reconeguda que, per aquest motiu, han de rebre tractament en centres públics o privats tenen dret a una reducció de jornada de treball equivalent al temps que hi han de dedicar, sense pèrdua de llurs retribucions íntegres.
2. Per a gaudir d'aquesta reducció de jornada cal un informe del servei mèdic corresponent que justifiqui la necessitat del tractament, la periodicitat o durada aproximada i la necessitat que es dugui a terme en l'horari laboral.

Efectes econòmics: Retribució íntegra

Art. 26.- Reducció de jornada d'un terç o de la meitat amb dret al 80% o al 60% de les retribucions

Les persones a les quals s'aplica aquesta llei poden gaudir d'una reducció d'un terç o de la meitat de la jornada de treball, amb la percepció del 80% o del 60% de la retribució, respectivament, en els supòsits següents:

- a) Per a tenir cura d'un fill o filla menor de sis anys, sempre que se'n tingui la guarda legal.
- b) Per a tenir cura d'una persona amb discapacitat psíquica, física o sensorial que no faci cap activitat retribuïda, sempre que se'n tingui la guarda legal.
- c) Perquè tenen a càrrec un familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, amb una incapacitat o disminució reconeguda igual o superior al 65% o amb un grau de dependència que li impedeix ésser autònom, o que requereix dedicació o atenció especial.
- d) Les dones víctimes de la violència de gènere, per a fer efectiva llur protecció o llur dret a l'assistència social íntegra

LA COMPACTACIÓ DE LA JORNADA ES UN DRET DELS EMPLEATS PÚBLICS, PERO AMB LIMITS DE LA RAONABILITAT, POSADA DE MANIFEST PER LES SENTENCIES DEL TRIBUNALS

Por eso, las medidas propuestas (es refereix a las mesures de flexibilitat del horaris recollides a l'article 47.2 del TREBEP, vist al tema anterior) , por el trabajador han de ser *“razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa”* y por eso sólo la concurrencia de *“razones objetivas”* puede legitimar la negativa de la empresa.

Recordem el que diu l'article 47.2 del TREBEP, VIGENT

El Reial Decret llei 2/2024 de 21 de maig, que publica el BOE núm. 124 del dia 22 del mateix mes, ha modificat l'article 47 de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic que regula la jornada de treball dels funcionaris públics. S'ha incorporat un apartat 2 que estableix l'obligació de les **AAPP de flexibilitzar els horaris** per possibilitar la conciliació de la vida familiar i professionals dels empleats públics, del següent tenor:

“Les Administracions Públiques adoptaran mesures de flexibilització horària per garantir la conciliació de la vida familiar i laboral dels empleats públics que tinguin a càrrec seu a fills i filles menors de dotze anys, així com dels empleats públics que tinguin necessitats de cura respecte dels fills i filles majors de 12 anys, el cònjuge o parella de fet, familiars per consanguinitat fins al segon grau, així com altres persones que convisquin en el mateix domicili i que per raons d'edat, accident o malaltia no puguin valdre's per sí mateixos.

Malgrat que la rúbrica de l'article 47 EBEP és: “La jornada de treball dels funcionaris públics”, l'abast personal de la modificació genera dubtes doncs en el nou apartat 2 s'anomena els “empleats públics” i no els “funcionaris públics” stricto sensu. El concepte ampli d'empleats públics inclou també al personal laboral al servei de les Administracions Públiques, concepte que s'ha d'interpretar restrictivament a la llum del que disposa l'article 3 de la Llei 26/2010, del 3 d'agost, de règim jurídic i de procediment de les administracions públiques de Catalunya, que no inclou a tot el sector públic institucional” .

També l'article 34.8 de l'estatut del treballador, per al personal laboral:

El **artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores** permite a las personas trabajadoras solicitar una adaptación y modificar su jornada de trabajo, sin necesidad de reducir la jornada, para poder conciliar la vida laboral y familiar.

PERMISOS I LLICENCIES DEL PERSONAL AL SERVEI DE LES ADMINISTRACIONS PÚBLIQUES.

Conceptes bàsics

TEMA 47. PERMISOS I LLICENCIES DEL PERSONAL AL SERVEI DE LES ADMINISTRACIONS PÚBLIQUES.

Conceptes bàsics

Definim **el permís** com l'instrument jurídic que permet al funcionari absentar-se del lloc de treball, el qual opera de manera automàtica sempre que es donin els pressupòsits definits a la norma. No comporta l'obligació de recuperar el temps d'absència del lloc de treball. Té caràcter remunerat, llevat que la llei estableixi el contrari i, en conseqüència, no afecta el règim de la seguretat social del funcionari. Tampoc n'afecta la situació administrativa.

La llicència també dona dret al funcionari a absentar-se del lloc de treball sempre que es donin els pressupòsits definits a la norma, si bé, normalment, la seva concessió és subjecta a les necessitats del servei. No comporta l'obligació de recuperar el temps d'absència del lloc de treball, i no té caràcter remunerat, llevat que la llei estableixi el contrari, i no afecta el règim de la seguretat social del funcionari, atès que així ho ha establert la legislació vigent. Tampoc n'afecta la situació administrativa.

CONCEPTES CLAUS:

Per al personal funcionari:

El permisos, les llicències i les vacances s'entenen dins dels drets i deures del empleats públics.

<u>Permisos, llicències i reduccions de jornada</u>	<u>Art. 40.2 CE</u>	<u>Art. 48 i 49 TREBEP</u>	<u>Art. 142 TRRL</u>	<u>Art. 300 TRLMRLC</u>
---	---------------------	----------------------------	----------------------	-------------------------

Per al personal laboral

Determinats permisos i llicències suposen una suspensió del contracte i de treball i en altres casos no suposen una suspensió del contracte. En el cas de suspensió s'exonera de l'obligació de treballar i de remunerar el treballador.

L'article 51 de l'TREBEP disposa que per al règim de jornada de treball, permisos i vacances del personal laboral, cal atènyer-se al que estableixen **el capítol V del títol III de l'EBEP i la legislació laboral corresponent.**

<u>Permisos, llicències i reduccions de jornada</u>	<u>Art. 40.2 CE</u>	<u>Art. 51 TREBEP</u>	<u>Art. 37 i 45 ET</u>
---	---------------------	-----------------------	------------------------

Llicències

Les llicències no estan recollides Al TREBEP, per tant ens hem de remetre a la normativa existent a la comunitat autònoma o supletoriament a la normativa estatal fins que es dictin les normes de desenvolupament del TREBEP.

- **Per estudis sobre matèries directament relacionades amb el lloc de treball**, sempre que hi hagi un informe favorable del cap de la unitat orgànica en la qual el funcionari presta els serveis. Si la llicència es concedeix per interès propi de l'Administració, el funcionari té dret a percebre totes les seves retribucions. L'apreciació d'aquest interès de l'Administració correspon als òrgans competents en matèria de personal.

Les **llicència per REALITZAR CURSOS DE SELECCIÓ I PRACTIQUES**, perquè si apliquem supletòriament la normativa dels Funcionaris Civils de l'Estat que no ha estat derogada a les hores resulta que :

Decret 315/1964, de 7 de febrer, pel qual s'aprova la Llei articulada de funcionaris civils de l'Estat (LFCE). (L'article 72 d'aquesta Llei no està derogat pel TREBEP)

"La LFCE preveu a l'article 72 paràgraf 1r un permís per **realitzar estudis sobre matèries directament relacionades amb la funció pública**. L'atorgament d'aquestes llicències està condicionat a les necessitats del servei i tindrà lloc un informe previ favorable del superior jeràrquic. A més, els qui gaudeixin d'aquestes llicències tenen dret a percebre el sou base i el complement familiar (articles 72 i 74 LFCE)79.

Per la seva banda, paràgraf 2n de l'article 72 de la LFCE preveu una **llicència per realitzar cursos de selecció i pràctiques** durant el període de realització efectiu dels mateixos en els termes següents: «Igualment, es concedirà aquesta llicència als funcionaris en pràctiques que ja estiguessin prestant serveis remunerats a l'Administració com a funcionaris de carrera o interins durant el període i amb les retribucions que per als funcionaris en pràctica estableixi la normativa vigent»

- **Per assumptes propis sense retribució**, la durada acumulada de les quals no pot excedir en cap cas **els sis mesos cada dos anys**. La concessió d'aquesta llicència s'ha de subordinar a les necessitats del servei.
- **Per raó d'una malaltia que impedeixi el desenvolupament normal de les funcions públiques**, d'acord amb el que disposa la LGSS. La llicència per malaltia és una figura administrativa que té la ràtio legal a l'article 69 del Text articulat de 7 de febrer de 1964 que aprova la Llei dels funcionaris civils de l'Estat ([LFCE](#)), i l'article 95.3 del Text únic dels preceptes de determinats textos legals vigents a Catalunya en matèria de funció pública ([TU](#)), aplicable als funcionaris locals conforme al que estableix l'article 300 del Decret legislatiu 2/2003, de 28 d'abril, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei municipal i de règim local de Catalunya ([LMRLC](#)).
- **Per exercir funcions sindicals, de formació sindical o de representació de personal.**

Permisos

La regulació dels permisos és establerta fonamentalment als articles 48 i 49 del TREBEP, que atribueixen la competència per determinar els supòsits de concessió de permisos als funcionaris públics, i els seus requisits, efectes i durada a les administracions públiques, que en el cas de les entitats locals s'ha d'entendre que és la respectiva comunitat autònoma la competent per dictar la pertinent normativa reguladora dels permisos.

El règim establert a l'article 48 té caràcter bàsic, mentre que l'article 49 queda com a mínim susceptible de ser millorat, per tant necessàriament la normativa de desenvolupament l'ha de respectar.

Per tant, a partir del TREBEP són les lleis de desenvolupament de les comunitats autònomes les que han de determinar el règim jurídic dels permisos i de les llicències del personal de les entitats locals i mentre no es desenvolupi aplicarà amb caràcter supletori les llei estatals

Finalment, i com ha succeït amb les vacances, és potestat de la corporació establir dos permisos addicionals mitjançant la negociació col·lectiva, segons la disposició addicional tretzena del TREBEP, que pot establir fins a dos dies addicionals per assumptes propis.

CRITERI D'APLICACIÓ sobre quan comencen a comptar els permisos retribuït:

El Tribunal de Justícia de la Unió Europea (TJUE), en sentència de 4 de juny de 2020, assumpte C 588/2018, ha establert que si el fet causant del permís es produeix en un dia festiu o no laborable per al treballador, no resulta possible posposar l'inici del permís al primer dia laborable. Això és així, perquè el permís va indissolublement lligat al temps de treball, de tal manera que si no s'està treballant no es requereix el permís.

Raona la sentència que en la mesura en què els permisos únicament tenen per objectiu permetre als treballadors absentar-se del treball per atendre a determinades necessitats u obligacions que requereixen la seva assistència personal, els permisos estan indissolublement lligats al temps de treball com a tal, de tal manera que els treballadors no poden reclamar-los en període de descans setmanal o de vacances anuals retribuïdes.

NOVA REGULACIÓ DE PERMIS DE NAIXEMENT I CURA NADO QUE SUBSTITUEIX L'ANTERIOR PERMIS DE MATERNITAT I PATERNITAT.

L'acció protectora del sistema de la seguretat social: maternitat, Paternitat.

Reial Decret-Llei 9/2025, de 29 de juliol, té com a objectiu principal ampliar el permís de naixement i cura a Espanya, completant així la transposició de la Directiva (UE) 2019/1158 del Parlament Europeu i del Consell, de 20 de juny de 2019, sobre la conciliació de la vida familiar i professional de progenitors i cuidadors.

Resum de la Nova Norma:

- Objectiu principal: Garantir que el treball remunerat no impedeixi l'exercici del dret a la cura ni condicioni les decisions de formar una família, fomentant la corresponsabilitat de gènere.
- Contingut de gran transcendència:
 - Increment de la durada del permís de naixement i cures, adopció, guarda amb finalitats d'adopció i acolliment en tres setmanes addicionals, de les quals les dues últimes són més flexibles.
 - Manteniment de la percepció dels ingressos ordinaris de la persona treballadora durant aquestes tres setmanes addicionals.
 - Increment de la durada dels permisos per a unitats familiars monoparentals.
- Context i motiu d'urgència: La norma s'aprova mitjançant un Reial Decret-Llei a causa d'un procediment d'infracció de la Comissió Europea contra Espanya per la manca de transposició del permís parental retribuït. La Directiva exigia vuit setmanes retribuïdes, i Espanya només en tenia cinc reconegudes amb aquesta finalitat abans d'aquesta norma.
- Modificacions legislatives: Aquesta norma modifica el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, el text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic i el text refós de la Llei General de la Seguretat Social.
- Impacte en la corresponsabilitat i igualtat: La norma consolida un nou model de cura corresponsable i reforça el compromís d'Espanya amb la igualtat real i efectiva entre dones i homes en el treball, fent que el cost del nou permís sigui assumit per la societat a través de la Seguretat Social, mantenint una taxa de reemplaçament de renda del cent per cent.
- Permís de naixement ampliat: La durada total del permís de naixement s'amplia a dinou setmanes per a cada progenitor, superant la recomanació de l'Organització Internacional del Treball (OIT).
 - Distribució del permís de naixement i cura (sector privat i públic):
 - Sis setmanes ininterrompudes i obligatòries immediatament posteriors al part o resolució (a jornada completa).
 - Onze setmanes addicionals (vint-i-dues en cas de monoparentalitat) que es poden distribuir a voluntat, de forma acumulada o interrompuda, fins que el menor compleixi dotze mesos. La mare biològica pot anticipar el seu exercici fins a quatre setmanes abans del part.
 - Dues setmanes addicionals (quatre en cas de monoparentalitat) per a la cura del menor, que es poden distribuir fins que el menor compleixi vuit anys.

- Aquests permisos són un dret individual i intransferible. Poden gaudir-se a jornada completa o parcial previ acord amb l'empresa.

- Famílies monoparentals: El permís s'amplia fins a trenta-dues setmanes en cas d'unitat monoparental. Aquesta ampliació busca garantir la igualtat del menor respecte als que es troben en unitats familiars biparentals i reforçar la igualtat de dones i homes, ja que la majoria de famílies monoparentals són encapçalades per dones.

- Aplicació retroactiva: Les dues setmanes addicionals (o quatre en monoparentalitat) del permís per cures parentals que es poden gaudir fins als vuit anys del menor seran d'aplicació a fets causants produïts a partir del 2 d'agost de 2024, tot i que el gaudi i la prestació econòmica corresponent es podran sol·licitar a partir de l'1 de gener de 2026.

Diferències amb el permís parental no retribuït:

La norma actualitza i coexisteix amb el permís parental no retribuït que ja es va introduir amb el Reial Decret-Llei 5/2023.

Les principals diferències són:

- Retribució:

- El permís de naixement i cura (ampliat per aquesta norma) és íntegrament retribuït, amb una prestació econòmica igual al 100% de la base reguladora o de l'IPREM. El seu cost l'assumeix la Seguretat Social.

- El permís parental continua sent de caràcter no retribuït.

- Durada:

- El permís de naixement i cura té una durada general de dinou setmanes (trenta-dues en cas de monoparentalitat).

- El permís parental no retribuït té una durada màxima de vuit setmanes.

- Finalitat i flexibilitat:

- El permís de naixement i cura està centrat en el període immediatament posterior al naixement, adopció o acolliment, amb una part obligatòria i altres parts flexibles per a la cura del menor fins als dotze mesos i, ara, fins als vuit anys.

- El permís parental no retribuït és per a la cura d'un fill o menor acollit per temps superior a un any, fins que el menor compleixi vuit anys. Pot gaudir-se de forma contínua o discontinua, a temps complet o parcial.

