



Anunci

S'anuncia que el Ple de l'Ajuntament d'Abrera en sessió ordinària de data 27 de novembre de 2025 ha aprovat, entre d'altres, l'aprovació de la relació de llocs de treball de directius públics professionals de l'Ajuntament d'Abrera:

Expedient núm.: 4154/2025

Assumpte: Aprovació de la Relació de Llocs de Treball de Directius Públics Professionals de l'Ajuntament d'Abrera

"Antecedents de fet

1. L'Ajuntament d'Abrera per Decret d'Alcaldia de 19 de març de 2024 va aprovar l'estructura organitzativa, segons expedient 1820/2024, concretament l'actualització de l'estructura organitzativa tècnica i de gestió de l'Ajuntament d'Abrera (organigrama professional municipal). En aquest Organigrama ja es recull expressament que l'estructura organitzativa de l'Ajuntament d'Abrera continua configurant el lloc de directiu/va públic/a professional de Gerent/a, director/a de Serveis, com a òrgan de direcció i coordinació de les diverses àrees i els seus respectius comandaments i resta del personal municipal, recollint alhora quina és la missió i les funcions del lloc de treball.

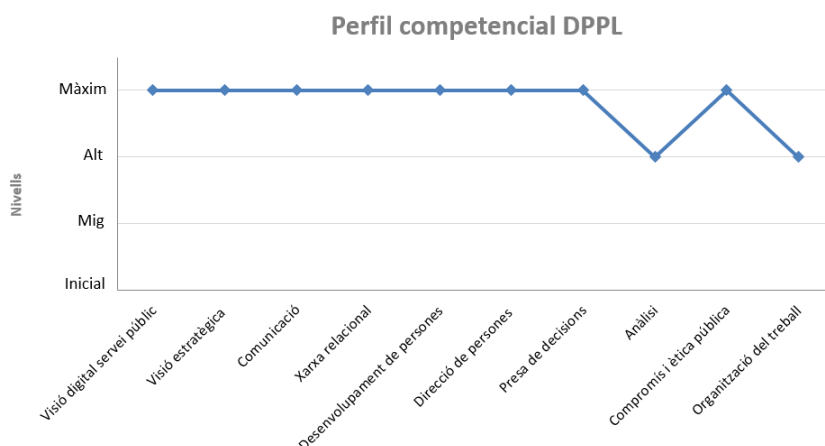
El mateix decret anterior ja estableix que el lloc de Gerent/a, director/a de Serveis es configura en dependència única i directa de l'Alcalde i el seu nomenament i cessament està subjecte a la normativa reguladora del règim jurídic del personal directiu professional.

2. La plantilla de l'Ajuntament d'Abrera ja incorpora una plaça de Directiu/iva Pública Professional, concretament de Gerent/a.
3. Els llocs de direcció pública tenen la missió d'alinejar el projecte polític amb l'estructura organitzativa/administrativa de l'ajuntament, i són els últims responsables en la presa de decisions tècniques i de gestió de l'àmbit de referència.
4. El rol de directiu públic professional ha d'ocupar un espai intermedi entre els àmbits polítics i funcionaris i dur a terme funcions de direcció i gestió de polítiques públiques, tot oferint a l'espai polític professionalitat tècnica, i a la part funcional, capacitat de direcció i lideratge. En definitiva, la professionalització de la direcció pública reforça l'eficiència, la transparència i la confiança tot millorant els resultats de la gestió en benefici de la ciutadania.
5. La regulació de la figura del Directiu Públic Professional és prevista a l'article 13 del TREBEP i a l'article 306 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, que va ser modificat per 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.

6. La situació del personal que accedeix a un d'aquests llocs de treball és diferent segons si es tracta d'un nomenament o d'una contractació:
 - a. Si qui és seleccionat/da, té una relació prèvia amb l'Administració de caràcter fix, resta en situació de serveis especials en d'altres administracions, en l'administració d'origen, i se'l pot nomenar com a tal segons l'article 13 del RDL 5/2015, i es regeix per la normativa específica.
 - La persona seleccionada ostentarà la condició de directiu/va públic/a professional i en el cas de què sigui funcionari/ària de carrera de l'Administració serà declarada en la situació administrativa de Serveis especials per la seva administració d'origen, d'acord amb la previsió continguda a l'apartat f) de l'article 87 del Reial decret legislatiu 5/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic.
 - b. Quan no té aquesta relació prèvia com a funcionari, és a dir, sense cap vinculació a l'Administració, o aquesta és com a personal laboral, es regirà segons el Reial decret 1382/1985, d'1 d'agost, pel qual es regula la relació laboral de caràcter especial del personal d'alta direcció.
7. Els llocs de direcció pública cal que constin a la plantilla de personal en tant que s'han de dotar pressupostàriament (en una nova categorització: funcionaris, laborals, eventuais i directius). També han de constar en una Relació de Llocs de treball o instrument equivalent diferenciat de la resta de llocs de l'organització, tal i com estableix la normativa.
8. Delimitació del **perfil competencial**:





Aquestes competències estan basades en el [Diccionari Marc de les Competències per a l'Administració Local](#) (Servei d'Assistència a l'Organització Municipal de la Diputació de Barcelona, 2012):

ESTRATÈGIA

VISIÓ DIGITAL DEL SERVEI PÚBLIC

Liderar, prioritzar i impulsar la transformació digital en els processos, tecnologia i informació de l'àrea o l'organització amb l'objectiu de millorar els serveis públics. Vetllar perquè s'apliquin les pautes de l'organització en matèria de seguretat i privacitat.

