

ASPECTES BÀSICS DEL FUNCIONAMENT DE L'ADMINISTRACIÓ PÚBLICA LOCAL

DIPUTACIÓ DE LLEIDA

26 i 31 de maig 2023

Cristina Galindo Garza

1. FUNCIÓN PÚBLICA

FUNCIÓ PÚBLICA



Conjunt de l'Administració pública _____ LOCAL

L'activitat del personal empleat públic

Les persones que integren la FP són els principals agents de la gestió i del desenvolupament del servei públic de les AALL.

RÈGIM ORDINARI SERVEIS → FUNCIONARIAL

FUNCIÓ PÚBLICA



**SERVEIS AMB
OBJECTIVITAT ELS
INTERESSOS GENERALS**

PRINCIPIS:

- EFICÀCIA
- JERARQUIA
- DESCENTRALITZACIÓ
- DESCONCENTRACIÓ o
COORDINACIÓ

**SUMISSIÓ PLENA A LA
LLEI I AL DRET**

(Art. 103 CE)

- 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.

FUNCIÓ PÚBLICA



- **El Dret Funció Pública, constitueix un àmbit especial del dret administratiu, que regula les relacions del personal que integra la Funció Pública personal funcionari públic, personal estatutari i personal laboral amb la pròpia Administració Pública.**

FUNCIO PÚBLICA



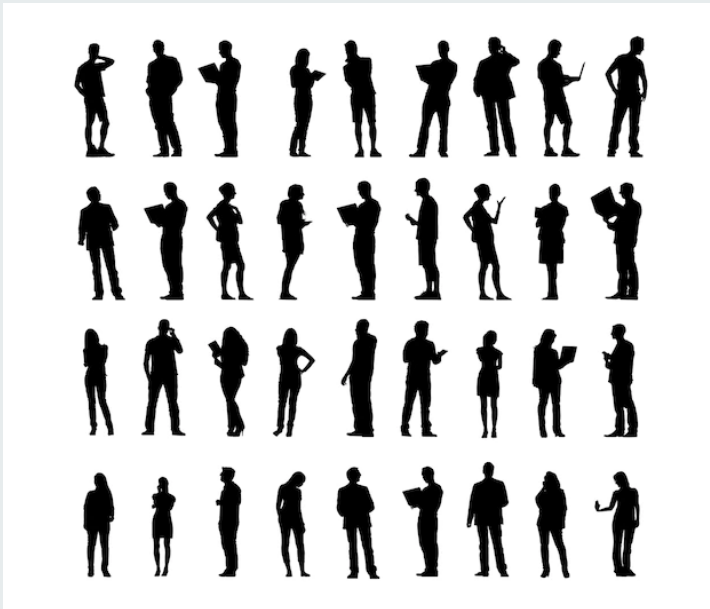
- El dret de la funció pública és una part específica del dret administratiu amb entitat pròpia.
- L'objecte del dret de la funció pública és la regulació de l'estatut dels funcionaris públics, i les condicions de l'exercici dels drets i obligacions que els correspon en la seva relació amb l'Administració, i la resta d'elements que conformen la relació de servei.
- El dret de la funció pública té per finalitats essencials la garantia d'acompliment de l'interès general i el funcionament dels serveis públics.

FUNCIÓ PÚBLICA



FUNCIÓ PÚBLICA

EMPLEATS I EMPLEADES PÚBLIQUES

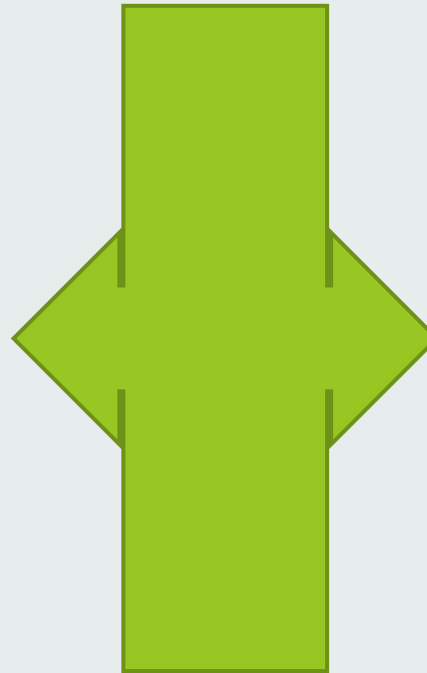


- L'article 1.3 del DLeg 1/1997, de 31 d'octubre, estableix que la funció pública és constituïda pel conjunt de persones que presten serveis en l'Administració d'acord amb els principis de mèrit i capacitat, mitjançant una relació de serveis professionals, retribuïda i de caràcter especial per raó dels serveis públics a desenvolupar i regulada per la normativa administrativa o laboral.

FUNCIÓ PÚBLICA



- FUNCIONARIS
- LABORALS



**TREBEP (1a.
Regulació gral
FP)
Concepte:
Empleat públic**

FUNCIÓ PÚBLICA



CONCEPTE D'EMPLEAT PÚBLIC (ARTICLE 8 DEL TREBEP):

- Són empleats públics els qui exerceixen funcions retribuïdes en les administracions públiques al servei dels interessos generals.

MARC JURÍDIC DE LA FUNCIÓ PÚBLICA LOCAL

- Article 92 LBRL: “1. Els funcionaris al servei de l’Administració local es regeixen, en tot el que no disposa en aquesta Llei, per la Llei 7/2007, de 12 d’abril, de l’Estatut bàsic de l’empleat públic, per la resta de legislació de l’Estat en matèria de funció pública, així com per la legislació de les comunitats autònomes, en els termes de l’article 149.1.18a de la Constitució.”

NORMATIVA

<https://portaljuridic.gencat.cat/ca/normativa/dret-a-catalunya/Codis-legislacio/codi-de-funcio-publica-a-catalunya/>

SISTEMA DE FONTS

- CE
- Estatut autonomia Catalunya
- Llei 7/1985, de 2 d'abril, reguladora de les bases del règim local (LBRL)
- TREBEP (RDLeg. 5/2015) -Personal funcionari i laboral-
- Lleis estatals de Funció Pública
- Lleis autonòmiques Funció Pública

NORMATIVA

<https://portaljuridic.gencat.cat/ca/normativa/dret-a-catalunya/Codis-legislacio/codi-de-funcio-publica-a-catalunya/>

Constitució espanyola

- Articles 9, 14, 23, 28, 37, 103 i 149.1.18 a)

Estatut d'autonomia de Catalunya

- Articles 25, 30, 33, 41, 71, 103 i 136

NORMATIVA

<https://portaljuridic.gencat.cat/ca/normativa/dret-a-catalunya/Codis-legislacio/codi-de-funcio-publica-a-catalunya/>

FUNCIÓ PÚBLICA. NORMATIVA ESTATAL BÀSICA

- Llei 30/1984, de 2 d'agost, de Mesures per a la Reforma de la Funció Pública (LMRFP)
- Llei 70/1978, de 26 de desembre, de Serveis previs a l'administració pública i RD 1461/1962, de 25 de juny sobre "Normes d'aplicació"
- Llei 53/1984, de 26 de desembre, d'Incompatibilitats del personal al servei de les administracions públiques
- Llei 9/1987, de 12 de juny, sobre els òrgans de representació del personal al servei de les administracions públiques. Derogada a excepció dels articles següents: 7, 13.2, 13.3, 13.4, 13.5, 13.6, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 25, 26, 27, 28 i 29.
- Llei 31/1995, de 8 de novembre, de Prevenció de riscos laborals
- 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
- Reial decret 896/1991, de 7 de juny, sobre Regles bàsiques i programes mínims del procediment de selecció dels funcionaris de l'administració local (temaris selecció)
- Reial decret 861/1986, de 25 d'abril, sobre el règim de les retribucions dels funcionaris de l'administració local

FUNCIÓ PÚBLICA. NORMATIVA ESTATAL NO BÀSICA

- Reial Decret 364/1995, de 10 de març, pel qual s'aprova el Reglament General d'Ingrés del Personal al servei de l'Administració general de l'Estat i de Provisió de Llocs de Treball i Promoció Professional dels Funcionaris Civils de l'Administració general del Estat. (supletòria)
- 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 (supletòria)
- PERSONAL LABORAL
- Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'estatut dels treballadors (TRET). Normativa bàsica
- TREBEP. Normativa bàsica
- Convenis col·lectius

FUNCIÓ PÚBLICA. LLEIS AUTONÒMIQUES CATALANES EN MATÈRIA DE FP

- 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
- 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 (TRRL)
- Decret 214/1990, de 30 de juliol, pel qual s'aprova el Reglament del personal al servei de les entitats locals

■ POLICIA LOCAL

- Llei orgànica 2/1986, de 13 de març de Cossos i Forces de seguretat
- Llei 16/1991, de 10 de juliol, de les policies locals de Catalunya
- Decret 233/2002, de 25 de setembre, pel qual s'aprova el Reglament d'accés, promoció i mobilitat de les policies locals
- Decret 179/2015, de 4 d'agost, pel qual s'aprova el Reglament del procediment del règim disciplinari aplicable als cossos de policia local de Catalunya

FUNCIÓ PÚBLICA. LLEIS AUTONÒMIQUES CATALANES EN MATÈRIA DE FP

- 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
- Decret 243/1995, de 27 de juny, pel qual s'aprova el Reglament de règim disciplinari de la funció pública de l'Administració de la Generalitat de Catalunya
- Llei 8/2006 (Conciliació vida personal, laboral i familiar)
- Decret 161/2002, d'11 de juny, sobre l'acreditació del coneixement del català i l'aranès en els processos de selecció de personal i de provisió de llocs de treball de les administracions públiques de Catalunya
- Llei 21/1987, de 26 de novembre, d'incompatibilitats del personal al servei de l'Administració de la Generalitat

NORMATIVA LOCAL

- **Art. 300 TRMRL. Règim estatutari dels funcionaris LOCALS**
- **Adquisició i la pèrdua de la condició de funcionari,**
- **Situacions administratives,**
- **Drets sindicals i de participació,**
- **Vacances,**
- **Licències i permisos,**
- **Deures i responsabilitats, i**
- **Règim disciplinari**
- **IDÈNTICS als dels funcionaris de l'Administració de la Generalitat.**
- **ACORDS I CONVENIS COL·LECTIUS**

NORMATIVA

<https://portaljuridic.gencat.cat/ca/normativa/dret-a-catalunya/Codis-legislacio/codi-de-funcio-publica-a-catalunya/>

CLASSES DE PERSONAL

- **FUNCCIONARIS DE CARRERA**
- **FUNCCIONARIS INTERINS**
- **PERSONAL EVENTUAL**
- **PERSONAL LABORAL:**
 - **FIX**
 - **PER TEMPS INDEFINIT (Figura LINF)**
 - **TEMPORAL**

CLASSIFICACIÓ PERSONAL FUNCIONARI



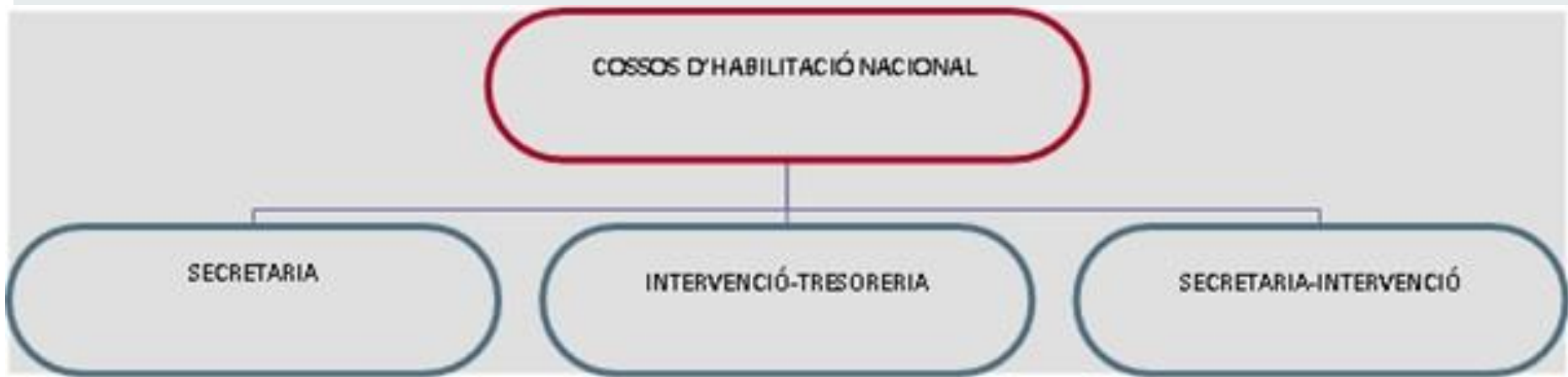
Font: Servei de Formació per a l'Administració local, EAPC. Formació oberta. RH per a l'AALL

CLASSIFICACIÓ PERSONAL FUNCIONARI AMB HABILITACIÓ DE CARÀCTER NACIONAL

Empleats públics locals + funcionaris HN

Les tasques que es reserven a aquests funcionaris són les de fe pública, assessorament legal preceptiu, control i fiscalització interna de la gestió economicofinancera i pressupostària, i les de comptabilitat, tresoreria i recaptació

CLASSIFICACIÓ PERSONAL FUNCIONARI AMB HABILITACIÓ DE CARÀCTER NACIONAL



Font: Servei de Formació per a l'Administració local,
EAPC. Formació oberta. RH per a l'AALL

SEGONS NIVELL DE TITULACIÓ:

- Personal funcionari de cossos i escales del grup A: grup A, subgrup A1.
- Personal funcionari de cossos i escales del grup B: grup A, subgrup A2.
- Personal funcionari de cossos i escales del grup C: grup C, subgrup C1.
- Personal funcionari de cossos i escales del grup D: grup C, subgrup C2.
- Personal funcionari de cossos i escales del grup E: agrupacions professionals.