Beneficiarios

Los beneficiarios de este permiso son los trabajadores por cuenta ajena (es decir, funcionarios y personal laboral) que están incluidos en los regímenes de la Seguridad Social. Esta normativa incluye:

- La madre biológica.

- El progenitor distinto de la madre biológica.

- Los adoptantes.
- Los guardadores con fines de adopción.
- Los acogedores familiares.
- Se incluyen específicamente las personas trans gestantes. Ambos progenitores pueden ser beneficiarios si cumplen los requisitos de forma independiente .

El derecho a este permiso es individual e intransferible y puede disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial. En caso de disfrute a tiempo parcial, es necesario un acuerdo previo con el empresario.

Requisitos

Para acceder al permiso, los funcionarios y personal laboral deben cumplir los siguientes requisitos:

- Estar afiliado y en alta o en situación asimilada al alta en un régimen de la Seguridad Social.
- Acreditar un período mínimo de cotización que depende de la edad en la fecha del hecho causante:
 - Sin período mínimo para menores de 21 años.
 - 90 días en los últimos 7 años (o 180 días a lo largo de la vida laboral) para trabajadores entre 21 y 25 años.
 - 180 días en los últimos 7 años (o 3.600 días a lo largo de la vida laboral) para trabajadores de 26 o más años (información parcial en la fuente).
- Para los trabajadores a tiempo parcial, el período de cotización se ajusta proporcionalmente.
- La solicitud debe indicar el motivo, la fecha de inicio y la distribución del período de descanso, acompañada de la documentación pertinente (resolución judicial/administrativa, certificación de discapacidad, informe médico de nacimiento).

Prestaciones Económicas

La normativa de 2025 garantiza la percepción íntegra de los ingresos ordinarios durante el período de permiso. La prestación económica se configura de dos formas principales:

Prestación Contributiva (General) :

- Consiste en un subsidio equivalente al 100% de la base reguladora del trabajador.
- Esta prestación tiene una tasa de reemplazo de renta del cien por cien para ambos progenitores, con el objetivo de promover el reparto de responsabilidades en el cuidado.
- En caso de parto/adopción/acogimiento múltiple, se otorga un subsidio especial por cada hijo adicional.
- Para los funcionarios : El tiempo de disfrute de estos permisos se computará como servicio efectivo a todos los efectos , garantizando la plenitud de derechos económicos del funcionario (y, en su caso, del otro progenitor funcionario) durante todo el período de duración del permiso.

- Subsidio No Contributivo :

- Dirigido a aquellas personas trabajadoras (incluyendo, por tanto, funcionarios y personal laboral) que, a pesar de producirse la situación de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento familiar, no reúnen el período mínimo de cotización establecido para la prestación contributiva.

- La duración de esta prestación se corresponde únicamente con el período de descanso obligatorio, es decir, las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto o la decisión administrativa/judicial.

- Esta duración de seis semanas se puede incrementar en catorce días naturales adicionales en ciertos casos: familia numerosa, monoparentalidad, nacimiento/adopción/acogimiento múltiple (a partir de dos hijos), o discapacidad superior al 65% de la persona beneficiaria o del hijo/a/menor.

- La cuantía de esta prestación es igual al 100% del indicador público de renta de efectos múltiples (IPREM) vigente en cada momento, salvo que la base reguladora calculada fuera inferior.

- Es compatible con el subsidio de paternidad en caso de fallecimiento de la madre.

Estas medidas buscan equilibrar la vida laboral y familiar, promoviendo la corresponsabilidad y asegurando la protección económica de los progenitores durante el período de cuidado del menor.

Especial referencia a la LLicencia per estudis:

D'acord amb l'art. 92. 1, de la Llei 7/1985, de 2 d'abril, reguladora de les bases del règim local «els funcionaris al servei de l'Administració local es regeixen, en allò no disposat en aquesta Llei, per la Llei Estatut Bàsic de l'Empleat Públic, per la restant legislació de l'Estat en matèria de funció pública, així com per la legislació 149.1.18a de la Constitució». Alhora, l'art. 3 del Reial Decret Legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic assenyala que el personal funcionari de les Entitats Locals es regeix per la legislació estatal que sigui aplicable, de la qual forma part aquest Estatut, i per la legislació de les Comunitats. (...)

Ressenyes normatives:

Article 14 apartat m) TREBEP: Dret individuals: A les vacances, descansos, permisos i llicències (però no desenvolupa la llicència per estudis).

Art. 142. Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril, por el que se aprueba el texto refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de Régimen Local.

Los funcionarios de la Administración local tendrán derecho a las recompensas, permisos, **licencias** y vacaciones retribuidas previstas en la legislación sobre función pública de la Comunidad Autónoma respectiva y, supletoriamente, en la aplicable a los funcionarios de la Administración del Estado.

Article 149. Decret 214/90 del personal al servei de les entitats locals.

1. Es pot concedir **llicència per fer estudis** sobre matèries directament relacionades amb el lloc de treball, sempre que hi hagi un informe favorable del cap de la unitat orgànica en què el funcionari presta els serveis. Si aquesta llicència es concedeix per interès propi de l'Administració, el funcionari té dret a percebre totes les seves retribucions.

Article 95. Llicències. Decret legislatiu 1/1997, de 31 d'octubre, pel qual s'aprova la refosa en un text únic dels preceptes de determinats textos legals vigents a Catalunya en matèria de funció pública.

1. Es poden concedir llicències per fer estudis sobre matèries directament relacionades amb el lloc de treball, sempre que hi hagi un informe favorable del cap de la unitat orgànica en què el funcionari presta els seus serveis. Només si aquesta llicència es concedeix per interès propi de l'Administració el funcionari té dret a percebre totes les seves retribucions. L'apreciació d'aquest interès de l'Administració correspon als òrgans competents en matèria personal. Això no obstant, excepcionalment, l'Escola d'Administració Pública pot establir a la convocatòria dels cursos l'interès de l'Administració.

Decret 315/1964, de 7 de febrer, pel qual s'aprova la Llei articulada de funcionaris civils de l'Estat. (L'article 72 no està derogat pel TREBEP)

La LFCE preveu a l'article 72 paràgraf 1r un permís per **realitzar estudis sobre matèries directament relacionades amb la funció pública**. L'atorgament d'aquestes llicències està condicionat a les necessitats del servei i tindrà lloc un informe previ favorable del superior jeràrquic. A més, els qui gaudeixin d'aquestes llicències tenen dret a percebre el sou base i el complement familiar (articles 72 i 74 LFCE)79.

Per la seva banda, paràgraf 2n de l'article 72 de la LFCE preveu una **llicència per realitzar cursos de selecció i pràctiques** durant el període de realització efectiu dels mateixos en els termes següents: «Igualment, es concedirà aquesta llicència als funcionaris en pràctiques que ja estiguessin prestant serveis remunerats a l'Administració com a funcionaris de carrera o interins durant el període i amb les retribucions que per als funcionaris en pràctica estableixi la normativa vigent.

SITUACIONES ADMINISTRATIVAS DEL PERSONAL FUNCIONARI AL SERVEI DE LES ENTITATS LOCALS

Definició: Són els diferents supòsits en què es pot trobar un funcionari i es caracteritzen pel fet que no s'extingeix la relació de serveis.

La regulació de les situacions es per reserva material de llei, i per tant només es poden modificar, crear per lleis.

*Primera evidència i una pregunta interessant: Un conveni col·lectiu/acord de condicions **NO** pot crear situacions administratives noves o diferents de les aprovades per llei.*

Article 103.3 de la CE:

3. La ley regulará el estatuto de los funcionarios públicos, el acceso a la función pública de acuerdo con los principios de mérito y capacidad, las peculiaridades del ejercicio de su derecho a sindicación, el sistema de incompatibilidades y las garantías para la imparcialidad en el ejercicio de sus funciones

Les situacions administratives regulades pel TREBEP inclouen el servei actiu, serveis especials, servei en altres administracions públiques, excedència i suspensió de funcions. Cada situació té les seves pròpies característiques i regulacions específiques, mantenint la relació de servei latent i permetent el reingrés al servei actiu en determinats casos

Regulació al TREBEP : Artículos 85 a 92

Artículo 85. Situaciones administrativas de los funcionarios de carrera.

1. Los funcionarios de carrera se hallarán en alguna de las siguientes situaciones:
 - a. Servicio activo.
 - b. Servicios especiales.
 - c. Servicio en otras Administraciones Públicas.
 - d. Excedencia.
 - e. Suspensión de funciones.

2. Las leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo de este Estatuto podrán regular **otras situaciones administrativas de los funcionarios de carrera**, en los supuestos, en las condiciones y con los efectos que en las mismas se determinen, cuando concurra, entre otras, alguna de las circunstancias siguientes:

- a) Cuando por razones organizativas, de reestructuración interna o exceso de personal, resulte una imposibilidad transitoria de asignar un puesto de trabajo o la conveniencia de incentivar la cesación en el servicio activo.
- b) Cuando los funcionarios accedan, bien por promoción interna o por otros sistemas de acceso, a otros cuerpos o escalas y no les corresponda quedar en alguna de las situaciones previstas en este Estatuto, y cuando pasen a prestar servicios en organismos o entidades del sector público en régimen distinto al de funcionario de carrera. Dicha regulación, según la situación administrativa de que se trate, podrá conllevar garantías de índole retributiva o imponer derechos u obligaciones en relación con el reingreso al servicio activo.

Quines poden ser aquesta altres situacions administratives?

A Catalunya, hem de considerar també vigents les situacions administratives recollides en el títol VI del Decret legislatiu 1/1997, de 31 d'octubre, i no incloses en la redacció del TREBEP, que són les següents:

- f) expectativa de destinació
- g) excedència forçosa
- h) excedència voluntària per incompatibilitats.

SERVEI ACTIU: (art. 86 TREBEP)

APARTAT 1 TREBEP: Estan en situació de servei actiu els qui, de conformitat amb la normativa de funció pública dictada en desplegament d'aquest Estatut, prestin serveis en la seva condició de funcionaris públics sigui quina sigui l'Administració o l'organisme públic o entitat en què estiguin destinats i no els correspongui quedar-se en una altra situació.

APARTAT 2 TREBEP. Els funcionaris de carrera en situació de servei actiu gaudeixen de tots els drets inherents a la seva condició de funcionaris i queden subjectes als deures i les responsabilitats que en deriven. Es regeixen per les normes d'aquest Estatut i per la normativa de funció pública de l'Administració pública en què prestin serveis.

Article 92. Situacions del personal laboral. (ull a aquest art. Pel personal laboral)

El personal laboral es regeix per l'Estatut dels treballadors i pels convenis col·lectius que li siguin aplicables. Els convenis col·lectius poden determinar l'aplicació d'aquest capítol al personal inclòs en el seu àmbit d'aplicació en el que sigui compatible amb l'Estatut dels treballadors

SERVEIS ESPECIALS: (Art. 87 TREBEP)

El concepte es per **funcionaris de carrera** i excepcionalment en alguns casos a **funcionaris interins** per ocupar càrrecs polítics o a determinades institucions públiques, per exemple a com a Diputats a les Corts, Parlament, síndic de greuges, organitzacions no governamentals, organització internacionals, al Tribunal Constitucional , etc.. i a l'aparat m) de l'article 87 TREBEP: /APARTS a) fins a la lletra l)

Resum: Quan siguin nomenats per ocupar llocs o càrrecs en organismes públics o entitats dependents o vinculades a les administracions públiques que, de conformitat amb el que estableixi l'Administració pública respectiva, estiguin assimilats en el seu rang administratiu als **alts càrrecs**". Quan són designats com a **personal eventual** per ocupar llocs de treball amb funcions expressament qualificades de confiança o assessorament polític i no opten per quedar-se en la situació de servei actiu. Quan són designats assessors dels grups parlamentaris de les Corts Generals o de les assemblees legislatives de les comunitats autònomes

Durada: mentre duri el fet causant.

Efectes:

- Els qui estiguin en situació de serveis especials han de percebre les retribucions del lloc o càrrec que acompleixin i no les que els corresponguin com a funcionaris de carrera, sense perjudici del dret a percebre els triennis que tinguin reconeguts en cada moment. El temps que es mantinguin en aquesta situació se'ls ha de computar als efectes d'ascensos, reconeixement de triennis, promoció interna i drets en el règim de Seguretat Social que els sigui aplicable.
- Computa el temps que romanguin en aquesta situació a l'efecte de la consolidació del grau personal, del reconeixement de triennis i dels drets passius o drets del règim de la Seguretat Social que els sigui aplicable en cada cas, i tenen dret a la reserva de plaça o destinació.
- Tenen el dret a percebre els triennis que tinguin reconeguts en cada moment com a funcionaris. I en determinades situacions els abona l'administració d'origen.
- Tenen el dret, almenys, a reingressar al servei actiu a la mateixa localitat, en les condicions i amb les retribucions corresponents a la categoria, nivell o esglaó de la carrera consolidats, d'acord amb el sistema de carrera administrativa vigent a l'Administració pública a la qual pertanyin.

SERVEI EN ALTRES ADMINISTRACIONS PÚBLIQUES. Art. 88 TREBEP

1. Els funcionaris de carrera que, en virtut dels processos de transferències o pels procediments de provisió de llocs de treball, obtinguin destinació en una Administració pública diferent, han de ser declarats en la situació de servei en altres administracions públiques. S'han de mantenir en aquesta

situació en cas que per disposició legal de l'Administració a la qual accedeixen s'integrin com a personal propi d'aquesta.

2...

3. Els funcionaris de carrera en la situació de servei en altres administracions públiques que estiguin en la dita situació per haver obtingut un lloc de treball mitjançant els sistemes de provisió que preveu aquest Estatut, es regeixen per la legislació de l'Administració en la qual estiguin destinats de manera efectiva i conserven la seva condició de funcionari de l'Administració d'origen i el dret a participar en les convocatòries per a la provisió de llocs de treball que efectuï aquesta última. El temps de servei a l'Administració pública en la qual estiguin destinats se'ls computa com de servei actiu en el seu cos o escala d'origen.

EXCEDENCIA: Art. 89

L'excedència dels funcionaris de carrera pot adoptar les modalitats següents:

- a. Excedència voluntària per interès particular.
- b. Excedència voluntària per agrupació familiar.
- c. Excedència per **cura de familiars**.
- d. Excedència per raó de violència de gènere.
- e. Excedència per raó de violència terrorista.

Cal tenir en compte que la Llei 8/2006, de 5 de juliol, a més a més tracta de :

1. Excedència voluntària per a tenir cura d'un fill o filla.
2. Excedència voluntària per a **tenir cura de familiars**.
3. Excedència voluntària per al manteniment de la convivència.
4. Excedència voluntària per violència de gènere

Anem a la regulació del TREBEP respecte de les que contempla expressament:

a. Excedència voluntària per interès particular.

Los funcionarios de carrera podrán obtener la excedencia voluntaria por interés particular cuando hayan prestado servicios efectivos en cualquiera de las Administraciones Públicas durante un periodo mínimo de **cinco años inmediatamente anteriores**. No obstante, las leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo del presente Estatuto **podrán establecer una duración menor del periodo de prestación** de servicios exigido para que el funcionario de carrera pueda solicitar la excedencia y se determinarán los periodos mínimos de permanencia en la misma. La concesión de excedencia voluntaria por interés particular quedará subordinada a las necesidades del servicio debidamente motivadas.

No podrá declararse cuando al funcionario público se le instruya expediente disciplinario. Procederá declarar de oficio la excedencia voluntaria por interés particular cuando finalizada la causa que determinó el pase a una situación distinta a la de servicio activo, se incumpla la obligación de solicitar el reingreso al servicio activo en el plazo en que se determine reglamentariamente.

Quienes se encuentren en situación de excedencia por interés particular no devengarán retribuciones, ni les será computable el tiempo que permanezcan en tal situación a efectos de ascensos, trienios y derechos en el régimen de Seguridad Social que les sea de aplicación.

b. Excedència voluntària per agrupació familiar.