VISIÓ ESTRATÈGICA

Estar amatent als canvis i indicadors de l'entorn i formular propostes, alternatives i innovacions a l'equip de govern orientades a la millora permanent dels serveis que prestats a la ciutadania des de la Corporació i dur a terme les actuacions organitzatives necessàries per tal d'implementar-les.

EXCEL·LÈNCIA RELACIONAL

COMUNICACIÓ

Influenciar i persuadir en els altres a través d'accions comunicatives quan aquestes tenen un caràcter estratègic i impulsar la comunicació a nivell de tota l'organització, tant a nivell descendent com ascendent, com horitzontal.

XARXA RELACIONAL

Entendre l'organització com a una xarxa i impulsar mitjançant el seu lideratge una cultura d'interdependència, transversalitat i multidisciplinarietat així com vetllar per la connexió dels equips amb la resta de l'organització i altres institucions.

PERSONES

DESENVOLUPAMENT DE PERSONES

Generar espais i possibilitats per al desenvolupament de les persones vinculat al compromís d'aquestes amb l'organització, aconseguint que la millora i l'aprenentatge permanent formin part de la cultura organitzacional.

DIRECCIÓ DE PERSONES

Aconseguir que els equips assoleixin els objectius organitzatius promovent que les persones innovin i assumeixin responsabilitats així com impulsar en l'organització un estil de lideratge basat en la cooperació i la transversalitat.

DECISIONS

PRESA DE DECISIONS

Comprendre, identificar i escollir l'escenari òptim davant de diversos escenaris de gran



Ajuntament d'Abrera

impacte per al conjunt de l'organització (a nivell personal, econòmic o estructural), preveient i assumint les conseqüències de la seva elecció.

ANÀLISI

Identificar i utilitzar mètodes i mecanismes sistematitzats d'avaluació del procés i del resultat i saber interpretar i explicar correctament les dades que se n'obtenen així com impulsar la cultura de l'avaluació en l'organització.

COMPROMÍS I ÈTICA PÚBLICA

La capacitat per definir, impulsar, consolidar el model d'organització conjuntament amb l'equip de govern, comproment-se amb ella, promovent i involucrant a totes les persones que en formen part en l'estratègia per aconseguir-ho, vetllant en tot moment per l'ètica pública.

ORGANITZACIÓ

Planificar, prioritzar i distribuir les activitats i els recursos per tal d'assegurar la consecució dels objectiu organitzatius esperats.

9. El **procés de selecció** haurà de contemplar l'avaluació del perfil competencial, de manera que per a l'accés es requerirà el compliment de com a mínim sis de les deu competències descrites, ja que la dimensió del perfil pot variar en funció de les característiques del lloc i el context organitzatiu. Aquest procés de selecció podrà finalitzar amb una proposta de candidat/a segons una ordenació per criteris objectivables o amb una proposta d'una terna de candidats/es que s'eleva al President/a de l'Ajuntament d'Abrera.
10. Pel què respecta a les **condicions econòmiques o retributives**, s'estableix, amb caràcter general i de mínims, una equivalència amb un sou del grup A1, nivell destí 30 i un complement específic de 3.180,88€ bruts mensuals, suposant un total brut anual retributiu de 78.485,14€.

Altres prerrogatives de caràcter econòmic:

- a. Aquesta retribució bruta anual serà incrementada segons estableixi anualment la Llei General de Pressupostos de l'Estat, i serà liquidada segons estructura salarial equiparada, aplicant-se la liquidació de les pagues extraordinàries segons estableixi la Llei General de Pressupostos de l'Estat.
- b. Es tindrà dret al mateix número de dies de vacances que els establerts per la resta de funcionaris de carrera de l'Ajuntament d'Abrera, així com dels assumptes personals.
- c. Es gaudirà del dret a percebre triennis per antiguitat pels serveis prestats en administracions públiques de la mateixa manera que per la resta de funcionaris de carrera de l'Ajuntament d'Abrera.





- d. Es gaudirà del dret al complement de baixa per Incapacitat Temporal de la mateixa manera que per la resta funcionaris de carrera de l'Ajuntament d'Abrera.