CLASSIFICACIÓ
DELS
FUNCIONARIS

SEGONS NIVELL DE TITULACIÓ:

- Grup A. Dividit en dos subgrups, A1 i A2.
- 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.
- **S/RESPONSABILITAT : A1 o A2**

CLASSIFICACIÓ
DELS
FUNCIONARIS

SEGONS NIVELL DE TITULACIÓ:

- B: títol de tècnic superior.
- C1: títol de batxiller o tècnic.
- C2: títol de graduat en educació secundària obligatòria.
- AP: no s'exigeix titulació reglada
- Equivalències grups normativa anterior
- Subgrup C1 a A2

- ULL!!!! POLICIES!!!!

CLASSIFICACIÓ
DELS
FUNCIONARIS

“Orden ECD/1417/2012, de 20 de junio, por la que se establece la equivalencia del Certificado de Escolaridad y de otros estudios con el título de Graduado Escolar regulado en la Ley 14/1970, de 4 de agosto, General de Educación y Financiamiento de la Reforma Educativa, a efectos laborales.”

Equivalència automàtica a graduat escolar si la persona presenta el certificat d'escolaritat, expedit en unes dates determinades

**TITULACIÓ
ACCÉS FUNCIÓ
PÚBLICA**

PERSONAL FUNCIONARI

FUNCIONARIS DE CARRERA

- ✓ Nomenament
- ✓ Retribució
- ✓ Caràcter permanent
- ✓ Exercici de funcions potestats públiques (Ex: policia, inspectors)

FUNCIONARIS INTERINS

- Nomenament
- Retribució
- Caràcter temporal
- Ho permet el TC (Ex: policies interins)

FUNCIONARIS INTERINS

- **Causes justificades de necessitat i urgència**

TIPUS DE NOMENAMENTS DE FUNCIONARIS INTERINS:

- a) **Per existència de places vacants. MÀXIM 3 ANYS (Llei 20/2021)**
- b) **Substitució transitòria dels seus titulars**
- c) **Execució de programes de caràcter temporal. Màxim 3 anys**
- d) **Excés o acumulació de tasques. Màxim 9 mesos**

FUNCIONARIS INTERINS

SELECCIÓ:

- Públics
- Principis: igualtat, mèrit, capacitat, publicitat i **CELERITAT**



FUNCIONARIS INTERINS

FINIMENT DEL NOMENAMENT. CESSAMENT:

- ❖ Renúncia
- ❖ Pèrdua de la nacionalitat
- ❖ Jubilació total del funcionari
- ❖ Sanció disciplinària de separació del servei
- ❖ Inhabilitació absoluta
- ❖ COBERTURA REGLADA PER FUNCIONARI DE CARRERA
- ❖ SUPRESSIÓ DE LA PLAÇA
- ❖ FINIMENT DE LA CAUSA QUE VA MOTIVAR EL NOMENAMENT
- ❖ TRANSCORREGUT TERMINI DE 3 ANYS (LLEI 20/2021)

PERSONAL FUNCIONARI



PERSONAL LABORAL

FIX

- **PROVINENT OPO** (Principis mèrit, capacitat i publicitat)
- **OCUPA PLAÇA**
- **CONTRACTE DE TREBALL NO SUBJECTE A TERMINI**

INDEFINIT

- **FIGURA LINF**
- **PER CONTRACTACIÓ FRAUDULENTA O PER TRANSCURS DEL TEMPS** (no aplicació principis mèrit, capacitat i publicitat)

TEMPORAL

- **MODALITATS CONTRACTUALS**
- (RDLei 32/2021.Reforma laboral)

PERSONAL LABORAL

- Vinculació: **CONTRACTUAL**
- **PROCEDIMENT CONTRACTACIÓ:**
 - **SELECCIÓ**
 - **Termini d'UN MES** per part del president de la corporació o qui delegui a comptar des de l'expiració del termini que fineix la presentació de documentació. La formalització per escrit del contracte de treball fix fa efectiu el seu ingrés
- Selecció (*idem*).
- Es classifica segons la legislació laboral (Grups professionals)
- Per negociació col·lectiva: estructura idèntica o similar personal funcionari (retribució i classificació)
- Titulació per assimilació o exigència del lloc de treball
- **LEGISLACIÓ: TREBEP / EBEP / Convenis col·lectius**

PERSONAL LABORAL / PERSONAL FUNCIONARI

CESSAMENT RELACIÓ ESTATUTÀRIA (PERSONAL FUNCIONARI)

- CESSAMENT DE FUNCIONARI INTERÍ PER VACANT PER INGRÉS DE FUNCIONARI DE CARRERA



NO TÉ DRET A INDEMNITZACIÓ (STS 24/09/2020. Rec. 2302/2018)
(A partir d'ara **COMPENSACIÓ** si passen 3 anys)

EXTINCIÓ RELACIÓ CONTRACTUAL (PERSONAL LABORAL)

- EXTINCIÓ CONTRACTE PERSONAL LABORAL TEMPORAL PER COBERTURA LEGAL (ingrés persona amb contracte fix)



- **NO TÉ DRET A INDEMNITZACIÓ**
(A partir d'ara **COMPENSACIÓ** si passen 3 anys)

PERSONAL LABORAL / PERSONAL FUNCIONARI

CESSAMENT RELACIÓ ESTATUTÀRIA
(PERSONAL FUNCIONARI)

- CESSAMENT DE FUNCIONARI INTERÍ PER VACANT PER AMORTITZACIÓ DE PLAÇA



NO TÉ DRET A INDEMNITZACIÓ

EXTINCIÓ RELACIÓ CONTRACTUAL
(PERSONAL ALBORAL)

- EXTINCIÓ PERSONAL LABORAL TEMPORAL PER VACANT I AMORTITZACIÓ DE PLAÇA



SÍ TÉ DRET A INDEMNITZACIÓ

(Procediment acomiadament objectiu)

PERSONAL LABORAL / PERSONAL FUNCIONARI

CESSAMENT RELACIÓ ESTATUTÀRIA (PERSONAL FUNCIONARI)

- FIGURA FUNCIONARI INTERÍ «INDEFINIT NO DE CARRERA»



NO EXISTEIX

(STS 26/09/2018. Rec. 1305/2017)

(En tot cas, concepte indemnitzable per danys i perjudicis, NO indemnització)

- ESTABILITZACIÓ -

EXTINCIÓ RELACIÓ CONTRACTUAL (PERSONAL ALBORAL)

- EXTINCIÓ PERSONAL LINF (sempre declarat judicialment) O PERSONAL LABORAL FIX PER AMORTITZACIÓ DE PLAÇA O COBERTURA LEGAL



SÍ TÉ DRET A INDEMNITZACIÓ

(STS 28/03/2017)

PERSONAL EVENTUAL

- **Tipus relació: ESTATUTÀRIA. Assimilat a FU de «carrera»**
- **Es nomena amb caràcter no permanent**
- **Només exerceix funcions expressament qualificades de confiança o assessorament especial**
- **Té caràcter retribuit**
- **Ocupa llocs de treball que NO estan reservats ni als funcionaris ni al personal laboral**
- **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 EVENTUAL

➤ Limitació per LRSAL (Llei racionalització i sostenibilitat de l'AALL). Art. 104 bis

POBLACIÓ MUNICIPI	NOMBRE PERSONAL EVENTUAL
2.000- 5.000 habitants	1. (si no hi ha membres Corporació amb dedicació exclusiva)
>5.000 i < 10.000	1
>10.00 i < 20.000	2
>20.00 i < 50.000	7
>50.00 i < 75.000	Màxim meitat regidors Corporació
<500.000	Màxim 0,7% total plantilla

PERSONAL DIRECTIU

- **Modernització administrativa. GERÈNCIA**
- **Gestió basada en criteris eficàcia, eficiència, responsabilitat i control dels resultats en funció dels objectius**
- **Desenvolupa funcions directives professionals, així definides per les normes específiques de cada administració (art. 13 TREBEP).**
- **Selecció mitjançant principis constitucionals**
- **Poden ser FUNCIONARIS i LABORALS (contracte de treball d'alta direcció)**

DINÀMICA DE CONTINGUT

1. FUNCIO PÚBLICA

1. La Funció Pública està integrada per:

- a) Administració local**
- b) Administració autonòmica**
- c) Administració estatal**
- d) Tot el conjunt de l'administració pública**

2. El règim ordinari de prestació de serveis de l'administració pública és:

- a) Funcionarial**
- b) Laboral**
- c) Directiu**
- d) Les respostes a) i b) són correctes**

**DINÀMICA
DE
CONTINGUT**

**1. FUNCIÓ
PÚBLICA**

3. El règim d'una persona amb funcions policials és:

- a) Laboral**
- b) Funcionarial**
- c) Indistinta laboral o funcionarial**
- d) Cap de les respostes són correctes**

4. Per cobrir una persona funcionària de baixa maternal podré:

- a) Nomenar personal funcionari interí per substitució**
- b) Nomenar personal funcionari interí per plaça vacant**
- c) Contractar personal laboral interí**
- d) Cap de les respostes és correcte**

**DINÀMICA
DE
CONTINGUT**

**1. FUNCIÓ
PÚBLICA**

5. El cessament d'una persona en règim funcional interina per amortització de la plaça:

- a) Dona dret a indemnització**
- b) No dona dret a indemnització**
- c) Si fos personal laboral sí tindria dret a indemnització**
- d) Les respostes b) i c) són correctes**

6. El TREBEP és una norma estatal que afecta a:

- a) Personal funcionari de les AAPP**
- b) Personal laboral de les AAPP**
- c) Personal directiu i eventual**
- d) Personal funcionari i en allò que li sigui d'aplicació, també al personal laboral**

**DINÀMICA
DE
CONTINGUT**

**1. FUNCIÓ
PÚBLICA**

7. El TRET és una norma estatal que afecta a:

- a) Personal funcionari de les AAPP**
- b) Personal laboral de les AAPP**
- c) Personal directiu i eventual**
- d) Personal laboral, tant públic com privat**

8. Les classes de personal de les AAPP és:

- a) Funcionari de carrera, funcionari interí, personal laboral fix, laboral per temps indefinit i laboral temporal**
- b) Les anteriors més personal eventual i directiu**
- c) Totes les anteriors menys personal laboral**
- d) Cap de les respostes és correcte**

**DINÀMICA
DE
CONTINGUT**

**1. FUNCIÓ
PÚBLICA**

9. La classificació del personal funcionari del grup A, es divideix en subgrups:

a) A1 i A2, en funció de la responsabilitat del lloc de treball

b) A1 i A2, en funció de la titulació

c) A1 i A2, en funció de la persona

d) Cap de les respostes és correcte

10. El grup de titulació AP exigeix, per al seu accés:

a) ESO, Graduat escolar o equivalent

b) Grau universitari

c) Batxillerat o tècnic

d) Cap de les respostes és correcte

**DINÀMICA
DE
CONTINGUT**

**1. FUNCIÓ
PÚBLICA**

2. INSTRUMENTS DE GESTIÓ DELS RECURSOS HUMANS

INSTRUMENTS DE GESTIÓ DELS RH

Són les eines que permeten estructurar l'ocupació pública per poder prestar correctament serveis públics.