Podrá concederse la excedencia voluntaria por agrupación familiar sin el requisito de haber prestado servicios efectivos en cualquiera de las Administraciones Públicas durante el periodo establecido a los funcionarios cuyo cónyuge resida en otra localidad por haber obtenido y estar desempeñando un puesto de trabajo de carácter definitivo como funcionario de carrera o como laboral fijo en cualquiera de las Administraciones Públicas, organismos públicos y entidades de derecho público dependientes o vinculados a ellas, en los Órganos Constitucionales o del Poder Judicial y órganos similares de las comunidades autónomas, así como en la Unión Europea o en organizaciones internacionales.

Quienes se encuentren en situación de excedencia voluntaria por agrupación familiar no devengarán retribuciones, ni les será computable el tiempo que permanezcan en tal situación a efectos de ascensos, trienios y derechos en el régimen de Seguridad Social que les sea de aplicación.

c. **Excedència voluntària per agrupació familiar**

Los funcionarios de carrera tendrán derecho a un período de excedencia de duración no **superior a tres años** para atender al **cuidado de cada hijo**, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o de cada menor sujeto a guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años, para atender al **cuidado de un familiar que se encuentre a su cargo**, hasta el segundo grado inclusive de consanguinidad o afinidad que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

El período de **excedencia será único por cada sujeto causante**.

Cuando un nuevo sujeto causante diera origen a una nueva excedencia, el inicio del período de la misma pondrá fin al que se viniera disfrutando. En el caso de que dos funcionarios generasen el derecho a disfrutarla por el mismo sujeto causante, la Administración podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas relacionadas con el funcionamiento de los servicios.

El tiempo de permanencia en esta situación **será computable a efectos de trienios, carrera y derechos en el régimen de Seguridad Social que sea de aplicación**. El puesto de trabajo desempeñado **se reservará, al menos, durante dos años**. Transcurrido este periodo, dicha reserva lo será a un puesto en la misma localidad y de igual retribución. Los funcionarios en esta situación podrán participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

d. **Excedència por violència de gènere**

Las funcionarias víctimas de violencia de género o de violencia sexual, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho a solicitar la situación **de excedencia sin tener que haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que sea exigible plazo de permanencia en la misma**.

Durante los **seis primeros meses tendrán derecho a la reserva del puesto** de trabajo que desempeñarán, siendo computable dicho período a efectos de antigüedad, carrera y derechos del régimen de Seguridad Social que sea de aplicación. Cuando las actuaciones judiciales lo exigieran se podrá prorrogar este periodo por tres meses, con un máximo de dieciocho, con idénticos efectos a los señalados anteriormente, a fin de garantizar la

efectividad del derecho de protección de la víctima. Durante los dos primeros meses de esta excedencia la funcionaria tendrá derecho a percibir las retribuciones íntegras y, en su caso, las prestaciones familiares por hijo a cargo.

l'article 81.2 del TREBEP tracta la mobilitat forçosa de les funcionaris per violència de gènere.:

Artículo 82. Movilidad por razón de violencia de género, violencia sexual y violencia terrorista. 1. Las mujeres víctimas de violencia de género o de violencia sexual que se vean obligadas a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venían prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o el derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho al traslado a otro puesto de trabajo propio de su cuerpo, escala o categoría profesional, de análogas características, sin necesidad de que sea vacante de necesaria cobertura. Aun así, en tales supuestos la Administración pública competente, estará obligada a comunicarle las vacantes ubicadas en la misma localidad o en las localidades que la interesada expresamente solicite.

e. Excedencia por actos de terrorismo

Los funcionarios que hayan **sufrido daños físicos o psíquicos** como consecuencia de la actividad terrorista, así como los amenazados en los términos del artículo 5 de la Ley 29/2011, de 22 de septiembre, de Reconocimiento y Protección Integral a las Víctimas del Terrorismo, **previo reconocimiento del Ministerio del Interior o de sentencia judicial firme**, tendrán derecho a **disfrutar de un periodo de excedencia en las mismas condiciones que las víctimas de violencia de género o de violencia sexual**. Dicha excedencia será autorizada y mantenida en el tiempo en tanto que resulte necesaria para la protección y asistencia social integral de la persona a la que se concede, ya sea por razón de las secuelas provocadas por la acción terrorista, ya sea por la amenaza a la que se encuentra sometida, en los términos previstos reglamentariamente.

Article 85 del TREBEP

1. Els funcionaris de carrera es troben en situació de servei actiu quan ocupen un lloc de treball en l'Administració Pública, d'acord amb el seu cos o escala, i desenvolupen les funcions pròpies del mateix.

2. També es considera en servei actiu el funcionari que es troba en situació de serveis especials, servei en altres Administracions Públiques, excedència per cura de familiars, excedència per raó de violència de gènere o de violència sexual, i en altres situacions que determini la normativa aplicable[

SUSPENSIÓ DE FUNCIONS (ART. 90 TREBEP)

La suspensió de funcions es declara quan el funcionari queda privat temporalment de l'exercici de les seves funcions i dels drets inherents a la seva condició, com a conseqüència d'una sanció o procediment judicial o disciplinari. Aquesta situació es regula a l'article 90 del TREBEP

Article 90 del TREBEP

1. El funcionari declarat en la situació de suspensió queda privat durant el temps de permanència a l'exercici de les seves funcions i de tots els drets inherents a la condició. La suspensió determinarà la pèrdua del lloc de treball quan excedeixi els sis mesos.

2. La suspensió ferma s'imposarà en virtut de sentència dictada en causa criminal o en virtut de sanció disciplinària. La suspensió ferma per sanció disciplinària no podrà excedir sis anys.

3. El funcionari declarat en la situació de suspensió de funcions no podrà prestar serveis a cap Administració Pública ni als organismes públics, agències, o entitats de dret públic dependents o vinculades a elles durant el temps de compliment de la pena o sanció.

4. Podrà acordar-se la suspensió de funcions amb caràcter provisional amb ocasió de la tramitació d'un procediment judicial o expedient disciplinari, en termes establerts en aquest Estatut.

PER ACABAR: EL REINGRES AL SERVEI ACTIU.

Artículo 91. Reingreso al servicio activo. Reglamentariamente se regularán los plazos, procedimientos y condiciones, según las situaciones administrativas de procedencia, para solicitar el reingreso al servicio activo de los funcionarios de carrera, con respeto al derecho a la reserva del puesto de trabajo en los casos en que proceda conforme al presente Estatuto.

LA GESTIÓ PER COMPETÈNCIES I AVALUACIÓ DEL RENDIMENT

El TREBEP **NO** es refereix directament en cap article a l'avaluació de les competències, però sí ho fa en relació a l'**avaluació de l'acompliment**, al capítol 2 del títol III relatiu al drets dels empleats públics. El capítol 2 tracta del “**Dret a la carrera professional i a la promoció interna. L'avaluació de l'acompliment**”.

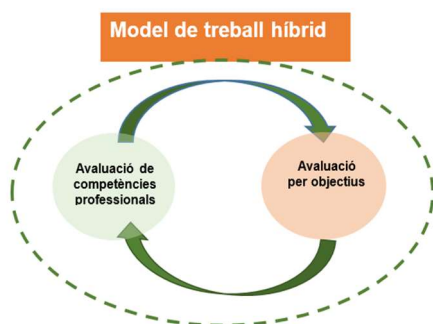
L'AVALUACIÓ DE L'ACOMPLIMENT NO ES AVALUACIÓ DE COMPETÈNCIES PERO PER AVALUACIÓ L'ACOMPLIMENT HO HEM DE FER AVALUANT LES COMPETÈNCIES!!!!!!

Més concretament l'article 20:

“Article 20. L'avaluació de l'acompliment.

1. Les administracions públiques han d'establir sistemes que permetin l'avaluació de l'acompliment dels seus empleats. L'avaluació de l'acompliment és el procediment mitjançant el qual es mesura i valora la conducta professional i el rendiment o l'assoliment de resultats.
2. Els sistemes d'avaluació de l'acompliment s'han d'adequar en tot cas a criteris de transparència, objectivitat, imparcialitat i no-discriminació i s'han d'aplicar sense detriment dels drets dels empleats públics.
3. Les administracions públiques han de determinar els efectes de l'avaluació en la carrera professional horitzontal, la formació, la provisió de llocs de treball i en la percepció de les retribucions complementàries que preveu l'article 24 d'aquest Estatut.
4. La continuïtat en un lloc de treball obtingut per concurs queda vinculada a l'avaluació de l'acompliment d'acord amb els sistemes d'avaluació que determini cada Administració pública, donant audiència a l'interessat, i per la corresponent resolució motivada.
5. L'aplicació de la carrera professional horitzontal, de les retribucions complementàries derivades de l'apartat c) de l'article 24 d'aquest Estatut i el cessament del lloc de treball obtingut pel procediment de concurs requereixen l'aprovació prèvia, en cada cas, de sistemes objectius que permetin avaluar l'acompliment d'acord amb el que estableixen els apartats 1 i 2 d'aquest article”

L'avaluació de les competències té una component híbrida: **Avalua comportaments** i avalua **objectius**, gràficament:



Que són les competències professionals?

Competència professional es aquell conjunt integrat i complex de **coneixements, capacitats, habilitats, destreses i comportaments laborals**, considerats en un sentit molt ampli, que conflueixen en l'execució d'una determinada activitat laboral i són necessaris per desenvolupar unes tasques de manera eficaç.

La gestió per competències s'insereix dins de les estratègies de la modernització de l'administració. És un model de gestió integral de recursos humans i significa que

la política de recursos humans ha d'estar orientada principalment a la incorporació, el reconeixement i el desenvolupament de les competències considerades clau prèvia definició dels llocs de treball de l'organització.



El model de gestió per competències abasta la gestió i serveix amb utilitat a : **1.** Sistemes de selecció i provisió de llocs de treball, **2.** Formació i desenvolupament professional, promoció interna i plans de carrera professional, **3.** l'avaluació de l'acompliment, entre altres.

COM ES CLASSIFIQUEN LES COMPETÈNCIES PROFESSIONALS.

Existeixen diferents models, exposem aquí, un del mes comuns. Despres cada administració les adapta a la seva pròpia organització.

Les competències les classifiquem en :

- a) **Competències base:** Les mínimes per accedir a un lloc de treball, son les competències instrumentals bàsiques, com la capacitat motriu i de lectura i càlcul bàsiques o de comprensió oral; i finalment, les competències instrumentals específiques, com les relacionades amb noves tecnologies, o la informàtica, llengües estrangeres.
- b) **Competències tècnic-professional:** Son les que aporten domini professional sobre una matèria. Es l'expert en una matèria.
- c) **Competències transversals :** competències transversals en depèn en gran mesura que la persona exerceixi un comportament professional hàbil o expert. Exemple: capacitat d'anàlisi, orientació a resultats, comunicació, relacions interpersonals, aprendre a aprendre, iniciativa

COM ES GESTIONEN LES COMPETÈNCIES PROFESSIONAL QUE AVULUEN COMPORTAMENTS DE LES PERSONES.

- Primer: l'ajuntament ha de tenir aprovat un **diccionari de competències**. Es a dir, explicada cada competència, definir-la clarament, establir diferents nivells d'assoliment competencial, en un document públic i conegut per tota l'organització.
- Segon, cada llocs de treball o grup professional ha de disposar del **perfil professional** competencial , es a dir, de les competències aprovades en el diccionari, quines corresponen aquell lloc o grup professional: Ex. Perfil professional d'un comandament: Direcció de persones, lideratge, capacitat de negociació, orientació a resultat, domini professional, comunicació.
- Tercer, aprovar un sistema de **gestió de les competències**: Qui avalua, quan, quina utilitat té, que es fa amb el resultat de l'avaluació, on aplica, per exemple a selecció, a provisió, a plans de formació, a l'avaluació del rendiment.

ELS DRETS COL·LECTIUS DEL PERSONAL EMPLEAT PÚBLIC. NEGOCIACIÓ COL·LECTIVA DE L'EMPLEAT PÚBLIC. MESES DE NEGOCIACIÓ I MATÈRIES OBJECTE DE NEGOCIACIÓ. REGULACIÓ AL TREBEP.

Meses de negociació. Concepte

L'article 33.1 TREBEP estableix per a la negociació de les condicions de treball dels funcionaris públics que s'han de constituir meses de negociació.

Mesa de negociació és una accepció subjectiva, amb un significat equivalent a la comissió negociadora dels convenis col·lectius, i una d'objectiva en relació directa amb l'estructura de la negociació col·lectiva i amb un significat equivalent a unitat de negociació.

Mesa de negociació equival al conjunt de les relacions de treball preses en consideració com àmbit potencial de subjecció a les condicions de treball que s'han d'establir en el pacte o acord que es negociï.

L'Estatut bàsic de l'empleat públic:

- Crea una mesa general de negociació de les administracions públiques com a punt de trobada de les administracions de l'Estat, de les comunitats autònomes i de les entitats locals i de les organitzacions sindicals.
- Disposa la constitució preceptiva de les meses de negociació comunes per a funcionaris i treballadors laborals al servei d'una mateixa administració pública.
- Dona l'atribució als membres de les meses de negociació de la competència per determinar la data d'inici de les negociacions i les matèries a negociar, el que fa que se suprimeixen el que s'ha anomenat les "supermeses".
- Elimina el llistat de meses sectorials de constitució obligatòria a l'Administració general de l'Estat i amplia el marge de maniobra de les meses generals de negociació a l'hora de constituir altres meses sectorials de negociació.
- També disposa la negociació d'àmbit supramunicipal i l'adhesió als acords dins del territori de cada comunitat autònoma.

Mesa general de les administracions publiques

Segons l'article 36.2 del TREBEP, són matèries objecte de negociació en aquesta mesa les relacionades en l'article 37 d'aquest Estatut que resultin susceptibles de regulació estatal amb caràcter de norma bàsica, sens perjudici dels acords a què puguin arribar les comunitats autònomes en el corresponent àmbit territorial en virtut de les seves competències exclusives i compartides en matèria de funció pública. Les matèries negociables per aquesta mesa són únicament les que resultin susceptibles de regulació estatal amb caràcter de norma bàsica.

Aquesta mesa és competent per negociar les bases tant del règim estatutari general com dels règims estatutaris sectorials

Mesa general de negociació de matèries comunes

El TREBEP disposa la constitució preceptiva en cada entitat local d'una mesa general comuna per al personal funcionari i laboral, i una mesa general específica per al personal funcionari (art. 36.3 i 34.1).

Estableix també la possibilitat que per acords de la mesa general de negociació del personal funcionari es puguin constituir “meses sectorials, en atenció a les condicions específiques de treball de les organitzacions administratives afectades o a les peculiaritats de sectors concrets de funcionaris i al seu número”.

Les meses generals comunes a personal funcionari i laboral es componen, en la part social, per la fusió dels representants del personal funcionari i laboral.

La legitimació per formar part de la mesa general comuna al personal funcionari i laboral de cada entitat local correspon, segons l'article 36.3 del TREBEP, als sindicats més representatius (a escala estatal i de comunitat autònoma), als sindicats que acreditin el 10% del conjunt dels representants unitaris dels empleats públics de la corresponent Administració local, per separat funcionaris i laborals, i als sindicats simplement representatius en el conjunt del personal funcionari i laboral de totes les administracions públiques sempre que comptin amb el 10% dels representants unitaris dels funcionaris o dels treballadors em l'esmentada Administració.

Mesa general de negociació del personal funcionari i estatutari

D'acord amb paràgraf segon de l'art. 33.1 del TREBEP, a la mesa general de negociació del personal funcionari i estatutari estan legitimats per ser-hi presents "les organitzacions sindicals més representatives a escala estatal, les organitzacions sindicals més representatives de la comunitat autònoma, així com els sindicats que hagin obtingut el 10% o més dels representants en les eleccions per a delegats i juntes de personal, en les unitats electorals compreses en l'àmbit específic de la seva constitució".