Fonaments de dret

1. Article 13 del Reial decret legislatiu 5/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic,

*"1. Es personal directivo el que desarrolla **funciones directivas** profesionales en las Administraciones Públicas, definidas como tales en las normas específicas de cada Administración.*

*2. Su designación atenderá a principios de **mérito y capacidad** y a criterios de **idoneidad**, y se llevará a cabo mediante procedimientos que garanticen la **publicidad y concurrencia**.*

*3. El personal directivo estará sujeto a **evaluación** con arreglo a los criterios de eficacia y eficiencia, responsabilidad por su gestión y control de resultados en relación con los **objetivos** que les hayan sido fijados.*

*4. La determinación de **las condiciones de empleo del personal directivo no tendrá la consideración de materia objeto de negociación colectiva** a los efectos de esta ley. Cuando el personal directivo reúna la condición de personal laboral estará sometido a la relación laboral de carácter especial de alta dirección."*

2. Article 306 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.

1. El nomenament de personal directiu d'ens locals i la formalització del corresponent contracte laboral d'alta direcció, d'acord amb el 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 la 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 ésser 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 lliure 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 inamovibilitat 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.

3. Articles 10 i 11 del Reial Decret 1382/1985, d'1 d'agost, que regula la relació laboral de caràcter especial del personal d'alta direcció.

1. *Art. 10. Extinció por voluntad del alto directivo.*

Uno. El contrato especial de trabajo se extinguirá por voluntad del alto directivo, debiendo mediar un preaviso mínimo de tres meses. No obstante dicho período podrá ser de hasta seis meses, si así se establece por escrito en los contratos celebrados por tiempo indefinido o de duración superior a cinco años.

(...)

Tres. El alto directivo podrá extinguir el contrato especial de trabajo con derecho a las indemnizaciones pactadas, y en su defecto fijadas en esta norma para el caso de extinción por desistimiento del empresario, fundándose en las causas siguientes: (...)

2. *d) La sucesión de Empresa o cambio importante en la titularidad de la misma, que tenga por efecto una renovación de sus órganos rectores o en el contenido y planteamiento de su actividad principal, siempre que la extinción se produzca dentro de los tres meses siguientes a la producción de tales cambios.*

3. *Art. 11. Extinció del contrato por voluntad del empresario.*

Uno. El contrato de trabajo podrá extinguirse por desistimiento del empresario, comunicado por escrito, debiendo mediar un preaviso en los términos fijados en el artículo 10.1. El alto directivo tendrá derecho en estos casos a las indemnizaciones pactadas en el contrato; a falta de pacto la indemnización será equivalente a siete días del salario en metálico por año de servicio con el límite de seis mensualidades.

Competència

A la vista de l'article 306.2 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, la competència per aprovar la Relació de personal directiu és del Ple.

Per tot l'anteriorment exposat, el Regidor de Gestió de les Persones proposa a la Comissió Informativa General l'adopció d'un dictamen previ, i al Ple l'adopció dels següents

ACORDS

PRIMER.- Aprovar el règim jurídic aplicable al Personal Directiu Públic Professional de l'Ajuntament d'Abrera segons queda detallat a l'apartat anterior d'antecedents d'aquesta resolució.

SEGON.- Aprovar la Relació de Llocs de Treball de Directius Públics Professionals de l'Ajuntament d'Abrera que queda de la següent manera:



RELACIÓ DE LLOCS DE TREBALL DE DIRECTIU PÚBLIC PROFESSIONAL DE L'AJUNTAMENT D'ABRERA				
Denominació	Grup Classificació	Nivell Destí	Complement Específic (mes)	
Gerent/a	A1/A2	30/26	3.180,88€	

TERCER.- Publicar la Relació de Llocs de Treball de Directius Públics Professionals de l'Ajuntament d'Abrera al Portal de Transparència.

QUART.- Facultar l'alcalde tan àmpliament com en Dret sigui necessari per a l'efectivitat i execució d'aquest acord, així com per la rectificació d'errades de caràcter material de fet o aritmètic que es puguin produir."

Contra aquesta resolució, que és definitiva en la via administrativa, es pot interposar, amb caràcter potestatiu, recurs de reposició davant l'òrgan que l'ha dictada, en el termini d'un mes a comptar de l'endemà de la recepció d'aquesta notificació.

Així mateix, es pot interposar recurs contenciós administratiu contra la desestimació expressa del recurs de reposició, en el cas que s'hagi interposat, o bé directament contra aquesta resolució. El recurs contenciós administratiu s'ha d'interposar davant dels jutjats contenciosos administratius de la província de Barcelona o, a elecció de l'interessat, dels que tinguin competència territorial en la localitat de residència del demandant, en el termini de dos mesos a comptar de l'endemà de la recepció d'aquesta notificació, d'acord amb el que preveu l'article 46 de la Llei 29/1998, de 13 de juliol, reguladora de la jurisdicció contenciosa administrativa i l'article 123 de la Llei 39/2015, d'1 d'octubre, de procediment administratiu comú de les administracions públiques.

Abrera, a 1 de desembre de 2025.

L'Alcalde
Jesus Naharro Rodríguez