- ✓ **PLANTILLA**
- ✓ **RELACIÓ DE LLOCS DE TREBALL (CATÀLEG DE LLOCS)**
- ✓ **OFERTA PÚBLICA D'OCUPACIÓ**

- ✓ **PLANS DE RECURSOS HUMANS (PORH)**
- ✓ **REGISTRE DE PERSONAL**

INSTRUMENTS DE GESTIÓ DELS RH

- ✓ **POTESTAT AUTOORGANITZACIÓ**
 - ✓ **COM HA DE SER EL PERSONAL**
 - ✓ **DIMENSIÓ DE PLANTILLA**
 - ✓ **EFICÀCIA I EFICIÈNCIA EN LA PRESTACIÓ DELS SERVEIS**

OBLIGATS:

- **PLANTILLA**
- **RLLT**

PLANTILLA DE PERSONAL

- Relació detallada i agrupada per cossos, escales, subescales, classes i categories de les places en què s'integren el personal funcionari, el personal laboral i l'eventual
- Totes les places de la plantilla de personal han d'estar dotades pressupostàriament.
- Funcions de la plantilla:
 - 1. Dotació pressupostària
 - 2. De selecció

PLANTILLA DE PERSONAL

1. Personal eventual				
<u>Denominació</u>			<u>Grup de titulació</u>	
2. Funcionaris				
<u>Escala / subescala / etc.</u>	<u>Grup</u>	<u>Nombre de places</u>	<u>Nombre de vacants</u>	<u>Observacions</u>
3. Personal laboral				
<u>Categoria laboral</u>	<u>Grup</u>		<u>Observacions</u>	

Font: Servei de Formació per a l'Administració local, EAPC. Formació oberta. Recursos humans per a l'AALL

PLANTILLA DE PERSONAL

- **COMPETÈNCIA:** Ple de la Corporació
- **PROCEDIMENT:**
 - Anualment s'aprova a través del pressupost (art. 90 LBRL)
 - Publicació aprovació inicial BOP de la província
 - Exposició al públic durant 15 dies a partir de la publicació
 - Aprovació definitiva pel Ple juntament amb el pressupost
 - Trametre còpia a l'Administració de l'Estat en 30 dies des de la seva aprovació definitiva
 - Publicació íntegra al BOPT de la província i al DOGC
(Articles 283 Dleg 2/2003; art. 28 D.214/90)

PLANTILLA DE PERSONAL

PLANTILLA DE PERSONAL

PERSONAL FUNCIONARI

ESCALA	SOTESCALA	DENOMINACIÓ	PLACES	GRUP	SITUACIÓ *
Habilitació nacional	Secretaria	Secretari/a	1	A1	1 FCP
	Intervenció/Tresoreria	Interventor/a	1	A1	1 FC
Administració general	Gestió	Tècnic/a gestor	3	A2	1FI / 2FC
	Administrativa	Administratiu/va	4	C1	1V / 2FI / 1FC
		Auxiliar administratiu/va	17	C2	3V / 7FI / 7FC
Administració especial	Serveis Especials Internèdia	Inspector	1	A2	1V
		Sergent	1	C1	1FC
	Serveis especials bàsica	Caporal	4	C2	1V / 1FI / 2FC
		Agent	17	C2	3V / 2FI / 12FC
	Tècnica	Tècnic/a de medi ambient	1	A1	1 FI

PERSONAL LABORAL

TITULACIÓ	DENOMINACIÓ	PLACES	GRUP	SITUACIÓ *
Llicenciats i doctors	Tècnic/a superior enginyeria	1	A1	1LT
	Tècnic/a superior arquitectura	1	A1	1LF
Diplomats	Tècnic/a mitjà en salut pública	2	A2	1V
Tècnics especialistes i oficials de primera C2	Oficial de primera	2	C2	2LT
	Oficial brigada obres	4	C1	2LT / 2LF
Tècnics especialistes i oficials de primera C1	Tècnic/a especialista esports	1	C1	1LT
	Tècnic/a especialista cultura	1	C1	1LT

PERSONAL EVENTUAL

DENOMINACIÓ	PLACES	SITUACIÓ *
Cap de gabinet de comunicació	1	1 TE

*
FCP - Funcionari de carrera en nomenament provisional
FC - Funcionari de carrera
FI - Funcionari interí
V - Vacant
LF - Laboral fix
LT - Laboral temporal
TE - Temporal

Font: Servei de Formació per a l'Administració local, EAPC. Formació oberta. Recursos humans per a l'AALL

RELACIÓ DE LLOCS DE TREBALL

- ✓ Denominació dels llocs
- ✓ Grup de classificació professional
- ✓ Pels funcionaris: administració, escala, subescala, sistema de provisió
- ✓ RETRIBUCIONS COMPLEMENTÀRIES
- ✓ És pública

És l'instrument tècnic a través del qual es du a terme l'ordenació del personal, d'acord amb les necessitats dels serveis, i es concreten els requisits per ocupar cada lloc

RELACIÓ DE LLOCS DE TREBALL

LLOC DE TREBALL. DEFINICIÓ

- ❖ Unitat mínima operativa que, amb caràcter objectiu, s'identifica en una estructura administrativa. Cada òrgan o unitat administrativa s'estructura amb un conjunt de llocs de treball, i entre tots compleixen les funcions assignades a l'òrgan o la unitat (art. 30 del RPEL).
- ❖ A diferència de la plantilla, no ha de ser aprovada anualment amb el pressupost.
- ❖ Creació, modificació, extinció de llocs de treball

RELACIÓ DE LLOCS DE TREBALL

RLLT. FUNCIONS

- ❖ CONCRETA L'ORGANITZACIÓ
- ❖ PLANIFICACIÓ QUANTITATIVA I QUALITATIVA
- ❖ PROVISIÓ DE LLOCS DE TREBALL
- ❖ NO ES PODEN PROVEIR LLOCS DE TREBALL SI NO EXISTEIX EL LLOC DE TREBALL I ES TROBEN VACANTS, A EXCEPCIÓ DE:
 - ❖ PERSONAL INTERÍ (no per vacant)
 - ❖ PERSONAL PER PROJECTES
- ❖ DETERMINA LES RETRIBUCIONS COMPLEMENTÀRIES
- ❖ INSTRUMENT PER A LA CARRERA ADMINISTRATIVA I MOBILITAT (CONSOLIDACIÓ DE GRAU)

RELACIÓ DE LLOCS DE TREBALL

RLLT. CONTINGUT

(Article 29 D. 1/1997; article 30 D. 214/1990)

- ❖ **DENOMINACIÓ I CARACTERÍSTIQUES ESSENCIALS DELS LLOCS**
- ❖ **RÈGIM D'OCUPACIÓ** (ha d'haver plaça creada LA/FU/EV)
- ❖ **COMPLEMENT DESTINACIÓ** (personal funcionari)
- ❖ **COMPLEMENT ESPECÍFIC** (personal funcionari)
- ❖ **GRUP TITULACIÓ, CATEGORIA PROFESSIONAL**
- ❖ **FORMA DE PROVISIÓ AL LLOC**
- ❖ **MOBILITAT INTERADMINISTRATIVA**
- ❖ **ALTRES REQUISITS** (dedicació si és diferents a la jornada ordinària; posició orgànica, titulació, coneixements específics català o altres idiomes, nacionalitat)

RELACIÓ DE LLOCS DE TREBALL

❖ PER NORMATIVA ES PODEN RECLASSIFICAR GRUPS DE TITULACIÓ.

Exemple: Cos de la policia local. Any 2015 es va reclassificar de C2 a C1 a efectes retributius les categories d'agent i caporal i es podia compensar amb el complement específic.

[LLEI 3/2023, del 16 de març, de mesures fiscals, financeres, administratives i del sector públic per al 2023,](#)
modifica art. 24.2 Llei 16/1991.

❖ LLOCS SINGULATS I GENÈRICS

Singular: un de sol

Genèric: varis. Determinar el nombre d'efectius


RELACIÓ DE LLOCS DE TREBALL

PROCEDIMENT APROVACIÓ. NATURALESA JURÍDICA

STS 5/2/2014 (REC. 2986/2012)



ACTE ADMINISTRATIU

- 1. ANÀLISI, DESCRIPCIÓ, VALORACIÓ I CLASSIFICACIÓ DELS LLOCS DE TREBALL**
- 2. NEGOCIACIÓ I PARTICIPACIÓ SINDICAL**
( plantilla)
- 3. INFORMES PRECEPTIUS I FACULTATIUS**
- 4. APROVACIÓ PEL PLE**
- 5. PUBLICACIÓ A EFECTES DE NOTIFICACIÓ**

MODEL RLLT

Model de relació de llocs de treball									
Codi	Nom	Subgrup	CD nivell	Escala	Règim	Sistema provisió	CE	Efectius	Altres
X	Interventor	A1	26	HB	F	CM	1.216,88 €	1	Nacionalitat espanyola
X	XXXXX	X	X	X	X	X	X	X	X
X	Cap de l'àrea de serveis socials	A2	22	AG	F	LLD	757,75	1	X
X	XXXXX	X	X	X	X	X	X	X	X
X	Treballador social	A2	18	-	L	CM	426,69 €	2	X
X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
X	Auxiliar gestió atenció ciutadana	C1	14	AG	F	CM	337,98 €	14	X
X	XXXXX	X	X	X	X	X	X	X	X

Font: Servei de Formació per a l'Administració local, EAPC. Formació oberta.
Recursos humans per a l'AALL

INSTRUMENTS DE GESTIÓ DE RH

PLAÇA (plantilla)

- EL QUE ETS
- No determina les característiques del lloc
- Finalitat pressupostària
- Caràcter subjectiu

LLOC (rllt)

- EL QUE FAS
- Determina les característiques del lloc
- Finalitat organitzativa
- Caràcter objectiu

DIFERÈNCIA PLAÇA I LLOC



Exemple:



PLANTILLA: 20 places d'auxiliar administratiu

RLLT:

15 llocs de treball d'auxiliar administratiu

5 lloc de caps d'unitat administrativa



Es pot donar el cas d'haver més llocs que places, NO A L'INVERSA!!!

INSTRUMENTS DE GESTIÓ DELS RH



INSTRUMENTS DE GESTIÓ DELS RH

■ PLANS ORDENACIÓ RECURSOS HUMANS (PORH)

Art. 69 TREBEP

- Te caràcter potestatiu
- Finalitat: planificació dels RH i determinar mesures necessàries per racionalitzar-los quantitativament i qualitativament

EXEMPLES:

- Mesures de promoció interna, mobilitat, formació
- Anàlisis d'estudis de jubilació, de disponibilitats

INSTRUMENTS DE GESTIÓ DELS RH

■ PLANS ORDENACIÓ RECURSOS HUMANS (PORH)

PROCEDIMENT:

- a) Elaborar memòria justificativa de les mesures (PER QUÈ?)
- b) Negociació amb la representació sindical
- c) Aprovació

INSTRUMENTS DE GESTIÓ DELS RH

■ REGISTRE DE PERSONAL

Art. 71 TREBEP

- Instrument tècnic on consten les dades de la vida administrativa dels empleats públics
- Finalitat: acreditació de les dades de forma informatitzada. Evitar duplicar documentació lliurada

CONTINGUT:

- Data nomenament
- Data contracte, pròrrogues
- Grau personal
- Situació adva i canvis
- Reconeixement triennis
- Autorització compatibilitats
- Premis, sancions
- Títols

DINÀMICA DE CONTINGUT

2. INSTRUMENTS DE GESTIÓ DELS RECURSOS HUMANS

1. Els instruments de gestió de personal obligatoris són:

- a) El contracte de treball**
- b) La plantilla, relació de llocs de treball i l'oferta pública d'ocupació**
- c) La plantilla, relació de llocs de treball, l'oferta pública d'ocupació i els PORH**
- d) Tots són correctes**

2. La finalitat de la plantilla de persona és:

- a) Pressupostària**
- b) Organitzativa i de planificació**
- c) Pressupostària i de selecció**
- d) Cap de les respostes és correcte**

**DINÀMICA DE
CONTINGUT**

**2.
INSTRUMENTS
DE GESTIÓ**

3. El contingut de la plantilla de personal té:

- a) Cos, escala, subescala, classe i categoria de la plaça**
- b) Denominació de la plaça, nombre de places i grup de titulació**
- c) Distinció de places laborals, funcionarials i eventuais**
- d) Totes són correctes**

4. La plantilla de personal ha d'estar dotada pressupostàriament

- a) Sí**
- b) No**
- c) De vegades**
- d) Cap de les respostes és correcte**

**DINÀMICA DE
CONTINGUT**

**2.
INSTRUMENTS
DE GESTIÓ**

5. El lloc de treball és la unitat mínima organitzativa que integra:

- a) La plantilla de personal**
- b) L'oferta pública d'ocupació**
- c) La relació de llocs de treball**
- d) Les respostes b) i c) són correctes**

6. La plantilla i la RLLT han d'estar aprovades per:

- a) Ple**
- b) Junta de Govern local**
- c) Alcalde- President**
- d) Totes són correctes**

**DINÀMICA DE
CONTINGUT**

**2.
INSTRUMENTS
DE GESTIÓ**

7. Les retribucions complementàries es troben detallades en:

- a) La plantilla de personal**
- b) La relació del llocs de treball**
- c) Per la Llei de pressupostos de l'Estat**
- d) Cap de les respostes és correcte**

8. La plantilla de personal, un cop aprovada anualment:

- a) No es pot modificar**
- b) Es pot modificar seguint el mateix procediment d'aprovació inicial**
- c) Cal esperar l'any següent per la modificació**
- d) Cap de les respostes és correcte**

**DINÀMICA DE
CONTINGUT**

**2.
INSTRUMENTS
DE GESTIÓ**

9. Quan una persona oposita a la funció pública i aprova:

- a) Obté una plaça de la plantilla de personal**
- b) Obté un lloc de treball amb caràcter permanent**
- c) Té dret a la carrera administrativa**
- d) Les respostes a) i c) són correctes**