Les meses de negociació queden vàlidament constituïdes quan les organitzacions sindicals legitimades a participar-hi en proporció a la seva representativitat "representin, com a mínim, la majoria absoluta dels membres dels òrgans unitaris de representació en l'àmbit de què es tracti" (art. 35.1 del TREBEP).

Matèries objecte de negociació.

La mesa comuna al personal funcionari i laboral és competent per negociar totes aquelles matèries i condicions de treball comunes al personal funcionari, estatutari i laboral de la corresponent Administració local (art. 36.3 EBEP), això és, aquelles matèries o condicions de treball del personal funcionari i laboral que rebin un tractament unitari i, fins i tot, paral·lel a l'EBEP i a altres normes administratives.

Consegüentment, la mesa comuna negociarà les següents matèries:

- a) Els criteris generals en matèria de plans i instruments de planificació de recursos humans, sistemes de classificació de llocs de treball, ofertes d'ocupació pública, accés i avaluació del desenvolupament. b) L'increment de les retribucions del personal al servei de l' Administració corresponent .
- b) La formació contínua.
- c) La salut laboral.
- d) Els plans de previsió social complementària.

Aquestes matèries, que constitueixen el «nucli dur» del règim estatutari de l'empleat públic, estan regulades a l'EBEP per normes comunes al personal funcionari i laboral i, per tant, permeables a la relació del treball públic.

La negociació de la resta de matèries per un òrgan de negociació comú per al personal funcional i laboral, amb efectes jurídics vinculants no només per a les parts signants, topa amb obstacles difícils de salvar. A més, l'EBEP manté la separació entre els sistemes de negociació col·lectiva funcional i laboral en remetre als convenis col·lectius la regulació de determinades matèries o condicions de treball del personal laboral, a saber: la carrera professional i la promoció (art. 19.2), la determinació de les retribucions (art. 27), la provisió de llocs i mobilitat (art. 83), les situacions del personal laboral (art. 92) i la tipificació de les faltes i sancions (art. 94.1.a)).

Quant al procediment de negociació de les meses comunes al personal funcional i laboral, aquest haurà d'ajustar-se a les previsions de l'EBEP.

Pactes i acords

L'article 38.8 de l'EBEP preveu que els pactes i acords que, de conformitat amb allò que estableix l'article 37, continguin matèries i condicions generals de treball comunes al personal funcional i laboral, tindran la consideració i els efectes previstos en aquest article per als funcionaris i, en l'article 83 de l'ET, per al personal laboral. Així doncs, es reconeix la naturalesa jurídica dual dels pactes i acords assolits en aquests tipus de meses de negociació, sense que s'exigeixi que es formalitzin en instruments negocials separats.

Les condicions de treball establertes en els pactes o acords comuns s'aplicaran directament als funcionaris i personal laboral, sense necessitat de ser incorporades als pactes o acords o als convenis col·lectius, la qual cosa significa que, després de la subscripció del pacte o acord comú, no s'ha d'obrir una segona fase de negociació en el si de la mesa de negociació específica dels funcionaris o en la comissió negociadora, que es veuran jurídicament impedides d'alterar-les.

Pel que fa referència a la impugnació, en principi hauria de distingir-se:

- a) La impugnació del pacte o acord comú quant als funcionaris hauria de residenciar-se davant dels tribunals de l'ordre contenciós administratiu de la jurisdicció.
- b) La impugnació del pacte o acord comú quant al conveni col·lectiu hauria de plantejar-se davant dels tribunals de l'ordre social de la jurisdicció, com qualsevol conveni col·lectiu.

Tals tribunals, en ser independents entre si, podrien donar lloc a decisions contradictòries, sense que la nul·litat del pacte o acord comú en tant que pacte o acord comportés la seva nul·litat com a conveni col·lectiu i viceversa. Per això, com a mesura de precaució, s'aconsella incloure en els pactes o acords comuns una clàusula de vinculació a la totalitat o a la indivisibilitat d'allò acordat, de manera que la nul·litat global o parcial d'aquests, declarada per la jurisdicció contenciosa administrativa o social, determini la necessitat de renegociar l'acord o la clàusula en qüestió amb relació a tot el personal tant funcional com laboral.

PÈRDUA DE LA CONDICIÓN DE PERSONAL FUNCIONARI I LA SEVA REHABILITACIÓ.

Supuestos generales

A diferencia del régimen laboral, para el personal funcionario de carrera, causas de pérdida de la condición vienen tasadas por el TREBEP con carácter básico para todas las Administraciones Públicas, sin que puedan preverse otros distintos. Las causas son estas:

a) La renuncia a la condición de funcionario

Deberá manifestarse por escrito y aceptarse expresamente por la Administración. No inhabilita para ingresar de nuevo en la Administración Pública. No podrá ser aceptada cuando se esté incurso en un procedimiento disciplinario o haya sido procesado por la comisión de un delito.

b) La pérdida de la nacionalidad

En este caso se produce la pérdida de la condición de personal funcionario de forma automática salvo que simultáneamente se adquiriera la nacionalidad de algún otro Estado al que se le permita el acceso, como vimos en el apartado 2.1.2.

c) La sanción disciplinaria de separación del servicio que tuviere carácter firme

Ocurre con la pena principal o accesoria de inhabilitación absoluta o especial para cargo público que tuviere carácter firme.

- La **inhabilitación absoluta**, según el código penal, impide el ejercicio de cualquier cargo público.
- La **inhabilitación especial** únicamente impide el ejercicio de los empleos o cargos público que se indiquen en la sentencia. En todo caso, la sentencia deberá ser firme; es decir, que contra ella no quepan otros recursos.

d) La jubilación total del funcionario

Según el TREBEP, la jubilación del personal funcionario podrá ser:

- **Voluntaria**, a solicitud del funcionario, siempre que reúna los requisitos y condiciones de acuerdo con el su régimen de Seguridad Social.
- **Forzosa**, al cumplir la edad legalmente establecida, pudiéndose prolongar la permanencia en servicio activo hasta los 70 años.
- **Por incapacidad permanente**.

Rehabilitación de la condición de personal funcionario:

La rehabilitación de la condición de funcionario, como excepción a la regla general, sólo puede producirse ante causas tasadas objetivas, o ante motivos excepcionales. El TREBEP regula dos supuestos :

a) Rehabilitación por causas objetivas. Nacionalidad e incapacidad permanente

Si la pérdida de la condición de personal funcionario se da por la pérdida de la nacionalidad o por la jubilación por incapacidad permanente para el servicio, cabe rehabilitar a la persona en su condición en el caso de que desapareciera cualquiera de esas causas.

b) Rehabilitación excepcional. Tras condena penal de inhabilitación.

La rehabilitación se podrá solicitar en el caso quien hubiera perdido la condición de funcionario por haber sido condenado a la pena principal o accesoria de inhabilitación.

Se trata de una causa excepcional, que no opera de forma automática y que dependerá las circunstancias y entidad del delito cometido.

- Deberá de haberse extinguido completamente la responsabilidad penal y civil subsidiaria,
- Deberán valorarse las circunstancias, recabando en todo caso informe de la subsecretaría que declarase la pérdida de la condición.
- La rehabilitación, en este caso, deberá ser acordada por el Consejo de Ministros, a propuesta de la Dirección General de la Función Pública o
- El plazo para dictar resolución es de seis meses, transcurrido el cual se entenderá desestimada la solicitud.

RÈGIM DISCIPLINARI APLICABLE DELS EMPLEATS PÚBLICS MUNICIPALS: TIPUS DE FALTES I SANCIONS

El règim disciplinari està basat en l'existència de codis de conducta i de deures estructurats entorn a l'ètica i la responsabilitat dels empleats públics. Aquest sistema vol garantir el dret dels ciutadans a la bona administració i a l'exercici correcte de les funcions públiques. El dret administratiu es converteix en el punt de referència de l'aplicació del règim disciplinari.

El TREBEP, separant-se del que ha estat una tradició en matèria de responsabilitat disciplinària del personal al servei de l'administració, per la qual s'establien dos règims diferenciats segons es tracti de personal laboral o funcionari, els unifica en un de sol estructurant uns principis generals aplicables a tots els empleats públics i que seran objecte de concreció per als funcionaris públics en les lleis que desenvolupin el TREBEP i en els convenis col·lectius i la legislació laboral.

El personal que presta serveis a l'administració pública resta sotmès en l'exercici de les seves funcions a uns deures i obligacions que deriven de la seva relació estatutària, l'incompliment dels quals genera responsabilitat. Esdevé, per tant, una garantia de compliment d'aquests deures i obligacions de l'empleat públic.

Cal destacar que el dret penal conté com a circumstància agreujant de la responsabilitat penal el de prevaldre's de la condició d'empleat públic i, en aquest sentit, adopta un concepte ampli de funcionari que inclou a tota aquella persona que participi en l'exercici de funcions públiques. El règim disciplinari, però, no s'aplica al personal d'elecció política, que, si arriba el cas, ha de cessar davant de la comissió de fets susceptibles de responsabilitat.

Normativa de referència a l'hora d'aplicar el règim disciplinari al personal al servei de l'administració local a Catalunya:

1. Un primer nivell de normes, de caràcter bàsic, es recullen a l'Estatut bàsic de l'empleat públic (TREBEP) i són comunes per a totes les administracions públiques. Aquesta normativa bàsica és aplicable tant al personal funcionari com al personal laboral; tanmateix, al personal laboral li és també aplicable la legislació específica de dret laboral.
2. Un segon nivell, que és la normativa de desenvolupament de la bàsica. A Catalunya, la normativa aplicable al personal de l'administració local és idèntica a la del personal al servei de l'administració autonòmica (Generalitat), i és recollida, en essència, pel Decret legislatiu 1/1997, de 31 d'octubre, i en el Reglament de règim disciplinari de la funció pública de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, aprovat pel Decret 243/1995, de 27 de juny (Reglament del règim disciplinari de la Generalitat de Catalunya). Aquestes normes segueixen vigents, malgrat la remissió que n'efectua la norma bàsica.
3. Pel que fa al personal laboral, en allò que no estableix la norma bàsica, és aplicable la normativa que sobre la matèria s'aprovi fruit de la negociació col·lectiva. I, supletòriament, seria aplicable la normativa sobre funció pública esmentada més amunt.

Principis de la potestat sancionadora

L'exercici de la responsabilitat disciplinària per part de l'administració pública, s'ha de regir pels principis següents:

- Principi de legalitat i tipicitat
- Principi d'irretroactivitat
- Principi de culpabilitat
- Principi de presumpció d'innocència
- Principi de proporcionalitat
- Principi *non bis in idem*
- Principi de prescriptibilitat.

El règim de prescripció vigent és el següent:

Faltes:

- molt greus: 3 anys
- greus: 2 anys
- lleus: 6 mesos.

La data d'inici per computar aquest termini és la del dia en què s'hagi comès la infracció o, si es tracta d'un fet continuat, des que la comissió hagi cessat.

Sancions:

- per faltes molt greus: 3 anys
- per faltes greus: 2 anys
- per faltes lleus: 1 any.

El termini de prescripció per a les sancions comença a comptar des que la resolució sancionadora és ferma.

Classificació de les faltes

El règim disciplinari classifica les faltes disciplinàries en tres nivells, dependent de l'entitat, en molt greus, greus i lleus. La normativa bàsica vigent conté el llistat de faltes molt greus (art. 95.2 del TREBEP), per tant és aplicable a totes les administracions públiques, però es tracta d'un llistat obert, de manera que les lleis de desenvolupament de les comunitats autònomes poden tipificar, respecte del seu personal, altres faltes molt greus. De la mateixa manera, la legislació laboral i els convenis col·lectius poden fer el mateix per al personal laboral.

Pel que fa a la tipificació de les faltes lleus i greus, la norma bàsica remet a les lleis de desenvolupament i als convenis col·lectius.

En general, la tipificació de les infraccions administratives està directament relacionada amb el codi de conducta establert pel personal funcionari, codi que informa la interpretació i l'aplicació del règim disciplinari dels empleats públics. Aquest codi de conducta és recollit per la norma bàsica (art. 52-54 del TREBEP) i és integrat per deures (codi de conducta), principis ètics i principis de conducta.

Les sancions

Pel que respecta a les sancions aplicables per la comissió d'infraccions administratives, la normativa bàsica es limita a oferir de nou un catàleg genèric i obert que ha de ser completat per les lleis de desenvolupament i pels convenis laborals respecte del personal laboral, així com una sèrie de principis bàsics.

Les sancions a imposar per la comissió de faltes administratives mai poden comportar privació de llibertat. Tampoc no es poden imposar sancions que comportin una reducció de la durada de les vacances o de qualsevol altre dret al descans, ni es poden imposar multes. La sanció no pot comportar violació del dret a la dignitat de la persona.

La normativa bàsica també ofereix uns criteris per graduar les sancions, i en aquest sentit disposa com a circumstàncies a tenir en compte les següents: el grau d'intencionalitat, oblit o negligència, el dany a l'interès públic, la reiteració o reincidència, i el grau de participació.

Les sancions disciplinàries que s'imposen s'han d'inscriure en el registre general de personal (pendent de creació en la majoria d'administracions locals, per la qual cosa cal suplir aquest enregistrament amb l'arxivament a l'expedient personal), amb indicació de les faltes que les van motivar. Aquestes inscripcions s'han de cancel·lar d'ofici un cop transcorregut un període equivalent al de la prescripció, si durant aquest període no hi ha hagut cap nova sanció.

Les sancions que es poden imposar d'acord amb la norma bàsica estan recollides a l'article 96 del TREBEP.

La deducció proporcional d'havers

Al marge de les sancions a imposar d'acord amb la relació exposada per a cada tipus d'infracció, sense que tingui, per tant, caràcter sancionador, el legislador estableix la deducció proporcional de les retribucions derivades de les diferències entre la jornada de treball i l'efectiva realitzada sense causa justificada. Així estableix que "la part de la jornada no realitzada doni lloc a la deducció proporcional d'havers, que no té caràcter sancionador".

Aquesta disposició esdevé conseqüència directa del principi sinal·lagmàtic del nostre règim retributiu. En conseqüència, i simultàniament a la tramitació d'un procés disciplinari, es pot iniciar el procés per a la deducció dels havers corresponents a les diferències de jornada injustificada. Aquest tràmit requereix l'audiència a la persona interessada, a l'efecte que aquesta pugui exercir el seu dret a la defensa respecte de les diferències que se li atribueixen i, un cop efectuada, una resolució expressa on se'n determini la deducció.

JUBILACIÓ: JUBILACIÓ PARCIAL. JUBILACIÓ ANTICIPADA, JUBILACIÓ PRORROGADA.

Artículo 67 TREBEP. Jubilación del funcionarios (Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público)

1. La jubilación de los funcionarios podrá ser:

a) Voluntaria, a solicitud del funcionario.

b) Forzosa, al cumplir la edad legalmente establecida.

c) Por la declaración de incapacidad permanente para el ejercicio de las funciones propias de su cuerpo o escala, o por el reconocimiento de una pensión de incapacidad permanente absoluta o, incapacidad permanente total en relación con el ejercicio de las funciones de su cuerpo o escala.

2. Procederá la jubilación voluntaria, a solicitud del interesado, siempre que el funcionario reúna los requisitos y condiciones establecidos en el Régimen de Seguridad Social que le sea aplicable.

3. La jubilación forzosa se declarará de oficio al cumplir el funcionario **los sesenta y cinco años de edad**.

No obstante, en los términos de las leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo de este Estatuto, se podrá solicitar la prolongación de la permanencia en el servicio activo como máximo hasta que se cumpla setenta años de edad. La Administración Pública competente deberá de resolver de forma motivada la aceptación o denegación de la prolongación.