10. La plantilla de personal necessita de negociació amb la representació sindical:

- a) Sempre**
- b) Només si afecta a condicions laborals**
- c) Mai, és potestat organitzativa de les AAPP**
- d) Cap de les respostes és correcte**

**DINÀMICA DE
CONTINGUT**

**2.
INSTRUMENTS
DE GESTIÓ**

3. SELECCIÓ DE PERSONAL

- Instrument de gestió de la provisió de necessitats de personal
- Regula la incorporació de personal de nou ingrés per tal de cobrir la necessitat d'efectius externs que cobriran les places vacants
PRESSUPOSTADES

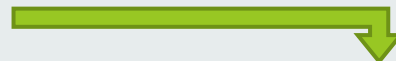
3.1. OFERTA PÚBLICA D'OCUPACIÓ (ART. 70 TREBEP)

ÀMBIT PÚBLIC ÀMBIT PRIVAT



OFERTA
PÚBLICA
D'OCUPACIÓ
(ART. 70
TREBEP)

- ACCÉS EN BASE COMPLIMENT PRINCIPIS CONSTITUCIONALS
- OBLIGACIÓ CONVOCAR ELS PROCESSOS SELECTIUS
- EXECUCIÓ: MÀXIM 3 ANYS DES DE LA SEVA PUBLICACIÓ



CADUCITAT

(STS 10/12/2018
Rec. 129/2016)
(STS 21/05/2019
Rec. 209/2016
cassació doctrina)

PROCEDIMENT APROVACIÓ OPO

- ✓ **Negociació representació sindical**
- ✓ **Òrgan competent: Alcalde-President (pot delegar)**
- ✓ **Aprovació anual dins de l'any natural**
- ✓ **Publicació BOP de la província i DOGC**
- ✓ **Comunicació als òrgans administració de l'Estat i de la Generalitat de Catalunya**

**OFERTA
PÚBLICA
D'OCUPACIÓ
(ART. 70
TREBEP)**

LÍMITS DE L'OPO. TAXA DE REPOSICIÓ

- ✓ Anualment LGPE estableixen una limitació (contenció despesa pública)
- ✓ % sobre la taxa de reposició -TR - (sectors / ACUMULACIÓ)
- ✓ CÀLCUL TR:

Empleats fixos que van deixar de prestar serveis l'exercici anterior



Empleats fixos que s'hagin incorporat durant l'exercici anterior

ES PODRÀ INCREMENTAR ALTES/BAIXES EXERCICI EN CURS (constarà en L'OPO aprovada dins semestre. No computaran exercici ss)

LÍMITS DE L'OPO. TAXA DE REPOSICIÓ

✓ NO COMPUTEN A TR:

- Incorporació personal d'execució de processos selectius d'OPO's d'exercicis anteriors.
- Places per promoció interna
- Places corresponents a personal LINF per sentència judicial
- **Places necessàries per a la posada en marxa i funcionament de nous serveis imposats per una norma estatal, autonòmica o local**
- **Gestió directa de serveis: places destinades a aquell servei concret**

OFERTA
PÚBLICA
D'OCUPACIÓ
(ART. 70
TREBEP)

Art. 20.5. LGPE '2023. Limitacions a la contractació temporal

«No se podrá contratar personal temporal, ni realizar nombramientos de personal estatutario temporal y de funcionarios interinos excepto en casos excepcionales y para cubrir necesidades urgentes e inaplazables»

LLEI 32/2021

LLEI 20/2021

Treball estructural → Fix/Carrera

Treball conjuntural → Temporal

**OFERTA
PÚBLICA
D'OCUPACIÓ
(ART. 70
TREBEP)**

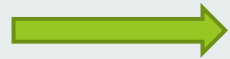
**ART. 20
LGPE '22**

TIPUS DE TAXES:

3 TRE:



TAXA ORDINÀRIA



**TAXA ADDICIONAL
D'ESTABILITZACIÓ**



TAXA ESPECÍFICA (NOVA)

% SOBRE TR. LGPE '23. ART. 20: EXCEPCIÓ: PROCÉS EXTRAORDINARI D'ESTABILITZACIÓ

	% DE REPOSICIÓ
TAXA GENERAL	110%
SECTORS PRIORITARIS	120%
AALL AMORTITZAT DEUTE FINANCER A 31.12 ANTERIOR	120%
COSSOS DE SEGURETAT. POLICIA LOCAL	125%
TAXA ESPECÍFICA (Art. 20.dos.4). Objectiu: complir previst Llei 20/2021. Reducció de la temporalitat 8%	

**OFERTA
PÚBLICA
D'OCUPACIÓ
(ART. 70
TREBEP)**

TAXA DE REPOSICIÓ ESPECÍFICA AUTORITZADA PER LA LGPE '23 (Llei 31/2022, de 23 de desembre)

- Art. 20.Dos.4
- ESTABILITZACIÓ, sí
- Borsa» de personal estructural temporal per no poder incloure les places per la data d'antiguitat??? SI
- Nova oportunitat d'estabilitzar i/o augmentar les places de plantilla
- PLACES ESTRUCTURALS



OFERTA
PÚBLICA
D'OCUPACIÓ
(ART. 70
TREBEP)

**TAXA DE REPOSICIÓ ESPECÍFICA
AUTORITZADA PER LA LGPE '23 (Llei
31/2022, de 23 de desembre)**

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.(Art.20.Dos.4)

**OFERTA
PÚBLICA
D'OCUPACIÓ
(ART. 70
TREBEP)**

TAXA DE REPOSICIÓ ESPECÍFICA AUTORITZADA PER LA LGPE '23 (Llei 31/2022, de 23 de desembre)



Data màxima execució?
3 anys publicació OPO?
Any 2024?



Les places estructurals NO
TENEN PERÍODE MÍNIM
D'ANTIGUITAT (Llei
20/2021)???

OFERTA
PÚBLICA
D'OCUPACIÓ
(ART. 70
TREBEP)

TAXA DE REPOSICIÓ ESPECÍFICA AUTORIZADA PER LA LGPE '23 (Llei 31/2022, de 23 de desembre)



**JUSTIFICACIÓ AMB UN
INSTRUMENT DE
PLANIFICACIÓ
PLURIANUAL –PORH???**

(Quines necessitats actuals i futures tenim analitzant els llocs de treball que són necessaris i la seva correspondència en tenir la plaça (FU/LA) i la seva justificació, calendari, mesures a adoptar, ...)

NEGOCIACIÓ!!!



**OFERTA
PÚBLICA
D'OCUPACIÓ
(ART. 70
TREBEP)**

3.2. ACCÉS A LA FUNCIÓ PÚBLICA

PRINCIPIS D'ACCÉS

- IGUALTAT
- MÈRIT
- CAPACITAT
- PUBLICITAT

TIPUS DE PROCESSOS SELECTIUS

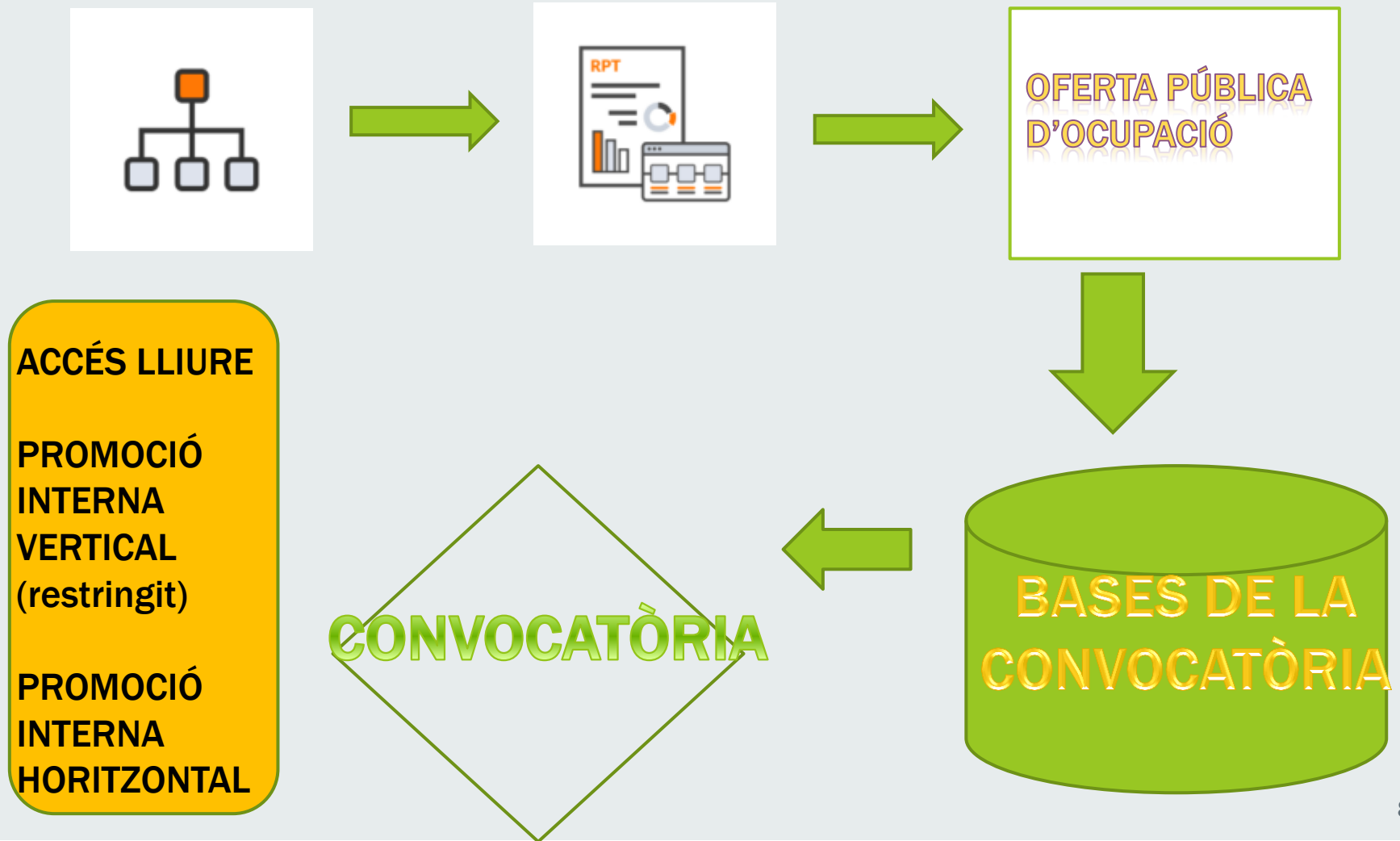
- OPOSICIÓ (ordinari)
- CONCURS-OPOSICIÓ (ordinari i habitual)
- CONCURS (excepcional)

ACCÉS A LA FUNCIÓ PÚBLICA

PROCEDIMENT DE SELECCIÓ. ALTRES PRINCIPIS:

- TRANSPARÈNCIA**
- IMPARCIALITAT I PROFESSIONALITAT DELS ÒRGANS DE SELECCIÓ**
- INDEPENDÈNCIA I DISCRECIONALITAT TÈCNICA DELS ÒRGANS DE SELECCIÓ**
- ADEQUACIÓ CONTINGUT PROCESSOS I FUNCIONS A DESENVOLUPAR**
- AGILITAT, AMB OBJECTIVITAT**

3.2. ACCÉS A LA FUNCIÓ PÚBLICA



PROCEDIMENT DE SELECCIÓ

APROVACIÓ DE LES BASES DE LA CONVOCATÒRIA

Característiques:

- **Naturalesa jurídica:** **ACTE ADMINISTRATIU GENERAL**
(Llei del procés de selecció
2 MESOS PER IMPUGNAR DES DE
LA SEVA PUBLICACIÓ, llevat casos
excepcionals
- **Òrgan competent:** **Alcalde-President o qui delegui**

PROCEDIMENT DE SELECCIÓ

➤ Publicació:

PERSONAL FUNCIONARI	PERSONAL LABORAL
BOP de la província	BOP de la província
DOGC	DOGC
Anunci de la CONVOCATÒRIA al BOE	_____
Per mitjans electrònics (Llei 29/2010 i Llei 19/2014)	Per mitjans electrònics (Llei 29/2010 i Llei 19/2014)
Opcional: altres mitjans de difusió	Opcional: altres mitjans de difusió

BASES DE LA SELECCIÓ

➤ REQUISITS D'ACCÉS:

- NACIONALITAT.** Únicament restriccions per personal funcionari, **NO** per al personal laboral – permís treball-
- EDAT:** exigible mínima 16 anys. No màxima, amb excepcions
- TITULACIÓ:** segons classificació del grup de la plaça convocada
- NO ESTAR INHABILITAT PER A L'EXERCICI DE FUNCIONS**
- NO HAVER ESTAT SEPARAT DEL SERVEI,** mitjançant expdt. Disciplinari
- TENIR LA CAPACITAT FUNCIONAL**
- NO PATIR CAP MALALTIA O LIMITACIÓ PER A L'EXERCICI DE LES FUNCIONS**
- ACREDITAR CONEIXEMENT DE LES LLENGÜES OFICIALS**
- (NO HAVER ESTAT CONDEMNAT PER DELICTE SEXUAL)**