De lo dispuesto en los dos párrafos anteriores quedarán excluidos los funcionarios que tengan normas estatales específicas de jubilación.

4. Con independencia de la edad legal de jubilación forzosa establecida en el apartado 3, la edad de la jubilación forzosa del personal funcionario incluido en el Régimen General de la Seguridad Social será, en todo caso, la que prevean las normas reguladoras de dicho régimen para el acceso a la pensión de jubilación en su modalidad contributiva sin coeficiente reductor por razón de la edad.

L'edat de jubilació per edat pel personal funcionari i laboral de l'Administració Local, tota vegada que empleats subjecte al règim general de la seguretat social (Reial Decret 480/1993, de 2 d'abril), li és d'aplicació la previsió de l'article 205.1 a) TRLGSS, és a dir, 67 anys amb caràcter general, excepte que acreditin 38 anys i sis mesos de cotització, que es jubilarien amb 65 anys.

No obstant l'anterior, d'acord amb allò previst a la disposició transitòria setena de la Llei General de la Seguretat Social, l'edat de jubilació i el període de cotització aplicable durant els anys 2025 i 2026 serà el següent:

Any	Període cotització	Edat exigida
2025	38 anys i 3 mesos o més	65 anys
	Menys de 38 anys i 3 mesos	66 anys i 8 mesos
2026	38 anys i 3 mesos o més	65 anys
	Menys de 38 anys i 3 mesos	66 anys i 10 mesos

Pregunta interessant, això es interpretatiu, a veure que pensen la resta de juristes. Com afecta l'edat de jubilació en un procés de selecció?

L'edat màxima per participar en els processos selectius d'accés funció pública, atès que requisit de participació establert a l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic [article 56.1 c)] que es refereix a "no exceder, en su caso, la edad máxima de jubilación forzosa". En aquest sentit, com a criteri

interpretatiu el raonable seria considerar, com a dada objectiva, la de l'edat establerta a l'article 205.1 a) TRLGSS en relació amb la disposició transitòria setena abans esmentada, el que projectaria que, respecte únicament dels processos de personal funcionari³¹, l'edat màxima en el moment de pressa de possessió com a funcionari de carrera seria la següent:

Any	Període cotització	Edat exigida
2025	38 anys i 3 mesos o més	65 anys
	Menys de 38 anys i 3 mesos	66 anys i 8 mesos
2026	38 anys i 3 mesos o més	65 anys
	Menys de 38 anys i 3 mesos	66 anys i 10 mesos
2027	38 anys i 3 mesos o més	65 anys
	Menys de 38 anys i 6 mesos	67 anys

JUBILACIÓ PARCIAL

És una modalitat de jubilació que permet a la persona treballadora reduir la seva jornada laboral i, al mateix temps, començar a percebre una part proporcional de la pensió de jubilació, mentre es manté en actiu, però amb jornada reduïda.

La jubilació parcial aporta beneficis per a la persona treballadora tota vegada que suposa una transició gradual cap a la jubilació, li permet compatibilitzar el salari amb la pensió, gestionant inclús l'acumulació flexible de la jornada en períodes determinats i, en definitiva, aporta beneficis en l'esfera social i emocional en la mesura que no es produeix una desconexió sobtada del món laboral. Per l'Administració, la signatura d'un contracte de relleu permet planificar el relleu generacional, ajustar la plantilla mitjançant mecanismes de gestió flexible i millora la sostenibilitat organitzativa.

La jubilació parcial del personal funcionari

Malgrat els beneficis que es vinculen a la jubilació parcial, actualment aquesta possibilitat no està prevista pel personal funcionari, tot i que s'està treballant per recuperar-la, tota vegada que no és una figura desconeguda en l'àmbit de la funció pública, atès que l'article 67.1 d) de la derogada Llei 7/2007, de 12 d'abril, de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic, ja preveia la jubilació parcial, que va ser derogada pel Reial Decret Llei 20/2012, de 13 de juliol.

En aquest sentit, el Govern de l'Estat es va comprometre a finals de 2024 amb les organitzacions sindicals CCOO i UGT a modificar la legislació vigent per tal de recuperar aquesta figura.

En resum, actualment el personal funcionari no pot accedir a la jubilació parcial, a l'espera d'una futura modificació legislativa.

La jubilació parcial del personal laboral

En canvi, el personal laboral al servei de l'Administració pública, atès que majoritàriament es regula per l'Estatut dels Treballadors (**article 7 TREBEP**) sí té opció d'accedir a la jubilació parcial.

“Artículo 7. Normativa aplicable al personal laboral.

El personal laboral al servicio de las Administraciones públicas se rige, además de por la legislación laboral y por las demás normas convencionalmente aplicables, por los preceptos de este Estatuto que así lo dispongan.

³¹ En els processos de personal laboral de l'Ajuntament de Castelldefels no es podria incloure cap edat màxima de participació, atès que la jubilació forçosa no està prevista com a causa d'extinció de la relació laboral en l'Acord mix de condicions.

No obstante, en materia de permisos de nacimiento, adopción, del progenitor diferente de la madre biológica y lactancia, el personal laboral al servicio de las Administraciones públicas se registrará por lo previsto en el presente Estatuto, no siendo de aplicación a este personal, por tanto, las previsiones del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores sobre las suspensiones de los contratos de trabajo que, en su caso, corresponderían por los mismos supuestos de hecho”.

Es pot accedir a la jubilació parcial abans de l'edat ordinària de jubilació (article 12.6 Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en endavant TRET) i un cop assolida aquesta (article 12.7 TRET).

Art. 12. 6. Para que el trabajador pueda acceder a la jubilación parcial antes de alcanzar la edad ordinaria de jubilación, en los términos establecidos en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social y demás disposiciones concordantes, la empresa deberá concertar simultáneamente un contrato de relevo indefinido y a tiempo completo.

El contrato de relevo deberá mantenerse vigente desde la fecha de efectos de la jubilación parcial hasta, al menos, los dos años posteriores a la extinción de la jubilación parcial. En el supuesto de que el contrato se extinga antes de dicho plazo, el empresario estará obligado a celebrar un nuevo contrato de relevo en los mismos términos del extinguido. En caso de incumplimiento por parte del empresario de la presente obligación será responsable del reintegro de la pensión que haya percibido el pensionista a tiempo parcial.

El contrato de relevo se celebrará con un trabajador en situación de desempleo o que tuviese concertado con la empresa un contrato de duración determinada. También podrá celebrarse un contrato fijo-discontinuo en los términos que se establezca reglamentariamente.

El puesto de trabajo del trabajador relevista podrá ser el mismo o diferente al del trabajador sustituido. En todo caso, deberá existir una correspondencia entre las bases de cotización de ambos, en los términos previstos en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

La compatibilidad efectiva entre trabajo y pensión permitirá la acumulación del tiempo de trabajo en periodos de días en la semana, semanas en el mes, meses en el año u otros periodos de tiempo, de conformidad con lo dispuesto en pacto individual o, en su caso, en la negociación colectiva, en todas sus expresiones, incluido el acuerdo de centro de trabajo, sin que en ningún ámbito se pueda limitar o impedir su uso.

Art. 12. 7 . Cuando el trabajador acceda a la jubilación parcial una vez alcanzada la edad ordinaria de jubilación, en los términos establecidos en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social y demás disposiciones concordantes, se podrá celebrar un contrato de relevo, cuya jornada como mínimo será la dejada vacante por el jubilado parcial.

Dicho contrato de relevo podrá ser por tiempo indefinido o de duración determinada. En este último supuesto su duración será coincidente con el tiempo en que se mantenga la jubilación parcial y, en todo caso, con un mínimo de un año.

El contrato de relevo se celebrará con un trabajador en situación de desempleo o que tuviese concertado con la empresa un contrato de duración determinada.

El puesto de trabajo del trabajador relevista podrá ser el mismo o diferente del trabajador sustituido.

La compatibilidad efectiva entre trabajo y pensión permitirá la acumulación del tiempo de trabajo en periodos de días en la semana, semanas en el mes, meses en el año u otros periodos de tiempo, de conformidad con lo dispuesto en pacto individual o, en su caso, en la negociación colectiva, en todas sus expresiones, incluido el acuerdo de centro de trabajo, sin que en ningún ámbito se pueda limitar o impedir su uso.

8. La ejecución del contrato a tiempo parcial y retribución del jubilado parcial serán compatibles con la pensión que la Seguridad Social reconozca al trabajador en concepto de jubilación parcial.

El horario de trabajo del trabajador relevista podrá completar el del trabajador sustituido o simultanearse con él.

En la negociación colectiva se podrán establecer medidas para impulsar la celebración de contratos de relevo.

Jubilació parcial ordinària anticipada

Respecte d'aquesta possibilitat, el nou redactat de l'article 12.6 TRET, segons la redacció de l'article 2 del Reial Decret Llei 11/2024, de 23 de desembre, que va entrar en vigor l'1 d'abril de 2025:

“Para que el trabajador pueda acceder a la jubilación parcial antes de alcanzar la edad ordinaria de jubilación, en los términos establecidos en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social y demás disposiciones concordantes, la empresa deberá concertar simultáneamente un contrato de relevo indefinido y a tiempo completo.

El contrato de relevo deberá mantenerse vigente desde la fecha de efectos de la jubilación parcial hasta, al menos, los dos años posteriores a la extinción de la jubilación parcial. En el supuesto de que el contrato se extinga antes de dicho plazo, el empresario estará obligado a celebrar un nuevo contrato de relevo en los mismos términos del extinguido. En caso de incumplimiento por parte del empresario de la presente obligación será responsable del reintegro de la pensión que haya percibido el pensionista a tiempo parcial.

El contrato de relevo se celebrará con un trabajador en situación de desempleo o que tuviese concertado con la empresa un contrato de duración determinada. También podrá celebrarse un contrato fijo-discontinuo en los términos que se establezca reglamentariamente.

El puesto de trabajo del trabajador relevista podrá ser el mismo o diferente al del trabajador sustituido. En todo caso, deberá existir una correspondencia entre las bases de cotización de ambos, en los términos previstos en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

La compatibilidad efectiva entre trabajo y pensión permitirá la acumulación del tiempo de trabajo en periodos de días en la semana, semanas en el mes, meses en el año u otros periodos de tiempo, de conformidad con lo dispuesto en pacto individual o, en su caso, en la negociación colectiva, en todas sus expresiones, incluido el acuerdo de centro de trabajo, sin que en ningún ámbito se pueda limitar o impedir su uso.”

Com es pot veure, en l'àmbit de les administracions públiques, per poder accedir a la modalitat de jubilació parcial ordinària, és requisit imprescindible concertar simultàniament un contracte de relleu, que haurà de tenir la condició de personal laboral fix (article 11.1 TREBEP). En aquest sentit, atès que tota contractació fixa ha de venir precedida de la inclusió a l'oferta pública d'ocupació de la plaça objecte de provisió (article 70 TREBEP) i la posterior tramitació d'un procés administratiu de selecció (article 55 TREBEP), s'ha previst per la Secretaria d'Estat de Funció Pública un mecanisme per tal que les Administracions territorials puguin sol·licitar una taxa específica de reposició, d'acord amb allò previst a la disposició addicional quarta del Reial Decret Llei 32/2021, de 28 de desembre.

A banda d'això, cal tenir en compte que l'article 215.2 LTRGSS estableix altres requisits per accedir a la jubilació parcial, com seria acreditar una antiguitat de, com a mínim, sis anys immediatament anteriors a la data de jubilació parcial.

Jubilació parcial demorada

Aquesta modalitat de jubilació parcial es regula al nou **article 12.7 TRET**, segons la redacció de l'article 2 del Reial Decret Llei 11/2024, de 23 de desembre, que va entrar en vigor l'1 d'abril de 2025:

“Cuando el trabajador acceda a la jubilación parcial una vez alcanzada la edad ordinaria de jubilación, en los términos establecidos en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social y demás disposiciones concordantes, se podrá celebrar un contrato de relevo, cuya jornada como mínimo será la dejada vacante por el jubilado parcial.

Dicho contrato de relevo podrá ser por tiempo indefinido o de duración determinada. En este último supuesto su duración será coincidente con el tiempo en que se mantenga la jubilación parcial y, en todo caso, con un mínimo de un año.

El contrato de relevo se celebrará con un trabajador en situación de desempleo o que tuviese concertado con la empresa un contrato de duración determinada.

El puesto de trabajo del trabajador relevista podrá ser el mismo o diferente del trabajador sustituido.

La compatibilidad efectiva entre trabajo y pensión permitirá la acumulación del tiempo de trabajo en periodos de días en la semana, semanas en el mes, meses en el año u otros periodos de tiempo, de conformidad con lo dispuesto en pacto individual o, en su caso, en la negociación colectiva, en todas sus expresiones, incluido el acuerdo de centro de trabajo, sin que en ningún ámbito se pueda limitar o impedir su uso.”

La diferència principal entre la modalitat ordinària i la demorada, en relació amb la gestió de recursos humans a l'Administració pública, és que la segona es pot concertar mitjançant un contracte de durada determinada, el que no requereix incloure prèviament la plaça en l'oferta pública d'ocupació ni la necessitat de tramitar un procés selectiu *ad hoc*.

JUBILACIÓ ANTICIPADA

Aquesta modalitat permet a la persona treballadora anticipar l'edat de jubilació ordinària, sempre que (1) tingui complerta una edat que sigui inferior en dos anys, com a màxim, a la que en cada cas correspongui; (2) acrediti un període mínim de cotització efectiva de 35 anys; i (3) que la quantia de la pensió anticipada sigui superior a la de la pensió mínima que correspondria a la persona interessada per la seva situació familiar quan compleixi 65 anys.

La possibilitat d'avançar els efectes de la jubilació ordinària comporta un sacrifici econòmic per als beneficiaris, atès que s'aplicarà un coeficient reductor segons el mesos d'anticipació i el període de cotització, d'acord amb el quadre establert a l'article 208.2 TRLGSS.

Respecte del personal funcionari, l'article 6.1 a) TREBEP estableix la possibilitat de jubilació voluntària, però sempre que reuneixi els requisits i condicions establertes en el Règim de Seguretat Social que li sigui aplicable (article 67.2 TREBEP).

Pel que fa al personal labora, respecte de la jubilació anticipada, s'aplica l'Estatut dels Treballadors, que estableix com a causa d'extinció del contracte la jubilació de la persona treballadora [article 49.1 f) TRET].

Jubilació anticipada de la Policia Local

Respecte de la jubilació anticipada, l'article 206.1 TRLGSS, preveu la possibilitat que per decret es pugui reduir l'edat de jubilació ordinària per raó de l'activitat. Doncs bé, per exemple, mitjançant el

Reial Decret 1449/2018, de 14 de desembre, es va establir un coeficient reductor de l'edat de jubilació en favor del policies locals al servei de les entitats que integren l'Administració Local

JUBILACIÓ DEMORADA

Aquesta modalitat permet a la persona treballadora endarrerir la seva jubilació més enllà de l'edat ordinària obtenint a canvi un increment econòmic en la pensió d'acord amb allò previst a l'article 210.2 TRLGSS.

Per establir quina és l'edat ens hem de dirigir a l'establert a l'article 205.1 a) TRLGSS, és a dir, (1) 67 anys; o (2) 65 anys si s'acredita una cotització de 38 anys i 6 mesos. Cal tenir en compte la disposició transitòria setena de la Llei General de la Seguretat Social que estableix que per aquest any 2025 l'edat ordinària de jubilació serà 66 anys i 8 mesos (quan s'acrediti una cotització inferior a 38 anys i 3 mesos) o de 65 anys quan s'acrediti una cotització superior.

La jubilació demorada del personal funcionari

En l'àmbit de la funció pública l'article 67.1 b) TREBEP estableix que al funcionari de carrera se'l jubilarà forçosament "en arribar a l'edat legalment establerta". Això s'ha de posar en relació amb l'establert a l'article 67.4 TREBEP que estableix *"la edad de la jubilación forzosa del personal funcionario incluido en el Régimen General de la Seguridad Social será, en todo caso, la que prevean las normas reguladoras de dicho régimen para el acceso a la pensión de jubilación en su modalidad contributiva sin coeficiente reductor por razón de la edad"*.

Ara bé, la demora de la jubilació, en el cas del personal funcionari de carrera, no depèn únicament de la voluntat de la persona interessada, atès que l'Administració hauria d'autoritzar, a petició del funcionari, la prolongació de la permanència en el servei actiu, com a màxim fins els 70 anys. És a dir, en el règim estatutària la regla general és la jubilació forçosa (article 67.3 TREBEP) essent una potestat de l'Administració corresponent acceptar o rebutjar l'interès del funcionari en acollir-se a la jubilació demorada.

En aquest sentit, es poden denegar les peticions de prolongació del servei, segons la [STS 923/2022, de 6 de juliol \(núm. recurs 3477/2020\)](#): *"no sólo por circunstancias organizativas, sino también por una valoración negativa de la aportación del funcionario al servicio y a la consecución de los fines que tiene encomendados."* Així mateix la [STS 239/2022, de 24 de febrer \(núm. recurs 632/2020\)](#) estableix la següent doctrina, seguint el pronunciament de la [STS 12/2021, de 18 de gener \(núm. recurs 3474/2019\)](#):

"La motivación de la decisión de la Administración respecto a la solicitud de un funcionario público sobre prolongación de la permanencia en el servicio activo ex art. 67.3 EBEP, que deberá ajustarse a las previsiones al respecto de las leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo del Estatuto Básico del Empleado Público, no está limitada necesariamente a razones de índole estrictamente organizativa, estructural o de planificación de recursos humanos, sino que también puede sustentarse en la valoración de la aportación concreta del funcionario al servicio público prestado y a la consecución de los fines encomendados, debiendo incorporar en todo caso la motivación necesaria".

El silenci administratiu davant una petició de prolongació en el servei actiu no resolta dins el termini dels tres mesos des de la sol·licitud s'ha d'entendre estimada, d'acord amb els arguments que consten a la [STS 1638/2023, de 5 de desembre \(núm. recurs 6441/2021\)](#).

En l'àmbit de l'Administració Local, i com a referència per motivar les peticions de perllongament del servei, s'ha de tenir en compte allò establert a l'article 232 Decret 214/1990, de 30 de juliol:

"La jubilació forçosa es declararà d'ofici quan el funcionari compleixi l'edat de 65 anys si l'escala o categoria a la qual pertany no en té establerta una altra. La situació de servei actiu es pot

prorrogar, amb les condicions i els requisits establerts legalment, a fi d'assolir el mínim de serveis computables per causar havers passius de jubilació.”

La jubilació demorada del persona laboral

El personal laboral també té la possibilitat d'acollir-se a la jubilació demorada, amb la diferència que, respecte del personal funcionari, l'extinció del contracte per jubilació forçosa del personal laboral només es pot decretar per l'Administració si mitjançant conveni col·lectiu s'ha establert aquesta possibilitat, que legislativament es preveu quan el treballador arribi a l'edat igual o superior als 68 anys i es compleixin els següents requisits (disposició addicional desena de l'Estatut dels Treballadors):

- (1) La persona treballadora, en el moment de la jubilació forçosa, ha de tenir dret al cent per cent de la pensió ordinària de jubilació en la seva modalitat contributiva.
- (2) Vincular la jubilació forçosa a mesures de relleu generacional mitjançant la contractació indefinida i a temps complet, d'almenys, un nou treballador/a.

Premis de Jubilació:

Respecte dels coneguts com a premis de jubilació, cal fer constar que la jurisprudència ha negat la seva viabilitat, doctrina que continua vigent. Podem citar, per ésser la més recent, la [STS 27/2025, de 16 de gener \(núm. Recurs 7795/2022\)](#):

“1ºQue por su naturaleza retributiva, no caben primas, gratificaciones, indemnizaciones o, en general, incentivos por jubilación por lo que los acuerdos municipales que así lo prevean son inválidos, luego al ser la relación funcional estatutaria rige el régimen de las retribuciones funcionariales y sólo serán conformes a Derecho si tienen la cobertura de una norma legal general, relativa a la remuneración de los funcionarios de la Administración Local.

2º Que la disposición adicional vigesimoprimera in fine de la Ley 30/1984, aun previendo medidas de incentivación de la jubilación anticipada, no hizo una regulación precisa para el supuesto de que dichas medidas tuvieran carácter retributivo y, por ello, no satisface la exigencia de que las gratificaciones por jubilación anticipada tengan cobertura en una norma legal de alcance general.”

REIAL DECRET 1449/2018, DE 14 DE DESEMBRE, PEL QUE S'ESTABLEIX EL COEFICIENT REDUCTOR DE L'EDAT DE JUBILACIÓ A FAVOR DE LES POLÍCIES LOCALS AL SERVEI DE LES ENTITATS QUE INTEGREN L'ADMINISTRACIÓ LOCAL. AFECTACIÓ PRÀCTICA.

Reial decret 1449/2018, de 14 de desembre, que estableix el coeficient reductor de l'edat de jubilació a favor de les policies locals al servei de les entitats que integren l'Administració local que va entrar en vigor el dia 2 de gener de l'any 2019.

D'acord amb l'article 1

Lo dispuesto en este real decreto se aplicará a los **funcionarios de carrera**, incluidos en el **Régimen General de la Seguridad Social**, miembros de la **Policía local** al servicio de las entidades locales, en sus diferentes escalas, categorías o Especialidades.

L'edat de jubilació pel personal funcionari de l'Administració Local, tota vegada que empleats subjecte al règim general de la seguretat social (Reial Decret 480/1993, de 2 d'abril), li és d'aplicació la previsió de l'article 205.1 a) TRLGSS, és a dir, 67 anys amb caràcter general, excepte que acreditin 38 anys i sis mesos de cotització, que es jubilarien amb 65 anys; tot això sense perjudici del règim transitòria previst fins al 2027:

Any	Període cotització	Edat exigida
2025	38 anys i 3 mesos o més	65 anys
	Menys de 38 anys i 3 mesos	66 anys i 8 mesos
2026	38 anys i 3 mesos o més	65 anys
	Menys de 38 anys i 3 mesos	66 anys i 10 mesos

No obstant l'anterior, l'edat ordinària de jubilació es pot reduir en determinats grups o activitats professionals que, per llur naturalesa i altres elements, se'ls identifica com a treballadors que poden accedir a aquestes mesures (article 206.1 TRLGSS).

En aquest sentit, **als agents de la Policia Local els hi és d'aplicació el [Reial Decret 1449/2018, de 14 de desembre](#), el qual inclou un coeficient reductor de l'edat de jubilació per aquest col·lectiu.**

El coeficient reductor aplicable a l'edat ordinària de jubilació a aplicar als anys complets efectivament treballats com a policia local el coeficient de 0,20 (article 2.1).

De l'aplicació d'aquest coeficient es podrà accedir a la pensió de jubilació amb una edat inferior a 6 anys respecte de l'edat ordinària si s'acrediten més de 37 anys d'activitat efectiva i cotització com a policia local. Altrament només es podrà avançar amb una edat inferior de 5 anys respecte de l'edat ordinària que correspongui (article 2.2).

*NOTA: No obstant això, durant els anys 2025 i 2026 el mínim cotitzat per tenir dret a avançar l'edat de jubilació amb una edat inferior a 6 anys serà **de 38 anys i sis mesos**.*

Tanmateix, l'aplicació del coeficient està condicionat (article 2.3) a que:

1. Cobert un període mínim de carència de 15 anys [que es preveu amb caràcter ordinari a l'article 205.1 b) TRLGSS]; i
2. 15 anys cotitzats com a policia local.

El treball com a policia local és imprescindible per poder aplicar els coeficients, motiu pel qual l'article 3 defineix com s'ha de valorar el temps de treball, i aquest es defineix com **"En aquest sentit el tiempo de actividad efectiva y cotización destinado en puestos propios de los Cuerpos de Policía local al servicio de la respectiva entidad local"**, per comptar el temps de treball, es

descomptaran totes les faltes al treball, excepte les vinculades a incapacitats temporals comunes o professionals, les que tinguin origen en la suspensió de la prestació de serveis per maternitat, paternitat, adopció, acolliment, risc durant l'embaràs o lactància natural, i les vinculades al gaudiment de permisos i llicències retribuïdes.

Per tenir dret a l'aplicació del coeficient, és necessari que s'hagi mantingut en **situació d'alta en dita** activitat fins la data en que es produeixi el fet causant de la pensió de jubilació.

Aquesta mesura afecta la gestió dels recursos humans de l'Ajuntament en diferents àmbits:

1.- Planificació de la reposició d'efectius

- Reajustament comandaments, atès que normalment el personal de més edat ocupa aquests càrrecs. Això projecta la necessitat de preveure l'efecte que pot tenir la jubilació en la línia jeràrquica del cos.
- Avaluar l'impacte de les jubilacions en la taxa de reposició i en la durada de la tramitació dels processos selectius, atès que des de l'inici de la tramitació fins la incorporació de l'agent passa molt temps (cursos, pràctiques, etc.)

Real Decreto 1449/2018, de 14 de diciembre, por el que se establece el coeficiente reductor de la edad de jubilación en favor de los policías locales al servicio de las entidades que integran la Administración local.

Artículo 1. Ámbito subjetivo de aplicación.

Lo dispuesto en este real decreto se aplicará a los funcionarios de carrera, incluidos en el Régimen General de la Seguridad Social, miembros de la Policía local al servicio de las entidades locales, en sus diferentes escalas, categorías o especialidades.

Artículo 2. Reducción de la edad de jubilación.

- 1. La edad ordinaria exigida para el acceso a la pensión de jubilación conforme al artículo 205.1.a) y la disposición transitoria séptima del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, con respecto a quienes se refiere el artículo 1 se reducirá en un periodo equivalente al que resulte de aplicar a los años completos efectivamente trabajados como policía local el coeficiente reductor del 0,20.*
- 2. La aplicación de la reducción de la edad de jubilación prevista en el apartado anterior en ningún caso dará ocasión a que la persona interesada pueda acceder a la pensión de jubilación con una edad inferior en 5 años a su edad ordinaria de jubilación, o en 6 años en los supuestos en que se acrediten 37 años de actividad efectiva y cotización, sin cómputo de la parte proporcional correspondiente por pagas extraordinarias, por el ejercicio de la actividad a que se refiere el artículo 1.*
- 3. La anticipación de la edad de jubilación por aplicación de los coeficientes reductores a que se refiere el apartado 1 se condicionará tanto a la necesidad de tener cubierto el periodo de carencia de 15 años que se exige para acceder a dicha prestación como los 15 años de cotización como policía local necesarios para poder aplicar el coeficiente.*

Artículo 3. Cómputo del tiempo trabajado.

Tendrá la consideración de tiempo efectivamente trabajado, a efectos de la aplicación del coeficiente establecido en el artículo anterior, el tiempo de actividad efectiva y cotización destinado en puestos propios de los Cuerpos de Policía local al servicio de la respectiva entidad local.

Se descontarán todas las faltas al trabajo, salvo las siguientes:

- a) Las que tengan por motivo la incapacidad temporal por enfermedad común o profesional, o accidente, sea o no de trabajo.*
- b) Las que tengan por motivo la suspensión de la prestación de servicios por maternidad, paternidad, adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural.*

c) Los permisos y licencias retribuidos, disfrutados en virtud de las correspondientes disposiciones normativas o convencionales.

Artículo 4. Consideración como cotizado del tiempo de reducción.

El periodo de tiempo en que resulte reducida la edad de jubilación del trabajador, de acuerdo con lo establecido en los artículos anteriores, se computará como cotizado al exclusivo efecto de determinar el porcentaje aplicable a la correspondiente base reguladora para calcular el importe de la pensión de jubilación.

Artículo 5. Efectos del coeficiente reductor.

Tanto la reducción de la edad como el cómputo, a efectos de cotización, del tiempo en que resulte reducida aquella, que se establecen en los artículos anteriores, serán de aplicación a los policías locales que hayan permanecido en situación de alta por dicha actividad hasta la fecha en que se produzca el hecho causante de la pensión de jubilación.

Asimismo, mantendrán el derecho a estos mismos beneficios quienes, habiendo alcanzado la edad de acceso a la jubilación que en cada caso resulte de la aplicación de lo establecido en el artículo 2, cesen en su actividad como policía local, pero permanezcan en alta por razón del desempeño de una actividad laboral diferente, cualquiera que sea el régimen de la Seguridad Social en el que por razón de esta queden encuadrados.

Artículo 6. Cotización adicional.

De acuerdo con lo establecido en el artículo 206.1 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social y con la finalidad de mantener el equilibrio financiero del sistema, la aplicación de los beneficios establecidos en este real decreto llevará consigo un incremento en la cotización a la Seguridad Social a efectuar en relación con el colectivo delimitado en el artículo 1, en los términos y condiciones que se establezcan legalmente.

Disposición transitoria primera. Aplicación paulatina de los años de cotización efectiva como policía local para anticipar la edad de jubilación hasta 6 años respecto de la edad ordinaria.

Los años de cotización efectiva como policía local a que se refiere el artículo 2.2 para poder anticipar la edad de jubilación en 6 años con respecto a la edad ordinaria que corresponda serán exigidos de manera progresiva, de acuerdo con lo establecido a continuación:

35 años y 6 meses de cotización efectiva como policía local si el hecho causante de la pensión de jubilación se produce en 2019; 36 años de cotización efectiva como policía local si el hecho causante se produce en 2020, 2021 o 2022; 36 años y seis meses de cotización efectiva como policía local si el hecho causante se produce en 2023, 2024, 2025 o 2026 y 37 años de cotización efectiva como policía local si el hecho causante es en 2027 o en años posteriores

Disposición transitoria segunda. Tasa adicional de reposición de la policía local.

De acuerdo con lo establecido en la disposición adicional centésima sexagésima quinta de la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018, y en aplicación de la misma, la tasa de reposición adicional será efectiva desde la presentación de la solicitud de jubilación anticipada. La persona interesada deberá comunicar a la Administración municipal correspondiente su voluntad de acogerse a esta modalidad de jubilación antes del día 31 de enero de cada año.

EL CONTRACTE DE TREBALL: DURADA DEL CONTRACTE. INDEFINIT, PER DURADA DETERMINADA. EL CONTRACTE FIX DISCONTINU. EL PERÍODE DE PROVA

El contracte indefinit:

Art. 15.1 del TRET:

“1. El contrato de trabajo se presume concertado por tiempo indefinido”.

El contrato de trabajo de duración determinada solo podrá celebrarse por circunstancias de la producción o por sustitución de persona trabajadora

El contracte fix discontinu: Art. 16 del TRET:

La contratación fija discontinua la regula el art. 16 del RDLeg 2/2015, de 23 de octubre -ET/15-, señalando que este contrato es aquel concretado “...para la realización de trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporada, o para el desarrollo de aquellos que no tengan dicha naturaleza pero que, siendo de prestación intermitente, tengan periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados.”, como podría ser el caso de un puesto para la piscina municipal al aire libre.

A ello debemos añadir que bajo el epígrafe “Régimen aplicable al personal laboral del sector público” la disp. adic. 4ª del RD-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo dispuso que:

- “Los contratos por tiempo indefinido y los fijos-discontinuos podrán celebrarse cuando resulten esenciales para el cumplimiento de los fines que las administraciones públicas y las entidades que conforman el sector público institucional tenga encomendados, previa expresa acreditación.
- Sin perjuicio de la tasa de reposición establecida en la ley de presupuestos generales del Estado vigente para cada ejercicio, si para la cobertura de estas plazas se precisara de una tasa de reposición específica, será necesaria la autorización del Ministerio de Hacienda y Función Pública.