BASES DE LA SELECCIÓ

➤ TORN DE DISCAPACITAT (grau 33%):

- ❑ Reserva 7% places vacants OPO, del qual el 2% a discap. Intel·lectual
- ❑ Quota legal: 2% discapacitats en plantilla

➤ TEMARI: (RD 896/1991)

PERSONAL FUNCIONARI	NOMBRE DE TEMES
GRUP A (A1)	90 temes
GRUP B (A2)	60 temes
GRUP C (C1)	40 temes
GRUP D (C2)	20 temes
GRUP E (AP)	10 temes

ÒRGANS DE LA SELECCIÓ

- Es regeixen pels principis:
 - ✓ IMPARCIALITAT
 - ✓ PROFESSIONALITAT
 - ✓ ESPECIALITAT
 - ✓ OBJECTIVITAT

Recomanació lectura: [Manual òrgans selecció ens locals](#)

(Elaborat i actualitzat per Josep Aldomà i Buixadé i Eva Comellas i Batet)

ÒRGANS DE LA SELECCIÓ

- ✓ Tendir a paritat HOME/DONA
- ✓ NO en poden formar part: (TÍTOL INDIVIDUAL)
 - ✓ Funcionaris interins
 - ✓ De representació política
 - ✓ De representació de personal (sindicats)
 - ✓ Personal eventual
- ✓ PRESIDENT / SECRETARI / VOCALS. EAPC/ISPC
- ✓ QUORUM: mínim 3 membres. IMPARELL
- ✓ CONSTAR ABANS D'INICIAR EL PROCÉS (abstenció /recusació)
- ✓ Titulació igual o superior a la plaça convocada
- ✓ Assessors i especialistes (amb veu però sense vot)

PROCEDIMENT ORDINARI NOMENAMENT FUNCIONARI DE CARRERA

(Arts. 76 a 86 D. 214/1990)

- El procediment s'inicia amb la **CONVOCATÒRIA** (President de la Corporació o delegació). BOPT, DOGC i BOE.
- **Presentació de sol·licituds** (model que s'hagi normalitzat si així ho posen les bases) en **el termini de 20 dies NATURALS** a partir de l'endemà de la publicació de la convocatòria de la darrera publicació.
- Per ser admès, n'hi ha prou que les persones aspirants manifestin en les seves instàncies que compleixen totes les condicions exigides, referides sempre a la data **D'EXPIRACIÓ DEL TERMINI** assenyalat per a la presentació d'instàncies.
- **Persones amb discapacitat** acollides al torn de reserva **ABANS DE LES PROVES** han de presentar certificat que són aptes per dur a terme les tasques de les places a proveir.

PROCEDIMENT ORDINARI NOMENAMENT FUNCIONARI DE CARRERA

- Finalitzat el termini de presentació d'instàncies, el president de la corporació o en qui delegui s'ha de **DICTAR RESOLUCIÓ EN EL TERMINI D'UN MES per declarar aprovada la llista d'admesos i exclosos.** (Indicar inici de les proves). Publicació.
- **CONCEDIR un termini de 10 DIES HÀBILS per subsanacions i possibles reclamacions.**
- **DICTAR resolució de les alegacions presentades en el termini de 30 DIES HÀBILS següents a la finalització del termini per a la presentació.** Si no es dicta resolució s'entenen **DESESTIMADES.**
- **INICIADES les proves NO ÉS OBLIGATORI la publicació dels anuncis de la resta de proves en el BOP.** Es faran on diguin les bases. Actes dels òrgans qualificadors.
- L'anunci de les successives proves es faran almenys **DOS DIES HÀBILS** abans al començament de la prova si és la mateixa, o **TRES DIES** si es tracta d'una nova prova.

PROCEDIMENT ORDINARI NOMENAMENT FUNCIONARI DE CARRERA

- Finalitzades les proves s'aixeca acta amb la llista de persones aprovades per ordre de puntuació i es trameta a l'òrgan competent per al seu nomenament.
- **DINS DEL TERMINI DE 20 dies NATURALS** a la publicació de les llistes de persones aprovades i excloses caldrà que s'aportin tota la documentació acreditativa de les condicions de capacitat i requisits exigits en la convocatòria. Qui no ho porti en termini, llevat de causes de força major, no seran nomenats.
- **NOMENAMENT en el termini d'UN MES** per part del president de la corporació o qui delegui a comptar des de l'expiració del termini que fineix la presentació de documentació.
- **PUBLICACIÓ del nomenament al BOP.**
- Un cop publicat el nomenament hi ha **UN MES per a la presa de possessió.** És l'efectivitat de funcionari de carrera.

ASSIGNACIÓ DE DESTINACIONS

Accés al lloc de treball (provisió)

- Bases de selecció
- Art. 26 RD 364/1995. Assignació inicial dels llocs de treball. *“1. L'adjudicació de llocs de treball als funcionaris de nou ingrés s'efectuarà d'acord amb les peticions dels interessats entre els llocs oferts a aquests, segons l'ordre obtingut en el procés selectiu, sempre que reuneixin els requisits objectius determinats per a cada lloc en les relacions de llocs de treball.”*

Aquestes destinacions tenen caràcter definitiu, equivalent a tots els efectes als obtinguts per concurs.”

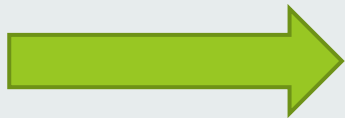
RÈGIM IMPUGNACIONS

CONTRA ELS ACTES DICTATS PER L'ÒRGAN QUALIFICADOR



RECURS D'ALÇADA

**CONTRA ELS ACTES DICTATS PER L'ALCALDE O EN QUI
DELEGUI**



ADM.

RECURS CONTENCIÓS ADM. JUTJAT

**PROCESSOS
EXTRAORDINARIS
D'ESTABILITZACIÓ
AUTORITZATS**

- 1er. PROCÉS D'ESTABILITZACIÓ. Art. 19.U.6 Llei 3/2017, de 27 de juny, de LGPE 2017.

Places ocupades 3 anys abans a 31.12.2016. Això és: 01-01-2014 a 31-12-2016

- 2on. PROCÉS D'ESTABILITZACIÓ. Art. 19.U.9 Llei 6/2018, de 3 de juliol, de LGPE 2018.

Les places ocupades 3 anys abans a 31.12.2017. Això és: 01-01-2015 a 31-12-2017.

- 3er. PROCÉS D'ESTABILITZACIÓ. Llei 14/2021, de 6 de juliol. Art. 2

Les places ocupades 3 anys abans a 31.12.2020. Això és: 01-01-2018 a 31-12-2020.

- 4art. PROCÉS D'ESTABILITZACIÓ: Art. 2, DA 6 i DA 8 Llei 20/2021.



Les places ocupades 3 anys abans a 31.12.2020. Això és: 01-01-2018 a 31-12-2020. (Idem RD Llei 14/2021)

**FASES DEL PROCÉS
EXTRAORDINARI
D'ESTABILITZACIÓ
LLEI 20/2021**

- 1a. FASE. APROVACIÓ OFERTA PÚBLICA EXTRAORDINÀRIA D'ESTABILITZACIÓ. Termini: Abans 1 de juny de 2022
- 2a. FASE. APROVACIÓ I PUBLICACIÓ DE LES BASES DE SELECCIÓ I CONVOCATÒRIES. Termini: 31 de desembre de 2022
- 3a. FASE. EXECUCIÓ DELS PROCESSOS EXTRAORDINARIS D'ESTABILITZACIÓ. Termini: 31 de desembre de 2024.

FAQS. PROCÉS ESTABILITZACIÓ

Què estabilitzem: places, llocs de treball o persones empleades?

Plaça  Lloc  Persona empleada

L'accés a l'ocupació pública s'ha de fer des de la perspectiva de la plaça, i no del lloc.

L'art. 2 de la Llei 20/2021 així ho estableix quan regula els mèrits “es tindrà en compte majoritàriament l'experiència en el cos, escala, categoria o equivalent de què es tracti”, i com a requisit per estar inclòs en el procés cita al seu art . 2 a les “places de naturalesa estructural”. També la Disp. Addic. 6a i la Disp. Addic. 8a fan referència a “places”.

FAQS. PROCÉS ESTABILITZACIÓ

✓ Poden estar presents els sindicats o representació del personal?

No. Així expressament ho prohibeix l'art. 60 TREBEP.

Observadors??? Límit de la interpretació de la llei. En tot cas, sense veu ni vot, i cal que ho regulin les bases reguladores i es faci constar en l'acta.

FAQS. PROCÉS ESTABILITZACIÓ

✓ Poden haver assessors especialistes?

Sí. Art. 13 RD 364/1995.

L'òrgan selectiu podrà rebre assessorament tècnic extern quan s'hagi previst a les bases de la convocatòria.

Els assessors són especialistes que participen amb dret a veu i sense vot en les sessions de l'òrgan selectiu.

La seva funció es limita a la col·laboració tècnica en les matèries de la seva especialitat.

Correspon a l'òrgan selectiu, a través del seu president, designar les persones que faran aquesta funció. Ex: Prova de català: serà necessari que hi hagi un assessor representant del CPNL, amb veu i sense vot, que serà qui valorarà aquestes proves.

FAQS. PROCÉS ESTABILITZACIÓ

✓ **Què fem amb les convocatòries que ja estaven publicades abans de l'entrada en vigor de la Llei 20/2021, això és, 30/12/2021?**

DT 1 del RDLlei 14/2021: Els processos selectius per a la cobertura de places incloses en les OPO's aprovades en els processos d'estabilització previstos en la LGPE 2017 i LGPE 2018 i que hagin publicat la seva convocatòria abans del RDLlei 14/2021 “... seguirán ejecutándose con arreglo a las previsiones de las respectivas convocatorias”.

Afegeix que “La resolución de estos procesos selectivos deberá finalizar antes del 31 de diciembre de 2024.”

Si no estiguessin convocades abans del 30/12/2021: s'havien d'haver inclòs dins del procés d'estabilització de la citada Llei, en oferta pública d'ocupació única

FAQS. PROCÉS ESTABILITZACIÓ

✓ **Les persones aspirants en actiu en l'AAPP convocant que no superin aquests processos selectius convocats amb anterioritat al RDLlei 14/2021 o a la Llei 20/2021, tenen dret a la compensació econòmica?**

No

FAQS. PROCÉS ESTABILITZACIÓ

✓ Per economia processal es podria convocar i emprar les mateixes bases de selecció i convocatòries per processos selectius provinents d'estabilització que per processos selectius ordinaris?

Sí, amb matisos i GENS RECOMANABLE.

Cal tenir en compte que el sistema d'accés a la funció pública per concurs, de forma ordinària, únicament és vàlid per al personal laboral fix, i pel personal funcionari de carrera són els d'oposició o concurs-oposició, sent el concurs excepcional. (Art. 61 TREBEP).

FAQS. PROCÉS ESTABILITZACIÓ

✓ I què passa amb el temari?

DA 1.3 Llei 20/2021: “3. Els processos d'estabilització d'ocupació temporal en l'àmbit local es regeixen pel que disposa l'article 2. No són aplicables a aquests processos el que disposen els articles 8 i 9 del Reial decret 896/1991”.

FAQS. PROCÉS ESTABILITZACIÓ

SOBRE EL COMPLIMENT DEL PROCEDIMENT LEGAL ESTABLERT PELS PROCESSOS SELECTIUS

✓ **Puc reduir tos els terminis de presentació sol·licituds i recursos ?**

No.

Art. 33 Llei 39/2015, d'1 d'octubre, del PACAP preveu que quan raons d'interès públic ho aconsellin, es podrà acordar, d'ofici o a petició de l'interessat, l'aplicació al procediment de la tramitació d'urgència, per la qual es reduiran a la meitat els terminis establerts per al procediment ordinari, excepte els relatius a la presentació de sol·licituds i recursos.

FAQS. PROCÉS ESTABILITZACIÓ

- ✓ **Si el termini de presentació és en dies hàbils. Quan s'entén presentada una sol·licitud de participació si ho fa telemàticament per registre electrònic en dia inhàbil (dissabte o diumenge)?**

Es considerarà presentada la primera hora del primer dia hàbil següent. Art. 31.2 b) Llei 39/2015.

- ✓ **Es pot esmenar si ha algun defecte en la presentació telemàtica de la sol·licitud?**

Sí

STS 929/2022, de 10 de març de 2022, recurs 4145/2020. Garanties dels aspirants en la presentació telemàtica de sol·licituds de participació en processos selectius: No es poden erosionar les garanties del procediment administratiu

FAQS. PROCÉS ESTABILITZACIÓ

✓ Fins quan es poden presentar les acreditacions dels mèrits i fins a quina data es valoraran?

Si les bases no diuen res, fins a la data màxima de presentació d'instàncies (art. 44.5 RD 364/1995)

“Los méritos se valorarán con referencia a la fecha del cierre del plazo de presentación de instancias y se acreditarán documentalmente con la solicitud de participación.”