El contrato por tiempo indefinido fijo-discontinuo se concertará para la realización de trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporada, o para el desarrollo de aquellos que no tengan dicha naturaleza pero que, siendo de prestación intermitente, tengan periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados.

Exemples:

- Monitors de casals d'estiu
- Monitores de la piscina municipal como fijos discontinuos y posibilidad de su contratación como indefinidos a tiempo parcial

“El contrato fijo-discontinuo podrá concertarse para el desarrollo de trabajos consistentes en la prestación de servicios en el marco de la ejecución de contratas mercantiles o administrativas que, siendo previsibles, formen parte de la actividad ordinaria de la empresa.

Asimismo, podrá celebrarse un contrato fijo-discontinuo entre una empresa de trabajo temporal y una persona contratada para ser cedida, en los términos previstos en el artículo 10.3 de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal.

2. El contrato de trabajo fijo-discontinuo, conforme a lo dispuesto se deberá formalizar necesariamente por escrito y deberá reflejar los elementos esenciales de la actividad laboral, entre otros, la duración del periodo de actividad, la jornada y su distribución horaria, si bien estos últimos podrán figurar con carácter estimado, sin perjuicio de su concreción en el momento del llamamiento.

3. Mediante convenio colectivo o, en su defecto, acuerdo de empresa, se establecerán los criterios objetivos y formales por los que debe regirse el llamamiento de las personas fijas-discontinuas. En todo caso, el llamamiento deberá realizarse por escrito o por otro medio que permita dejar constancia de la debida notificación a la persona interesada con las indicaciones precisas de las condiciones de su incorporación y con una antelación adecuada.

Sin perjuicio de lo anterior, la empresa deberá trasladar a la representación legal de las personas trabajadoras, con la suficiente antelación, al inicio de cada año natural, un calendario con las previsiones de llamamiento anual, o, en su caso, semestral, así como los datos de las altas efectivas de las personas fijas discontinuas una vez se produzcan.

Las personas fijas-discontinuas podrán ejercer las acciones que procedan en caso de incumplimientos relacionados con el llamamiento, iniciándose el plazo para ello desde el momento de la falta de este o desde el momento en que la conociesen.

4. Cuando la contratación fija-discontinua se justifique por la celebración de contratas, subcontratas o con motivo de concesiones administrativas en los términos de este artículo, los periodos de inactividad solo podrán producirse como plazos de espera de recolocación entre subcontrataciones.

En estos supuestos, los convenios colectivos sectoriales podrán determinar un plazo máximo de inactividad entre subcontratas, que, en defecto de previsión convencional, será de tres meses. Una vez cumplido dicho plazo, la empresa adoptará las medidas coyunturales o definitivas que procedan, en los términos previstos en esta norma.

5. Los convenios colectivos de ámbito sectorial podrán establecer una bolsa sectorial de empleo en la que se podrán integrar las personas fijas-discontinuas durante los periodos de inactividad, con el objetivo de favorecer su contratación y su formación continua durante estos, todo ello sin perjuicio de las obligaciones en materia de contratación y llamamiento efectivo de cada una de las empresas en los términos previstos en este artículo.

Estos mismos convenios podrán acordar, cuando las peculiaridades de la actividad del sector así lo justifiquen, la celebración a tiempo parcial de los contratos fijos-discontinuos, y la obligación de las empresas de elaborar un censo anual del personal fijo-discontinuo.

Asimismo, podrán establecer un periodo mínimo de llamamiento anual y una cuantía por fin de llamamiento a satisfacer por las empresas a las personas trabajadoras, cuando este coincida con la terminación de la actividad y no se produzca, sin solución de continuidad, un nuevo llamamiento.

6. Las personas trabajadoras fijas-discontinuas no podrán sufrir perjuicios por el ejercicio de los derechos de conciliación, ausencias con derecho a reserva de puesto de trabajo y otras causas justificadas en base a derechos reconocidos en la ley o los convenios colectivos.

Las personas trabajadoras fijas-discontinuas tienen derecho a que su antigüedad se calcule teniendo en cuenta toda la duración de la relación laboral y no el tiempo de servicios efectivamente prestados, con la excepción de aquellas condiciones que exijan otro tratamiento en atención a su naturaleza y siempre que responda a criterios de objetividad, proporcionalidad y transparencia.

7. La empresa deberá informar a las personas fijas-discontinuas y a la representación legal de las personas trabajadoras sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes de carácter fijo ordinario, de manera que aquellas puedan formular solicitudes de conversión voluntaria, de conformidad con los procedimientos que establezca el convenio colectivo sectorial o, en su defecto, el acuerdo de empresa.

8. Las personas trabajadoras fijas-discontinuas tendrán la consideración de colectivo prioritario para el acceso a las iniciativas de formación del sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral durante los periodos de inactividad.

El contractes laborals de durada determinada (a partir del Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo, que modifica l'article 15 del TRET)

A l'efecte de formalitzar els contractes, s'ha de tenir en compte que la nova normativa exigeix expressar en el contracte

1. la causa habilitant de la contractació temporal,
2. les circumstàncies concretes que la justifiquen i
3. la seva connexió amb la durada prevista.

A partir del 31 de març de 2022, la contractació temporal de durada determinada se circumscriu principalment a dues modalitats:

- A. circumstàncies de la producció (art. 15.2 del TRET) i
- B. substitució (art. 15.3 del TRET).

A) El contracte temporal per circumstàncies de la producció comprèn, al seu torn, dues modalitats diferenciades: ART. 15. 2 TRET

1. Per circumstàncies ocasionals i imprevisibles o oscil·lacions en les necessitats de personal i
2. Per circumstàncies ocasionals i previsibles.

1. Respekte de la modalitat que respon a circumstàncies ocasionals i imprevisibles o oscil·lacions en les necessitats de personal, el TRET disposa que les causes que n'admeten la formalització són:

- l'increment ocasional i imprevisible de l'activitat i les oscil·lacions que, malgrat que puguin obeir a l'activitat normal de l'empresa, generen un desajustament temporal entre l'ocupació estable disponible i el que és requerit.
- La durada màxima d'aquestes contractacions **és de 6 mesos**, ampliable **fins a 12 per conveni** col·lectiu sectorial. És possible acordar una prorroga sempre que no s'excedeixi el termini màxim. *En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal o convencionalmente establecida, podrá prorrogarse, mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima*

Entre las oscilaciones a que se refiere el párrafo anterior se entenderán incluidas aquellas que derivan de las vacaciones anuales.

Aquesta modalitat es pot emprar sempre **que no respongui als supòsits establerts per a la contractació fixa discontinua**, que, d'acord amb l'article 16 del TRET, es concerta per a la realització de treballs de naturalesa estacional o vinculats a activitats productives de temporada, o per al desenvolupament dels treballs que no tinguin aquesta naturalesa però que, sent de prestació intermitent, tinguin períodes d'execució certs, determinats o indeterminats.

2. L'altra modalitat respon a circumstàncies ocasionals i previsibles de durada reduïda, incloent-hi les subjectes a un cicle de reiteració regular estacional o de temporada.

- Pel que fa a la durada màxima, aquesta modalitat contractual únicament es pot utilitzar per un **màxim de 90 dies durant** l'any natural, amb el benentès que aquests 90 dies no poden ser utilitzats de manera continuada, independentment del nombre de treballadors que sigui necessari contractar durant aquest període.
- En conclusió, les administracions i les entitats públiques poden concretar 90 dies a l'any, distribuïts en dos períodes com a mínim, durant els quals poden contractar temporalment els treballadors que considerin necessaris. Fora dels períodes o un cop superat el període, no es pot utilitzar aquesta modalitat de contractació. Igualment, en el darrer trimestre de cada any s'ha de traslladar a la representació legal dels treballadors la previsió anual per a l'ús d'aquestes modalitats contractuals.

Els contractes temporals per circumstàncies de la producció s'extingeixen, a més de les causes de l'article 49 del TRET, per l'expiració del temps pactat en el contracte, per tant, si desapareix la circumstància que va motivar la contractació, el contracte no s'extingeix anticipadament.

La finalització del contracte dona dret a percebre una indemnització **de 12 dies de salari per any de servei** o bé l'establerta en la normativa específica aplicable, és a dir, **l'establerta en el conveni col·lectiu**.

B) El contracte temporal per substitució comprèn, al seu torn, dues causes diferenciades: ART. 15.3 TRET

- Per substituir un treballador amb reserva de lloc de treball i
- per completar la jornada reduïda d'un altre treballador

Contracte de substitució.

a) Per substitució de persona amb reserva de lloc de treball

Podrán celebrarse contratos de duración determinada para la sustitución de una persona trabajadora con derecho a reserva de puesto de trabajo, siempre que se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución. En tal supuesto, la prestación de servicios podrá iniciarse antes de que se produzca la ausencia de la persona sustituida, coincidiendo en el desarrollo de las funciones el tiempo imprescindible para garantizar el desempeño adecuado del puesto y, como máximo, durante quince días.

Asimismo, el contrato de sustitución podrá concertarse para completar la jornada reducida por otra persona trabajadora, cuando dicha reducción se ampare en causas legalmente establecidas o reguladas en el convenio colectivo y se especifique en el contrato el nombre

de la persona substituïda y la causa de la substitució. El contrato de substitució podrà ser també celebrat per

- b) Per a la cobertura temporal d'un lloc de treball durant el procés de selecció o promoció per a la cobertura definitiva mitjançant contracte laboral fix**

*El contrato de substitució podrà ser també celebrat per a la cobertura temporal de un puesto de trabajo **durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva mediante contrato fijo**, sin que su duración pueda ser en este caso superior a tres meses(*), o el plazo inferior recogido en convenio colectivo, ni pueda celebrarse un nuevo contrato con el mismo objeto una vez superada dicha duración máxima*

(*) Solo puede hacerse por 3 meses? **SÍ EN LA ADMINISTRACION PUBLICA, hasta 3 AÑOS.**

Veie-m'ho!. Tot pivota al voltant de la disposició adicional quarta de Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre i els pronunciaments judicials.

Disposición adicional cuarta. Régimen aplicable al personal laboral del sector público

“Igualmente se podrán suscribir contratos de substitució para cubrir temporalmente un puesto de trabajo hasta que finalice el proceso de selecció para su cobertura definitiva, de acuerdo con los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad y en los términos establecidos en la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducció de la temporalidad en el empleo público”

La remissió expressa a la Llei 20/2021, de 28 de desembre, **fa que no operi la durada màxima** establerta en el règim comú (màxim 3 mesos que indica el TRET) per a aquests contractes temporals de substitució, és a dir, “mentre duri el procés de selecció o promoció i, **com a màxim, tres mesos o** menys si així ho disposa el conveni col·lectiu”.

Respecte de la durada d'aquests contractes, s'ha de significar, atesa la remissió al règim d'interinitat per vacant del TREBEP, que el contracte **s'ha d'extingir automàticament als tres anys de la subscripció** llevat que, dins d'aquest termini de tres anys, s'hagi publicat la convocatòria i el procés selectiu no hagi conclòs, i en aquest cas el treballador interí pot romandre en la plaça ocupada temporalment fins a la resolució de la convocatòria. **S'ha de tenir en compte que, d'acord amb l'article 70 del TREBEP, l'execució de l'oferta s'ha de dur a terme en el termini improrrogable de tres anys.**

El contracte s'extingeix per la resolució del procés selectiu o de provisió per a la seva cobertura definitiva, independentment de si aquesta es produeix.

Pregunta : La llei parla de selecció i promoció, però, i la provisió de llocs?

Cal entendre que és possible recórrer a aquesta modalitat contractual no només fins que finalitzi el procés de selecció (incloent-hi la promoció interna), sinó també fins que finalitzi el procés de provisió del lloc de treball per a la seva cobertura definitiva. Entendre el contrari comportaria una greu afectació al servei públic, atès que generalment la normativa convencional estableix oferir les places vacants als treballadors de la mateixa categoria o grup professional per a la seva cobertura mitjançant processos de promoció professional o concurs de trasllat, abans d'incloure les places en l'oferta d'ocupació pública. En aquest sentit, l'article 4.2.b del Reial decret 2720/1998 assenyala que en els processos de provisió de llocs la durada dels contractes ha de coincidir amb la durada d'aquests processos.

Causas d'extinció d'aquest contractes temporals : Important!!:

1. S'ha d'assenyalar que si el procés de selecció o provisió queda vacant, l'extinció del contracte d'interinitat s'ha de formalitzar d'ofici i l'Administració pot subscriure un nou contracte d'interinitat per vacant pel temps que duri el nou procés de provisió o selecció per a la seva cobertura definitiva.
2. Cal destacar, igualment, que el **contracte s'ha d'extingir per l'adjudicació de la vacant malgrat que l'adjudicatari no s'incorpori efectivament perquè se sol·licita una excedència o perquè es renuncia a la plaça**. El que permet l'extinció contractual és l'esgotament del temps de durada del procés de selecció i no pas la cobertura de la plaça.
3. També s'ha de destacar que les vacants ocupades per treballadors interins poden ser objecte de cobertura mitjançant **el reingrés** d'un treballador des d'una situació d'excedència, la qual cosa permet extingir el contracte d'interinitat.
4. La jurisprudència s'ha pronunciat a aquest respecte considerant que el reingrés no està condicionat a una altra causa que no sigui la inexistència de vacant i el dret de l'interí ha de cedir davant d'una causa lícita com és l'ocupació de la vacant per un treballador amb motiu del seu reingrés malgrat el caràcter provisional. No obstant això, s'ha negat l'extinció d'aquesta interinitat pel nomenament d'un funcionari en comissió de serveis.
5. El contracte també s'extingeix **per l'amortització de la plaça vacant**, i en aquest cas s'ha de seguir el procediment d'acomiadament col·lectiu o objectiu, amb la indemnització de 20 dies de salari per any de servei.

L'article 49.1.c exclou el dret a percebre cap indemnització amb motiu de l'extinció contractual del contracte per substitució. Una altra cosa és quan concorre l'incompliment dels terminis màxims de permanència, circumstància que ha de donar lloc a una **compensació econòmica (DA 17 del TREBEP)**.

Efectivament, en cas d'incompliment dels terminis màxims de permanència, els treballadors interins tenen dret a una **compensació econòmica equivalent a 20 dies de retribucions fixes per any de servei amb un límit màxim de dotze mensualitats**. Aquesta compensació es produeix sens perjudici de la indemnització que pugui correspondre per vulneració de la normativa laboral específica, i es regula la compensació de quantitats.

El període prova personal laboral. TRET

Artículo 14. Periodo de prueba. 1. Podrá concertarse por escrito un periodo de prueba, con sujeción a los límites de duración que, en su caso, se establezcan en los convenios colectivos.

En defecto de pacto en convenio, la duración del periodo de prueba no podrá exceder de seis meses para los técnicos titulados, ni de dos meses para los demás trabajadores.

En las empresas de menos de veinticinco trabajadores el periodo de prueba no podrá exceder de tres meses para los trabajadores que no sean técnicos titulados.

En el supuesto de los contratos temporales de duración determinada del artículo 15 concertados por tiempo no superior a seis meses, el periodo de prueba no podrá exceder de un mes, salvo que se disponga otra cosa en convenio colectivo.

El empresario y el trabajador están, respectivamente, obligados a realizar las experiencias que constituyan el objeto de la prueba. Será nulo el pacto que establezca un periodo de prueba cuando

el trabajador haya ya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la empresa, bajo cualquier modalidad de contratación.

2. Durante el periodo de prueba, la persona trabajadora tendrá los derechos y obligaciones correspondientes al puesto de trabajo que desempeñe como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso.

La resolución a instancia empresarial será nula en el caso de las trabajadoras por razón de embarazo, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del periodo de suspensión a que se refiere el artículo 48.4, o maternidad, salvo que concurren motivos no relacionados con el embarazo o maternidad.