ULL!!! El que posin les bases és determinant

FAQS. PROCÉS ESTABILITZACIÓ

✓ Si la persona aspirant és empleada de l'AAPP convocant, ha estat compensada econòmicament per aplicació de l'article 2.6 Llei 20/2021. Es pot tornar a nomenar interinament o contractar temporalment?

Sí.

Compensació mitiga i compensa l'abús de la temporalitat (concepte diferent a indemnització)

El fet d'haver estat indemnitzat no és motiu d'exclusió per formar part de la borsa de treball i ser novament nomenat o contractat. Principi d'igualtat. STS de 9 de març de 2007, rec 108/2005.

FAQS. PROCÉS ESTABILITZACIÓ

✓ Puc obligar a què totes les instàncies es presentin en suport telemàtic i en concret, amb un software destinat a selecció?

No, si no ho indiquen expressament les bases i està inclòs en el Reglament d'administració electrònica de l'ajuntament convocant, i per determinats col·lectius.

OBLIGACIÓ ÚNICAMENT SI ACTUES AMB LA CONDICIÓ D'EMPLEAT/DA PÚBLICA

FAQS. PROCÉS ESTABILITZACIÓ

Què passa amb les persones candidates que són empleades de l'AAPP convocant, i es presenten, PARTICIPEN en el procés, però NO APROVEN?

Té dret a la COMPENSACIÓ (no doble abonament)

1a. PREMISSA. Estar en ACTIU en l'administració convocant

2a. PREMISSA. Ha d'haver FINIMENT DE LA RELACIÓ LABORAL/ESTATUTÀRIA. Art. 2.6 Llei 20/2021 “...veiéés finalitzada la relació amb l'Administració per la no superació del procés selectiu d'estabilització”

FAQS. PROCÉS ESTABILITZACIÓ

✓ Però què passa si les bases estableixen que els exercicis de la fase d'oposició NO són eliminatoris i, aleshores, supero el procés selectiu però no tinc plaça, i també hi ha finalització de la relació amb l'administració?

Dret a la compensació. Hi ha finiment de la relació i s'ha d'entendre la frase «no superació del procés selectiu» en termes no restrictius. IGUAL «no obtenció de plaça»

Recordem que es «castiga» l'abús de la temporalitat.

FAQS. PROCÉS ESTABILITZACIÓ

✓ A partir de quan es té dret a la **COMPENSACIÓ** de la **DA 17 TREBEP**?

Els nomenats o contractats interinament per vacant a partir del 30/12/2021 o 8/7/2021.

Amb la nova DA 17 TREBEP tenen dret a la COMPENSACIÓ tant el personal laboral temporal interí per vacant, com personal funcionari interí per vacant, com també els declarats LINF, quan es produeixi un incompliment del màxim establert de 3 anys. PERÒ d'acord amb DT2 Llei 20/2021 els efectes són ÚNICAMENT respecte del personal laboral temporal nomenat o contractat amb posterioritat a l'entrada en vigor de la Llei 20/2021 (30/12/2021). I també 8/7/2021 per la vigència del RDLlei 14/2021 que també així ho disposa la seva DT 2.

DINÀMICA DE CONTINGUT

3. SELECCIÓ DE PERSONAL

1. L'accés a la Funció Pública es basa amb els principis de:

- a) Igualtat, mèrit, capacitat i publicitat**
- b) Igualtat i mèrit**
- c) Transparència i professionalitat**
- d) Només la b) és correcte**

2. Els sistemes de selecció són:

- a) Oposició**
- b) Concurs-oposició**
- c) Concurs**
- d) Totes les respostes són correctes**

**DINÀMICA
DE
CONTINGUT**

**3. SELECCIÓ
DE
PERSONAL**

3. El que inicia la presentació de sol·licituds a un procés selectiu és:

- a) La publicació de la convocatòria**
- b) La publicació de les bases de selecció**
- c) La publicació de l'oferta pública d'ocupació**
- d) Cap de les respostes són correctes**

4. Les bases de la convocatòria són:

- a) Les normes reguladores del procés de selecció**
- b) Les que determinen els requisits d'accés**
- c) Les que determinen la titulació**
- d) Totes les respostes són correctes**

**DINÀMICA
DE
CONTINGUT**

**3. SELECCIÓ
DE
PERSONAL**

5. Per accedir a una plaça en règim laboral:

- a) He de tenir nacionalitat espanyola**
- b) Es pot accedir amb qualsevol nacionalitat**
- c) Es pot accedir amb nacionalitat espanyola, europea, Associació Europea de Lliure Comerç, i estrangers d'altres països residents amb permís de treball**
- d) Cap resposta és correcta**

6. El nivell de català és requisit per accedir a la funció pública?

- a) Sí, en el nivell segons la categoria de plaça**
- b) Només si no he treballat mai a l'AAPP**
- c) Mai**
- d) Cap resposta és correcta**

**DINÀMICA
DE
CONTINGUT**

**3. SELECCIÓ
DE
PERSONAL**

7. Si s'ha publicat en el BOPT, DOGC i BOE una convocatòria, el termini per presentar instàncies és:

a) 20 dies hàbils a partir dia següent de la darrera publicació

b) 1 mes a partir dia següent de la primera publicació

c) 20 dies naturals a partir dia següent de la darrera publicació

d) 2 mesos a partir dia següent de la darrera publicació

8. L'òrgan de selecció dels processos té mínim:

a) 3 membres

b) 3 membres i 2 de l'EAPC

c) 4 membres

d) Cap de les respostes és correcte

**DINÀMICA
DE
CONTINGUT**

**3. SELECCIÓ
DE
PERSONAL**

9. Si es convoca una plaça de grup de titulació C1, els membres de l'òrgan qualificador poden tenir el següent grup:

- a) A1 i AP**
- b) C1 i C2,**
- c) A1 , A2 i C1**
- d) És indiferent**

10. S'adquireix la condició de funcionari/funcionària de carrera:

- a) Quan es publica al BOP el nomenament**
- b) Quan es fa el jurament o presa de possessió**
- c) Quan es dicta el decret de nomenament**
- d) Cap de les respostes és correcte**

**DINÀMICA
DE
CONTINGUT**

**3. SELECCIÓ
DE
PERSONAL**

4. SISTEMA RETRIBUTIU

RETRIBUCIONS PERSONAL FUNCIONARI

- **RETRIBUCIONS BÀSIQUES** (plaça- què ets?)
(competència estatal)
 - SOU
 - TRIENNIS (interins i eventuais???) Reconeixement triennis. Llei 70/1978 Serveis prestats
 - PAGUES EXTRAORDINÀRIES (sou+trienni+cd+ce)
(Meritació: 01/12/A a 31/05/C JUNY
01/06/C a 30/11/C DESEMBRE
- **RETRIBUCIONS COMPLEMENTÀRIES** (lloc – què fas?)
(competència local)
 - **COMPLEMENT DESTÍ** (màxim 30 nivells)
 - **COMPLEMENT ESPECÍFIC** (factors diversos)
- **PRODUCTIVITAT** (com ho fas?) – rendiment -
(competència local)
- **GRATIFICACIONS PER SERVEIS EXTRAORDINARIS**

RETRIBUCIONS. INTERVALS NIVELLS DESTINACIÓ (RD 364/1995)

GRUP	MÍNIM - MÀXIM
A (A1)	20-30
B (A2)	16-26
C (C1)	11-22
D (C2)	9-18
E (AP)	7-14

RETRIBUCIONS PERSONAL FUNCIONARI

RETRIBUCIONS PERSONAL FUNCIONARI INTERÍ



IDÈNTIQUES AL FUNCIONARI DE CARRERA
Article 25 TREBEP

RETRIBUCIONS PERSONAL FUNCIONARI EN PRÀCTIQUES

**SOU + PAGUES EXTRES DEL GRUP DE
TITULACIÓ**

NO desenvolupen un lloc de treball

**SOU + PAGUES EXTRES DEL GRUP DE
TITULACIÓ + COMPLEMENTÀRIES**

SI desenvolupen un lloc de treball

+ TRIENNIS

**Si ha prestat serveis anteriorment
en AAPP**

RETRIBUCIONS

A CONSIDERAR:



- 1. COMPLEMENT PERSONAL TRANSITORI (CPT)**
- 2. Clàusula 4a de la Directiva 1999/70/CE del Consell, de 28 de juny de 1999, relativa a l'Acord marc de la CES, la UNICE i el CEEP sobre el treball de durada determinada**
- 3. CONCEPTE RETRIBUTIU NO CONSOLIDABLE (els que van associats al lloc de treball)**

RETRIBUCIONS PERSONAL FUNCIONARI

RETRIBUCIONS PERSONAL FUNCIONARI EVENTUAL




**ES FIXEN EN EL PLE DE LA CORPORACIÓ,
RETRIBUCIÓ I DEDICACIÓ**



**TRIENNIS: si ja en tenia dret i es
reconeixerà el temps a
perfeccionament de triennis**

RETRIBUCIONS PERSONAL LABORAL

- No existeix un model retributiu com amb el personal funcionari. S'aplica el dret laboral comú (conveni / negociació col·lectiva
- A la pràctica: assimilació, a efectes retributius, al personal funcionari
- **LIMITACIÓ: INCREMENTS LGPE (massa salarial)!!!!**  **Funcionaris (conceptes)**

RETRIBUCIONS PERSONAL LABORAL

- **ESTRUCTURA: SB + COMPLEMENTS SALARIALS I HE (màxim 80 anuals)**

Ex: C. DISPONIBILITAT

PERS. LABORAL



PERS. FUNCIONARI

RETRIBUCIONS PERSONAL LABORAL

TIPOLOGIA:

- **DE CARÀCTER PERSONAL** : antiguitat (si marcada per conveni o assimilació al personal funcionari, si no NO)
- DE LLOC DE TREBALL**: «plus» S'abonen per compensar les circumstàncies de les funcions del lloc. Ex: toxicitat, perillositat, nocturnitat, treball a torns
- DE QUANTITAT I QUALITAT DE TREBALL**: (similar a la «productivitat» per funcionaris) Segons incentius o rendiment
- **DE VENCIMENT SUPERIOR AL MES**: pagues extres

RETRIBUCIONS EMPLEATS PÚBLICS

PLANS DE PENSIONS (RDLeg 1/2002)



- Plans de pensions d'ocupació
- Assegurances col·lectives de vida
- Mutualitats de previsió social

(aportacions a PP _____ EXEMPTES SS I IRPF



PREMIS DE JUBILACIÓ

STS Contenciós de 16 de març
2022 (rec.4444/2020)

STS Contenciós de 20 de març
2018 (rec.2747/2015)

LA COTIZACIÓ

APORTACIÓ MENSUAL AL SISTEMA DE LA SEGURETAT SOCIAL (RÈGIM GENERAL)

ELEMENTS:

1. BASE DE COTIZACIÓ (referència per les prestacions de la SS)
2. TIPUS DE COTIZACIÓ
3. QUOTA OBRERA

OBLIGACIÓ: des de l'inici de la relació laboral/estatutària. Alta TGSS

LA COTITZACIÓ

QUÈ COTITZA???

TOT ALLÒ QUE ÉS SALARI

QUÈ NO COTITZA??