3. Transcurrido el periodo de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad de la persona trabajadora en la empresa.

Las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia, violencia de género, que afecten a la persona trabajadora durante el periodo de prueba, interrumpen el cómputo del mismo siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes.

DISTINCIÓ ENTRE TREBALLADOR FIX I TREBALLADOR AMB CONTRACTE INDEFINIT NO FIX. CRITERI JURISPRUDENCIAL

Concepte

L'estatut bàsic de l'empleat públic estableix quin és el personal al servei de les administracions públiques, en quin article 11.1 es defineix al personal laboral:

“Es personal laboral el que en virtud de contrato de trabajo formalizado por escrito, en cualquiera de las modalidades de contratación de personal previstas en la legislación laboral, presta servicios retribuidos por las Administraciones Públicas. En función de la duración del contrato éste podrá ser fijo, por tiempo indefinido o temporal.”

Doncs bé, igual que succeeix amb el règim funcionarial, en el qual es distingeix entre la figura del funcionari de carrera (article 9 TRBEP) –empleat que presta serveis amb caràcter permanent- i de l'interí (article 10 TREBEP) –empleat que presta serveis amb caràcter temporal-, en l'àmbit del personal laboral, la figura de l'empleat que presta serveis permanents, és qui té un contracte com a personal laboral fix.

Així, d'entrada, podem definir al personal laboral fix com aquell empleat vinculat amb una Administració amb un contracte de caràcter fix per prestar serveis mitjançant contracte indefinit, quina nota característica de l'adquisició d'aquesta condició és la preceptiva superació d'un procés selectiu d'accés a l'ocupació pública, d'acord amb allò previst a l'article 11.3 TREBEP:

“Los procedimientos de selección del personal laboral serán públicos, rigiéndose en todo caso por los principios de igualdad, mérito y capacidad.”

Com hem advertit, l'Administració també pot fer ús de la contractació temporal de personal laboral, d'acord amb allò establert a l'article 15 de l'Estatut dels Treballadors i pel Reial Decret 2720/1998, de 18 de desembre.

En aquest context, quan l'Administració contracta personal laboral temporal en frau de llei o bé amb abús de temporalitat, d'acord amb allò previst a l'article 15.4¹ de l'Estatut dels Treballadors, caldria concloure que aquests empleats haurien d'adquirir la condició de personal laboral fix de les Administracions, tota vegada que el mandat legislatiu és inequívoc:

“Las personas contratadas incumpliendo lo establecido en este artículo adquirirán la condición de fijas”.

Per evitar aquesta conseqüència neix, precisament, la condició de treballador indefinit no fix, que és de creació jurisprudencial i que té com a clara vocació cohesionar les conseqüències previstes a l'estatut dels treballadors quan l'empresari actua en frau de llei o abús de dret respecte de la contractació temporal i la necessitat que l'accés a l'ocupació pública en règim de permanència (personal laboral fix) es faci amb ple respecte al principis de mèrit i capacitat (article 55.1 TREBEP i 103.3 CE), mitjançant un procediment de lliure concurrència i en condicions d'igualtat en l'accés (article 14 CE).

L'Administració no pot declarar a un treballador indefinit no fix, d'acord amb la disposició addicional quaranta tres de la Llei de Pressupostos de l'Estat per l'any 2018:

“Así mismo, los órganos de personal citados no podrán atribuir la condición de indefinido no fijo a personal con un contrato de trabajo temporal, ni a personal de empresas que a su vez tengan un contrato administrativo con la Administración respectiva, salvo cuando ello se derive de una resolución judicial.”

El naixement de la condició de personal laboral indefinit no fix

1.- Per abús de temporalitat

Com hem exposat, l'origen -i principal raó de l'existència- del treballador indefinit no fix és solucionar les vicis en la contractació temporal.

En l'àmbit de l'Administració pública, s'ha advertit l'existència d'aquesta situació, principalment, en l'abús del contracte d'interinitat per cobertura de vacant, essent actualment aplicable la interpretació de la [STS 649/2021, de 28 de juny \(núm. recurs 3263/2019\)](#) que conclou aplicable el termini de tres anys de l'article 70 TREBEP com a referència per declarar l'existència d'abús de temporalitat:

“Con carácter general no establece la legislación laboral un plazo preciso y exacto de duración del contrato de interinidad por vacante, vinculando la misma al tiempo que duren dichos procesos de selección conforme a lo previsto en su normativa específica [artículo 4.2 b) RD 2720/1998, de 18 de diciembre), normativa legal o convencional a la que habrá que estar cuando en ella se disponga lo pertinente al efecto. Ocurre, sin embargo, que, en multitud de ocasiones, la norma estatal, autonómica o las disposiciones convencionales que disciplinan los procesos de selección o de cobertura de vacantes no establecen plazos concretos y específicos, para su ejecución. En tales supuestos no puede admitirse que el desarrollo de estos procesos pueda dejarse al arbitrio del ente público empleador y, consecuentemente, dilatarse en el tiempo de suerte que la situación de temporalidad se prolongue innecesariamente. Para evitarlo, la STJUE de 3 de junio de 2021, citada, nos indica la necesidad de realizar una interpretación conforme con el Acuerdo Marco sobre el trabajo de duración determinada incorporado como Anexo a la Directiva 1999/70/CE; y, especialmente, nos compele a aplicar el derecho interno de suerte que se satisfaga el efecto útil de la misma, especialmente por lo que aquí interesa, del apartado 5 del citado Acuerdo Marco. En cumplimiento de tales exigencias esta Sala estima que, salvo muy contadas y limitadas excepciones, los procesos selectivos no deberán durar mas de tres años a contar desde la suscripción del contrato de interinidad, de suerte que si así sucediera estaríamos en presencia de una duración injustificadamente larga.

Dicho plazo es el que mejor se adecúa al cumplimiento de los fines pretendidos por el mencionado Acuerdo Marco sobre contratación determinada y con el carácter de excepcionalidad que la contratación temporal tiene en nuestro ordenamiento jurídico. En efecto, ese plazo de tres años es o ha sido utilizado por el legislador en bastantes ocasiones y, objetivamente, puede satisfacer las exigencias que derivan del apartado 5 del reiterado Acuerdo Marco sobre el trabajo de duración determinada. Así, ese es el límite general que tienen los contratos para obra o servicio determinado [artículo 15.1 a) ET]; constituye, también, el límite máximo de los contratos temporales de fomento al empleo para personas con discapacidad (Ley 44/2006, de 29 de diciembre) y ha sido usado por el legislador en otras ocasiones para establecer los límites temporales de la contratación coyuntural. Por otro lado, tres años es el plazo máximo en el que deben ejecutarse las ofertas de empleo público según el artículo 70 EBEP. La indicación de tal plazo de tres años no significa, en modo alguno, que, en atención a diversas causas, no pueda apreciarse con anterioridad a la finalización del mismo la irregularidad o el carácter fraudulento del contrato de interinidad. Tampoco que, de manera excepcional, por causas extraordinarias cuya prueba corresponderá a la entidad pública demandada, pueda llegar a considerarse que esté justificada una duración mayor”

Pel que fa al còmput dels tres anys de durada màxima, la recent [STS 43/2025, de 21 de gener \(núm. recurs 5463/2023\)](#) estableix que “la crisis del COVID-19 no puede utilizarse como excusa para justificar, sin más, cualquier tipo y clase de retraso que pudiese haberse producido en el normal desarrollo de los procesos selectivos de acceso al empleo público que se vieron afectados de alguna forma por esa circunstancia, por lo que su mera y simple invocación por parte de las entidades públicas no ha de justificar, necesariamente y en todos los casos, la superación de aquel plazo ordinario de tres años para la cobertura de las plazas vacantes” establínt finalment que “en orden a considerar más o menos justificada la posible superación de aquel plazo de tres años, habrá que estar a cada caso concreto para valorar adecuadamente la incidencia que esas extraordinarias causas pudieren haber desplegado, modulando razonablemente todos los elementos cualitativos y cuantitativos concurrentes en cada singular ocasión”.

Respecte de tota aquesta qüestió, cal tenir ben en compte que és d'aplicació la Directiva 1999/70/CE i la jurisprudència del Tribunal Superior de Justícia de la Unió Europea, estant pendent actualment de la darrera qüestió prejudicial elevada pel Tribunal Suprem en la qual es pregunta sobre la possibilitat d'adquisició de la condició de fixesa directament –malgrat no superar cap procés selectiu– o bé la possibilitat d'augmentar les indemnitzacions per finalització de la relació laboral.

Ens estem referint a l'[ATS 6188/2024, de 30 de maig \(núm. recurs 5544/2023\)](#), en el qual s'eleven les següents qüestions prejudicials:

“1. Principal. ¿Se opone a la cláusula 5 del Acuerdo Marco la doctrina jurisprudencial que, defendiendo los principios de igualdad, mérito, capacidad y no discriminación en la libre circulación de trabajadores, niega el reconocimiento de la condición de trabajadores fijos del sector público a los trabajadores indefinidos no fijos?”

2. Subsidiaria. De ser afirmativa la respuesta a la anterior pregunta: ¿El reconocimiento de una indemnización disuasoria al trabajador indefinido no fijo en el momento de la extinción de su relación laboral, puede considerarse como una medida adecuada para prevenir y, en su caso, sancionar, los abusos derivados de la utilización sucesiva de contratos temporales en el sector público con arreglo a la cláusula 5 del Acuerdo Marco?”

2.- Altres

També es pot accedir a la condició de personal laboral fix fruit d'altres irregularitats, com serien l'existència de cessió il·legal de treballadors [\[STS 7038/2003, d'11 de novembre \(núm. recurs 3898/2022\)\]](#) o situacions de falsejament en la contractació mercantil [\[STSJ PV 224/2019, de 29 de gener \(núm. recurs 46/2019\)\]](#).

Condicions de treball

1.- Igualtat retributiva

Respecte del règim retributiu, hi ha una consolidada doctrina judicial que estima que no es pot discriminar als treballadors temporals respecte dels fixos, en aplicació de l'article 14 CE i del principi de no discriminació específicament previst a la Clàusula 4 de la Directiva 1999/70/CE.

En aquest sentit podem citar els arguments de la [STS 1320/2023, de 26 de desembre \(núm. recurs 1926/2022\)](#):

“La cuestión ahora debatida ya ha sido examinada y resuelta por la sentencia del TS 613/2022, de 6 de julio, (rcud. 1590/2019) en la señalamos: " La Sala, en STS 7 de febrero de 2022, rcud. 4371/2018, examinando precisamente la retribución desigual de los trabajadores fijos y temporales, ha mantenido, con apoyo en la STC177/1993, de 31/Mayo que, las diferencias retributivas entre el personal fijo y el personal temporal no son compatibles con el art. 14 CE, de manera que, un tratamiento "que configure a los trabajadores temporales como colectivo en una posición de segundo orden en relación con los trabajadores con contratos de duración indefinida, a los que a veces se singulariza calificándolos como "trabajadores fijos" o "trabajadores de plantilla", en denominaciones tan imprecisas técnicamente como potencialmente discriminatorias si con ellas se quiere identificar una especie de estatuto de "trabajador pleno" de la empresa, por oposición a un estatuto más limitado o incompleto de trabajador temporal, son claramente discriminatorias, como ha defendido la STC 104/2004, de 28/Junio”

2.- Dret a excedències

La [STS 365/2022, de 26 d'abril \(núm. recurs 1477/2019\)](#) accepta aplicable l'excedència per incompatibilitat al personal indefinit no fix si bé *“condicionado a que la vacante, ocupada por ellos hasta la concesión de excedencia, no haya sido cubierta definitivamente o, no esté cubierta por otro interino, en cuyo caso mantendrán su expectativa de derecho al reingreso, en tanto que no puede*

ocupar la única plaza desempeñada por otro interino que, desde luego, no podrá ser cesado salvo que se incorpore el titular o sustituido, en cuyo caso no solo cesa ese interino sino el excedente, o si el tercero causa baja voluntaria en esa interinidad, en cuyo momento podría el excedente interino ejercer ese derecho preferente de reingreso.”

3.- Reingrés en cas d'acomiadament improcedent

En canvi, la situació d'indefinit no fix, per la seva condició de temporalitat, aplica una raó objectiva (el fet de no haver superat un procés d'accés a l'ocupació pública) que justifica que no li sigui aplicable allò previst a l'article 96.2 TREBEP que estableix el següent:

“Procederá la readmisión del personal laboral fijo cuando sea declarado improcedente el despido acordado como consecuencia de la incoación de un expediente disciplinario por la comisión de una falta muy grave”

Efectivament, la [STJUE de 25 de juliol de 2018, assumpte C-96/17 \(Vernaza Ayovi\)](#) fou clara respecte d'aquesta qüestió:

“La cláusula 4, apartado 1, (...), debe interpretarse en el sentido de que no se opone a una norma nacional como la controvertida en el litigio principal, según la cual, cuando el despido disciplinario de un trabajador fijo al servicio de una Administración pública es declarado improcedente, el trabajador debe ser readmitido obligatoriamente, mientras que, en el mismo supuesto, un trabajador temporal o un trabajador indefinido no fijo que realicen las mismas tareas que el trabajador fijo pueden no ser readmitidos y recibir como contrapartida una indemnización.”

Règim extintiu del personal laboral indefinit no fix

Com hem apuntat anteriorment, el règim extintiu del personal indefinit no fix és molt peculiar, essent d'entrada jurisprudència consolidada del Tribunal Suprem el fet que aquests treballadors tinguin dret a un indemnització de vint dies de salari per any treballat, amb un màxim d'una anualitat, en el moment que veuen finalitzada aquesta relació per cobertura reglamentària de la vacant un cop tramitat el corresponent procés de provisió de llocs o d'accés a l'ocupació pública, reiterant l'Alt Tribunal que aquesta finalització no implica, en cap cas, que estem davant un acomiadament que s'hagi de qualificar d'improcedent; altrament, ens trobem davant una finalització regular de la relació laboral.

Podem citar la [STS 103/2025, de 5 de febrer \(núm. recurs 5573/2023\)](#):

“La cobertura reglamentaria de la plaza no constituye un despido improcedente, si bien da derecho a la referida indemnización de veinte días mencionada [SSTS 304/2020, de 12 de mayo (Rcud 825/2018); 310/2020, de 12 de mayo (Rcud 2019/2018), y 312/2020, de 12 de mayo (Rcud 2745/2018). Es ilustrativo, por lo demás, que esta indemnización de veinte días es la que estableció posteriormente la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público (precedida del Real Decreto ley 14/2021, de 6 de julio), no aplicable al presente supuesto por razones temporales, sin que proceda realizar aquí mayores precisiones”

No obstant l'anterior, **estarem davant un acomiadament improcedent quan la plaça ocupada formalment pel personal indefinit no fixi sigui finalment proveïda per un/a funcionari/ària de carrera**. Efectivament, la jurisprudència considera que ens aquests cassos no estem davant una cobertura reglamentària i, en conseqüència, no hi ha cap causa lícita que justifiqui l'extinció de la relació laboral. En aquest sentit podem citar, per totes, els arguments que consten a la [STS 260/2019, de 28 de març \(núm. recurs 2123/2017\)](#):

“Hemos negado que en tal supuesto estemos ante la cobertura reglamentaria de la plaza, porque lo cierto es que la plaza que se ocupa es una plaza de funcionario, no de personal laboral.

La única vía válida para la extinción de los contratos de trabajo de los indefinidos no fijos será la de cobertura de la plaza de personal laboral que corresponda con la que ocupen en su calidad de tales, o, en su caso, la amortización de tal plaza con la exigencia de que la Administración acuda a la vía de los arts. 51 y 52 ET de conformidad con lo previsto por la Disp. Ad. 20ª de dicho texto legal.”