**TOT ALLÒ QUE COMPENSA DESPESES (dietes,
qm)**

LA COTIZACIÓ

TIPUS DE BASES DE COTIZACIÓ (càlcul)

PER CONTINGÈNCIES COMUNES

PER CONTINGÈNCIES PROFESSIONALS

PER HORES EXTRAORDINÀRIES

ALTRES COTIZACIONS (Fogasa, atur i FP)

QUOTA OBRERA + QUOTA EMPRESARIAL

BASES MÀXIMES I BASES MÍNIMES

LA COTITZACIÓ ([OM PCM/74/2023 ART.2.2 I 3](#) [REDACCIÓ OM PCM/313/2023, BOE 31-3-23](#))

Grupo cotització	Categories professionals	B. Mínima €/mes	B. Màxima €/mes
CONTINGÈNCIES COMUNES			
1	Enginyers i llicenciats. Personal d'alta adreça no inclòs a l'article 1.3.c) de l'Estatut dels Treballadors	1.759,50	4.495,50
2	Enginyers Tècnics, Pèrits i Ajudants Titulats	1.459,20	4.495,50
3	Caps Administratius i de taller	1.269,30	4.495,50
4	Ajudant no titulats	1.260,00	4.495,50
5	Oficials administratius	1.260,00	4.495,50
6	Subalterns	1.260,00	4.495,50
7	Auxiliars administratius	1.260,00	4.495,50
	Quantia diària	€/dia	€/dia
8	Oficials de 1a. i 2a.	42,00	149,85
9	Oficials 3a. i especialistes	42,00	149,85
10	Peons	42,00	149,85
11	Treballadors menors de 18 anys, qualsevol quina sigui la seva categoria professional	42,00	149,85
		Topall mínim €/mes	Topall màxim €/mes
CONTINGÈNCIES PROFESSIONALS I ALTRES (Fogasa, atur, FP)		1.260,00	4.495,50

LA COTITZACIÓ

TIPUS DE COTITZACIÓ			
CONTINGÈNCIES	CORPORACIÓ LOCAL	TREBALLADOR	TOTAL
COMUNES	23,6%	4,7%	28,3%
MEI (Mecanisme d'equitat intergeneracional)	0,50%	0,10%	0,60%
HORES EXTRES DE FORÇA MAJOR	12,00%	2,00%	14,00%
RESTA HORES EXTRES	23,6%	4,7%	28,3%
ATUR	5,50%	1,55%	7,05%
	6,70%	1,60%	8,30%
FOGASA	0,20%	—	0,20%
FORMACIÓ PROFESSIONAL	0,60%	0,10%	0,70%
PROFESSIONALS	<p>Les que correspongui segons tarifa de primes i únicament a càrrec Corporació local (van en funció del CNAE). DA4 Llei 42/2006 LGPE '2007</p> <p>—</p>		

LA COTITZACIÓ. PERSONA FUNCIONARI INTEGRAT (RD 480/1993)

- **Amb relació funcional ABANS D'
1/ABRIL/1993**
- **Antic MUNPAL**
- **Particularitats: assistència sanitària i
farmacèutica**

LA TRIBUTACIÓ

Aportació que es fa a l'Agència Tributària

Responsable: AALL

Circuit:

Model 145 : declaració responsable persona

**Retenció mensual nòmina (càlcul - algoritme web
agència tributària -)**

<https://www2.agenciatributaria.gob.es/wlpl/PRET-R200/index.zul>

Model 111

Model 190

Certificat de retencions

LA TRIBUTACIÓ



Castellano | Català | Galego | Valencià | English
Calendario, fecha y hora oficial 08/12/2022 16:08:42

Versión 1.02

Retenciones IRPF 2020

Cálculos

Nuevo cálculo

Datos personales

Ascendientes y descendientes

Datos económicos

Datos regularización

Resultados

Datos personales

NIF del perceptor

Año de nacimiento

Residencia habitual en Ceuta o Melilla

Discapacidad

- Sin discapacidad
- Superior o igual al 33% e inferior al 65%
- Necesita ayuda de terceras personas o tiene movilidad reducida
- Superior o igual al 65%

Situación familiar

- Situación 1
- Situación 2

NIF del cónyuge

- Situación 3

Situación laboral

- Empleado o trabajador en activo

LA TRIBUTACIÓ

Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas Retenciones sobre rendimientos del trabajo Comunicación de datos al pagador (artículo 88 del Reglamento del IRPF)

Modelo
145

Si prefiere no comunicar a la empresa o entidad pagadora alguno de los datos a que se refiere este modelo, la retención que se le practique podría resultar superior a la procedente. En tal caso, podrá recuperar la diferencia, si procede, al presentar su declaración del IRPF correspondiente al ejercicio de que se trate.

Atención: la inclusión de datos falsos, incompletos o inexactos en esta comunicación, así como la falta de comunicación de variaciones en los mismos que, de haber sido conocidas por el pagador, hubieran determinado una retención superior, constituye infracción tributaria sancionable con multa del 35 al 150 por 100 de las cantidades que se hubieran dejado de retener por esta causa. (Artículo 205 de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria).

1. Datos del perceptor que efectúa la comunicación

NIF	Apellidos y Nombre	Año de nacimiento
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

Situación familiar:

- Soltero/a, viudo/a, divorciado/a o separado/a legalmente con hijos solteros menores de 18 años o incapacitados judicialmente y sometidos a patria potestad prorrogada o rehabilitada que conviven exclusivamente con VD, sin convivir también con el otro progenitor, siempre que proceda consignar al menos un hijo o descendiente en el apartado 2 de este documento 1
- Casado/a y no separado/a legalmente cuyo cónyuge no obtiene rentas superiores a 1.500 euros anuales, excluidas las exentas 2
NF del cónyuge (si ha marcado la casilla 2, deberá consignar en esta casilla el NF de su cónyuge)
- Situación familiar distinta de las dos anteriores (solteros sin hijos, casados cuyo cónyuge obtiene rentas superiores a 1.500 euros anuales, ..., etc.) 3

Discapacidad (grado de discapacidad reconocido) Igual o superior al 33% e inferior al 65% Igual o superior al 65% Además, tengo acreditada la necesidad de ayuda de terceras personas o movilidad reducida

Movilidad geográfica: Si anteriormente estaba VD, en situación de desempleo e inscrito en la oficina de empleo y la aceptación del puesto de trabajo actual ha exigido el traslado de su residencia habitual a un nuevo municipio, indique la fecha de dicho traslado

Obtención de rendimientos con período de generación superior a 2 años durante los 5 periodos impositivos anteriores:
Marque esta casilla si, en el plazo comprendido en los 5 periodos impositivos anteriores al ejercicio al que corresponde la presente comunicación, ha percibido rendimientos del trabajo con período de generación superior a 2 años, a los que, a efectos del cálculo del tipo de retención le haya sido aplicada la reducción por irregularidad contemplada en el artículo 18.2 de la Ley del Impuesto y, sin embargo, posteriormente usted no haya aplicado la citada reducción en su correspondiente autoliquidación del Impuesto sobre la Renta

DINÀMICA DE CONTINGUT

4. SISTEMA RETRIBUTIU

1. Les retribucions del personal funcionari consten dels següents conceptes salarials:

- a) Retribucions bàsiques i complementàries**
- b) Salari base, triennis i plus de lloc**
- c) Retribucions bàsiques**
- d) Totes són correctes**

2. Les retribucions bàsiques estan formades per:

- a) Sou i pagues extres**
- b) Triennis i sou**
- c) Sou, triennis i pagues extres**
- d) Cap resposta és correcta**

**DINÀMICA
DE
CONTINGUT**

**4. SISTEMA
RETRIBUTIU**

3. El sou del personal funcionari s'abona en funció de:

- a) La pertinença al grup de titulació adscrit**
- b) La negociació col·lectiva**
- c) El que disposi el conveni col·lectiu d'aplicació**
- d) Cap de les respostes són correctes**

4. La quantia del sou i els triennis és idèntica en totes les AAPP:

- a) Sí, les regulen anualment les LGPE**
- b) No, depenen de cada AALL**
- c) No, depenen de la relació de llocs de treball**
- d) Totes les respostes són correctes**

**DINÀMICA
DE
CONTINGUT**

**4. SISTEMA
RETRIBUTIU**

5. El personal laboral sempre té dret a rebre triennis:

- a) Sí, perquè és empleat públic**
- b) No, si no està regulat per Conveni col·lectiu**
- c) Només si ho sol·licita mitjançant instància**
- d) Cap resposta és correcta**

6. Les pagues extraordinàries del personal funcionari estan integrades per:

- a) Sou, triennis, CD i CE en la mateixa quantia mensual ordinària**
- b) Sou i triennis amb quantia igual o inferior a la mensualitat ordinària, i CD i CE**
- c) Sou, CD i CE en la mateixa quantia**
- d) Cap resposta és correcta**

**DINÀMICA
DE
CONTINGUT**

**4. SISTEMA
RETRIBUTIU**

7. El CD i el CE estan detallats en:

- a) La RLLT**
- b) La LGPE anuals**
- c) El Conveni col·lectiu**
- d) Cap resposta és correcta**

8. Les AALL poden negociar plans de pensions per als seus empleats públics , laborals i funcionaris

- a) No, només per al personal laboral**
- b) Sí, per als dos col·lectius**
- c) Sí, però només per al personal funcionari**
- d) Cap de les respostes és correcta**

**DINÀMICA
DE
CONTINGUT**

**4. SISTEMA
RETRIBUTIU**

9. Una persona empleada monoparental amb fills menors de 18 anys, a efectes d'IRPF i comunicació de les dades en el model 145, té la situació::

- a) 1**
- b) 3**
- c) 2**
- d) Cap és correcta**

10. Un funcionari de carrera cotitza per:

- a) CC, CP, Atur, FP i FOGASA**
- b) CC, CP, MEI i FP**
- c) CC, CP, FP i FOGASA**
- d) Cap de les respostes és correcta**

**DINÀMICA
DE
CONTINGUT**

**4. SISTEMA
RETRIBUTIU**

5. DRETS DELS EMPLEATS PÚBLICS

NOVETATS introduïdes per la Llei Orgànica 1/2023, de 28 de febrer, que modifica la LO 2/2010, de salut sexual i reproductiva i de la interrupció voluntària de l'embaràs. Modificacions del RDLeg 8/2015, text refós de la Llei general de la seguretat social (LGSS).

Art. 169 LGSS. NOVES BAIRES MÈDIQUES PER MENSTRUACIÓ, GESTACIÓ I AVORTAMENT.

En vigor a partir 1 DE JUNY DE 2023



DRETS	PERSONAL FUNCIONARI	PERSONAL LABORAL
Dret al càrrec (art. 14.a) TREBEP)	Art. 141.1 TRRL estableix que s'assegura als funcionaris de carrera de les entitats locals el dret al càrrec (plaça), sense perjudici de la seva adscripció a diferents llocs de treball.	La relació jurídica laboral mitjançant un contracte de treball NO dóna lloc a aquest dret.
Dret a l'ocupació efectiva	Art. 14.b) TREBEP	I Art. 4. a) TRET
Dret a la carrera professional i promoció interna Art. 14.c) TREBEP	Arts. 16, 17, 18, 19 i 20 TREBEP	Art. 4. b) TRET

DRETS	PERSONAL FUNCIONARI	PERSONAL LABORAL
<p>Dret de percebre les retribucions (art. 14 TREBEP)</p>	<p>Arts. 21-26 TREBEP</p>	<p>Art. 27 TREBEP L'estructura retributiva del personal laboral NO es troba subjecta a l'aplicable al personal funcionari</p>
<p>Dret a la defensa jurídica i protecció de l'administració pública en els procediments que es portin davant de qualsevol ordre jurisdiccional COM A CONSEQÜÈNCIA de l'exercici LEGÍTIM de les seves funcions i càrrecs públics. (art. 14 TREBEP)</p>	<p>Sí</p>	<p>Sí</p>

DRETS	PERSONAL FUNCIONARI	PERSONAL LABORAL
Dret a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral	Sí	Sí
Dret a la intimitat en l'ús de dispositius digitals posats a la seva disposició i davant de l'ús de dispositius de videovigilància i geolocalització, així com a la desconexió digital. (art. 14 TREBEP)	Sí	Sí

DRETS	PERSONAL FUNCIONARI	PERSONAL LABORAL
Dret al respecte a la seva intimitat, orientació i identitat sexual, expressió de gènere, característiques sexuals, pròpia imatge i dignitat en el treball. (art. 14 TREBEP)	Sí	Art. 4. e) TRET
Dret a la no discriminació per raó de naixement, origen racial o ètnic, gènere, sexe o orientació i identitat sexual, expressió de gènere, característiques sexuals, religió o conviccions, opinió, discapacitat, edat o qualsevol altra condició o circumstància personal o social. (art. 14 TREBEP)	Sí	Art. 4. c) TRET

DRETS	PERSONAL FUNCIONARI	PERSONAL LABORAL
Dret a la llibertat d'expressió dins dels límits de l'ordenament jurídic (art. 14 TREBEP)	Sí	Sí
Dret a la protecció en matèria de seguretat i salut en el treball (art. 14 TREBEP)	Sí	I Art. 4. d) TRET
Dret a la jornada laboral	Art. 47 TREBEP Art. 94 LBRL DA 144 LGPE '2018	Art. 51 TREBEP Arts. 34-37 TRET DA 144 LGPE '2018

Dret a vacances, descansos, permisos i llicències (art. 14 TREBEP)	Arts. 48, 49 i 50 TREBEP Caràcter bàsic de l'article 48 TREBEP	Article 51 TREBEP que deriva al TRET (arts. 37, 38 TRET)
Dret a la jubilació de conformitat amb la normativa (art. 14 TREBEP)	Sí	Sí
Dret a les prestacions de la Seguretat Social en el règim corresponent (règim general) (art. 14 TREBEP)	Sí	Sí

DRETS	PERSONAL FUNCIONARI	PERSONAL LABORAL
Dret a l'associació professional (art. 14 TREBEP)	Sí	Sí
Dret a la llibertat sindical (art. 15 TREBEP)	Sí	Sí
Dret a la negociació col·lectiva (art. 15 TREBEP)	Arts. 33-42 TREBEP	Arts 61-68 TRET
Dret a la vaga (art. 15 TREBEP)	Sí (Excepció policies locals)	Sí
Dret de reunió (art. 15 TREBEP)	Sí	Sí

	PERSONAL FUNCIONARI	PERSONAL LABORAL
VACANCES	<p>Art. 50 i DA 14 TREBEP. Resolució Secretaria Estat 28/2/2019</p> <p>22 dies hàbils per any natural Dissabtes i diumenges NO HÀBILS, LLEVAT horaris especials CASOS: maternitat, IT (màxim 18 mesos des de final de l'any que les originin) MAI ES COMPENSEN, LLEVAT finiment per causes alienes a la voluntat empleat.</p> <p>Fins 15 anys : 22 dies hàbils 15 anys: 23 dies hàbils 20 anys: 24 dies hàbils 25 anys: 25 dies hàbils 30 o més anys: 26 dies hàbils</p>	<p>Art. 30 TRET i Conveni col·lectiu</p> <p>Mai inferior a 30 dies naturals CASOS: maternitat, IT (màxim 18 mesos des de final de l'any que les originin)</p> <p>MAI ES COMPENSEN, LLEVAT finiment per causes alienes a la voluntat empleat.</p>

PERSONAL FUNCIONARI**PERSONAL LABORAL****ASSUMPTES
PROPIS****Art. 48 i DA 13 TREBEP****Fins a 6 triennis: 6 dies hàbils****6 triennis: 2 dies més****7 triennis: 2 dies més****8 triennis: 3 dies més****9 triennis: 4 dies més****10 triennis: 5 dies més****11 triennis: 6 dies més****12 triennis: 7 dies més****13 triennis: 8 dies més****14 triennis: 9 dies més****15 triennis: 10 dies més****No regulat
legalment****Negociació****.
Conveni col·lectiu.**

	FUNCIONARI	LABORAL
LLICÈNCIA PER ESTUDIS SOBRE MATÈRIES DIRECTAMENT RELACIONADES AMB EL LLOC DE TREBALL	Potestatiu	No regulat legalment Negociació col·lectiva. Conveni col·lectiu
PER ASSUMPTES PROPIS SENSE RETRIBUCIÓ	Durada: màxim 6 mesos cada 2 anys. Potestatiu	No regulat legalment Negociació col·lectiva. Conveni col·lectiu

FUNCIONARI**LABORAL**

**PERMÍS PER DEFUNCIÓ,
ACCIDENT O MALALTIA
GREU,
HOSPITALITZACIÓ O
INTERVENCIÓ
QUIRÚRGICA DE FINS A
2on. GRAU**

**Art. 48 a) TREBEP)
Per dies sencers
1er. GRAU 3 dies hàbils
mateixa localitat; 5 dies
hàbils diferent localitat
2on. GRAU: 2 dies
hàbils mateixa localitat;
4 dies hàbils diferent
localitat**

**Art. 37.3 b) TRET

2 dies i si es necessita
desplaçament fins a 4
dies**

**PERMÍS PER TRASLLAT
DE DOMICILI SENSE
CANVI DE RESIDÈNCIA**

**Art. 48.b) TREBEP
No de residència
(segones residències)
1 dia sencer**

**Art. 37.3 c) TRET

1 dia**

FUNCIONARI**LABORAL**

PERMÍS PER TRASLLAT DE DOMICILI AMB CANVI DE RESIDÈNCIA

Art. 96.1 b) DLEg 1/1997
Fins a 4 dies

No regulat legalment

**Negociació
collectiva.
Conveni collectiu**

PER EXERCIR FUNCIONS SINDICALS O DE REPRESENTACIÓ DE PERSONAL

Art. 48 c) TREBEP
Durada: Per hores
Aplicable a:
**Delegats de personal, membres
junes de personal, delegats
sindicals i delegats de prevenció.**
Crèdit mensual:
Fins a 100 funcionaris: 15 h.
De 101-250: 20 h.
De 251-500: 30 h.
De 501-750: 35 h.
De 751 en endavant: 40 h.

Art. 37.e) TRET

Idem

**Mateixa candidatura es poden
cedir hores sindicals**

FUNCIONARI**LABORAL****PERMÍS DE CÀRRECS
SINDICALS****Art. 9 LOLS**

Aplicable a qui ostenti càrrecs sindicals a nivell estatal, autonòmic o provincial. Permís **SENSE** retribució.

Art. 9 LOLS**IDEM****PERMÍS PER A
EXÀMENS I PROVES
D'APTITUD****Art. 48 d) TREBEP**

Fet causant: exàmens i proves

Durada: temps indispensable i durant els dies de celebració
No es precisa que sigui vinculada al lloc de treball ocupat

Art. 23 TRET**Dret del treballador**

FUNCIONARI**LABORAL****PERMÍS PER FORMACIÓ****Art. 14 g) TREBEP****Dret a la formació dels
empleats públics****Sí és precís que sigui la
formació vinculada al lloc de
treball****Art. 4 i 23 TRET****Dret dels
treballadors a la
formació****PERMÍS PER A REALITZAR
PROVES PRENATALS,
PREPARACIÓ AL PART I
PER ASSISTÈNCIA A LES
SESSIONS PRÈVIES A
L'ADOPCIÓ O ACOLLIMENT,
O A LA GUARDA AMB
FINALITATS D'ADOPCIÓ****Art. 48 e) TREBEP****Temps indispensable****Art. 37 f) TRET****Temps
indispensable**

FUNCIONARI**LABORAL****PERMÍS PER
LACTÀNCIA FILL O
FILLA MENOR DE 12
ANYS**

Art. 48 f) TREBEP

1 hora absència treball que es pot dividir en dues fraccions o reducció de ½ hora a l'inici o final de la jornada.

També es pot acumular.

Potestatiu per necessitats del servei.(14 dies sencers)

Art. 37 TRET

Fill menor de 9 mesos a raó d'1 hora d'absència que es pot dividir en 2 fraccions.

Es pot substituir en reducció de jornada de ½ hora o acumulació en jornades senceres.

FUNCIONARI**LABORAL**

**NAIXEMENT DE
FILLS PREMATURS
O QUE HAGIN
ROMANDRE
HOSPITALITZATS**

Art. 48 .g) TREBEP

**2 hores diàries
retribuïdes i fins 2 més
sense retribució,
mentre duri la situació.**

Art. 37 TRET

**1 hora
d'absència
retribuïda i
possibilitat de
reduir 2 hores
més la jornada
sense
retribució.**

FUNCIONARI**LABORAL****PERMÍS PER CURA
D'UN FILL O FILLA
MENOR AFECTAT
PER CÀNCER O UNA
ALTRA MALALTIA
GREU**

Art. 49 e) TREBEP

Fins que el o la menor compleixi 23 anys.

Reducció de jornada d'un mínim de la meitat de la durada, sempre que tots dos progenitors, adoptants, guardadors treballin amb abonament ÍNTEGRE de les retribucions

Art. 37 TRET

Fill/a menor

Reducció

jornada mínim

½ si tots dos

progenitors

treballen, fins

als 23 anys,

amb reducció

proporcional de

les retribucions.

FUNCIONARI

LABORAL

CURA DE FILLS

Art. 48 h) TREBEP

Cura directa menor 12 anys, persona que requereixi dedicació discapacitat sense activitat retribuïda o familiar fins a 2n grau que no es pugui valer per si mateix i no realitzi activitat retribuïda.

Reducció proporcional de les retribucions

Art. 37 TRET

Reducció d'almenys 1/8 i màxim 1/2 de la jornada i reducció proporcional de les retribucions

FUNCIONARI**LABORAL****CURA DE FAMILIARS**

Art. 48 i) TREBEP

Cura d'un familiar de 1ER
GRAU

Durada: 1 mes de
reducció fins al 50% de
la jornada, amb caràcter
retribuint

No regulat
legalment

Negociació
col·lectiva.

Conveni
col·lectiu

FUNCIONARI**LABORAL****DEURES
INEXCUSABLES**

Art. 48 j) TREBEP

De caràcter públic o personal i per deures relacionats amb la conciliació de la vida laboral i familiar

Indeterminat

Art. 37.3 d)

TRET

Temps indispensable

FUNCIONARI**LABORAL****PER MATRIMONI**

Art. 48 i) TREBEP

15 dies

Art 9 Llei 8/2006

15 dies naturals
consecutius que es
poden gaudir dins el
termini d'un any a
comptar des de la data
del fet causant

Art. 37.3 TRET

15 dies naturals

FUNCIONARI**LABORAL****PERMÍS PER
MATRIMONI DE
FAMILIARS**

Art. 10 Llei 8/2006 (No
ho regula el TREBEP)

Fins al 2on grau
1 dia d'absència si és
dins de Catalunya i 2 dies
si és fóra.

No regulat
legalment

Negociació
col·lectiva.
Conveni
col·lectiu

FUNCIONARI

LABORAL

EXCEDÈNCIA VOLUNTÀRIA PER INTERÈS PARTICULAR

Art. 89.2 TREBEP i Art. 86.2 DLeg
1/1997

Durada: indeterminada.
Tenir mínim 5 anys de serveis
efectius a les AAPP i romandre
almenys 2 anys en aquesta
situació.

Art. 462 TRET

Mínim 1 any
d'antiguitat on es
sol·liciti

Durada: entre 4
mesos i màxim 5 anys

No obligació
d'acceptar
pròrrogues.

Han de transcórrer 4
anys per sol·licitar una
altra.

Dret preferent, no
reserva.

	FUNCIONARI	LABORAL
EXCEDÈNCIA PER CURA DE FAMILIARS	Art. 89.4 TREBEP Màxim 3 anys	Art. 46.3 TRET Màxim 3 anys per als fills i 2 per a la resta familiar
EXCEDÈNCIA VOLUNTÀRIA PER INCOMPATIBILITATS	Art. 86.2 DLeg 1/97 Prestar serveis en una altra AAPP	Llei 53/1984 i Llei 21/1987 d'incompatibilitats
EXCEDÈNCIA FORÇOSA PER DESIGNACIÓ O ELECCIÓ DE CÀRREC PÚBLIC	Situació administrativa	Art. 46.1 TRET Mentre s'ocupi el càrrec Dret al lloc i còmput antiguitat

DINÀMICA DE CONTINGUT

5. DRETS DELS EMPLEATS PÚBLICS

1. Les vacances del personal laboral i funcionari poden ser compensades econòmicament:

a) Mai

b) Només en casos d'extinció de la relació laboral o administrativa per causa no imputable a la persona

c) Sí, si existeix pacte amb l'AAPP

d) Totes són correctes

2. Els permisos del personal laboral de les AALL són els mateixos que els del personal funcionari:

a) Per normativa, no

b) Només si està negociat i acordat en conveni col·lectiu

c) Mai poden ser els mateixos

d) Cap resposta és correcta

**DINÀMICA
DE
CONTINGUT**

**5. DRETS
DELS
EMPLEATS
PÚBLICS**

3. Les vacances del personal funcionari són de :

a) 22 dies hàbils

b) 22 dies naturals

c) 22 dies hàbils i poden arribar a ser de 26

dies en funció dels temps de serveis prestats en AAPP

d) Cap de les respostes és correcta

4. Els assumptes personals del personal laboral són de:

a) 6 dies hàbils

b) 6 dies hàbils i es poden incrementar per

temps de serveis prestats en AAPP fins a 10 dies més

c) No en tenen si no es troba en el C. col·lectiu

d) Totes les respostes són correctes

**DINÀMICA
DE
CONTINGUT**

**5. DRETS
DELS
EMPLEATS
PÚBLICS**

5. En cas de trobar-se una persona empleada pública, laboral o funcionari, en situació de baixa mèdica tot l'any:

- a) Perd les vacances d'aquell any**
- b) Pot fer les vacances quan vulgui**
- c) Les podrà gaudir dins dels 18 mesos següents a comptar a partir del final de l'any que les ha originat**
- d) Cap resposta és correcta**

6. Si una vegada iniciades les vacances es sobrevé una baixa per incapacitat temporal:

- a) Continua computant el període vacacional**
- b) S'interromp el període**
- c) L'AALI escull què fer**
- d) Totes les respostes són correctes**

**DINÀMICA
DE
CONTINGUT**

**5. DRETS
DELS
EMPLEATS
PÚBLICS**

7. El crèdit sindical es pot acumular entre els membres de la junta de personal si:

- a) Pertanyen a la mateixa candidatura**
- b) Són laborals i funcionaris de la mateixa candidatura**
- c) Mai es poden acumular**
- d) Cap resposta és correcta**

8. Els delegats de prevenció tenen les mateixes hores de permís de representació que els membres del comitè d'empresa o delegats de personal:

- a) No, no tenen aquest crèdit**
- b) Sí, així ho regula la LPRL**
- c) Sí, però només si són personal funcionari**
- d) Cap de les respostes és correcta**

**DINÀMICA
DE
CONTINGUT**

**5. DRETS
DELS
EMPLEATS
PÚBLICS**

9. Per tenir dret a un permís per cura de fill o filla, aquest ha de ser :

- a) Menor de 12 anys**
- b) Menor de 6 anys**
- c) Menor de 18 anys**
- d) Cap és correcta**

10. La llicència per AAPP ha de ser justificada:

- servei**
- a) No, només supeditada a les necessitats del**
 - b) Sí, s'ha de dir el motiu**
 - c) Només si ho sol·licita l'administració**
 - d) Cap de les respostes és correcta**

**DINÀMICA
DE
CONTINGUT**

**5. DRETS
DELS
EMPLEATS
PÚBLICS**

MOLTES GRÀCIES!!!

