

Ajuntament de Barcelona

ANUNCI relatiu al Reglament del personal directiu de l'Ajuntament de Barcelona i els seus ens vinculats i dependents subjectes a la relació de llocs de treball

Expedient núm. **20/ 2026**

La Comissió De Presidència, Seguretat I Règim Interior, en sessió de 18 de març de 2026, ha aprovat la següent proposta d'acord:

APROVAR inicialment el Reglament del personal directiu de l'Ajuntament de Barcelona i els seus ens vinculats i dependents subjectes a la seva relació de llocs de treball, i **SOTMETRE'L** a informació pública per un període de 30 dies, a comptar des del següent al de la publicació del corresponent anunci en el Butlletí Oficial de la Província de Barcelona, d'acord amb l'article 112 i següents del Reglament Orgànic Municipal.

Barcelona, 19 de març de 2026

El Secretari General

Jordi Cases i Pallarès

REGLAMENT DEL PERSONAL DIRECTIU DE L'AJUNTAMENT DE BARCELONA I ELS SEUS ENS VINCULATS I DEPENDENTS SUBJECTES A LA SEVA RELACIÓ DE LLOCS DE TREBALL

Preàmbul

Capítol 1

Disposicions generals

Article 1. Objecte i àmbit d'aplicació

Article 2. Principis d'actuació

Capítol 2

Personal d'alta direcció

Article 3. El gerent o gerenta municipal

Article 4. La resta de personal gerent

Article 5. Requisits generals d'accés a la condició de personal d'alta direcció

Article 6. Procediment de designació

Article 7. Nomenament

Article 8. Processos de mobilitat

Article 9. Declaracions patrimonials i d'activitats

Article 10. Situació administrativa

Article 11. Participació en òrgans de selecció o comissions de valoració

Article 12. Cessament

Article 13. Efectes del cessament sobre el lloc de treball

Article 14. Efectes del cessament sobre les retribucions

Capítol 3

De les direccions amb nivell 28 o superior

Article 15. Definició

Article 16. Requisits generals d'accés a la condició de personal directiu

Article 17. Procediment de provisió

Article 18. Nomenament

Article 19. Situació administrativa

Article 20. Participació en òrgans de selecció o comissions de valoració

Article 21. Cessament

Article 22. Efectes del cessament sobre el lloc de treball

Article 23. Efectes del cessament sobre les retribucions

Capítol 4

Condicions comunes

Article 24. Condicions de treball

Article 25. Relació de llocs de treball

Article 26. Avaluació

Article 27. Retribucions

Article 28. Règim d'incompatibilitats

Article 29. Defensa lletrada

Article 30. Assegurança

Article 31. Publicitat de retribucions, indemnitzacions i dietes

Article 32. Formació

Article 33. Acompanyament

Disposició addicional primera. Bases generals que han de regir els processos de cobertura dels llocs directius

Disposició addicional segona. Representació paritària en els òrgans directius

Disposició addicional tercera. No-discriminació salarial

Disposició transitòria única. Personal directiu que presta serveis a l'entrada en vigor d'aquest reglament

Disposició derogatòria única. Disposicions que es deroguen

Disposició final primera. Modificació de la disposició addicional quarta del Reglament orgànic municipal

Disposició final segona. Caràcter orgànic de determinades disposicions

Disposició final tercera. Entrada en vigor

Preàmbul

1

En el context actual les administracions públiques han d'establir un marc de responsabilitat directiva que compti amb una sèrie de requeriments propis perquè la direcció es configuri amb força al sector públic.

En primer lloc, cal crear un espai de decisió i gestió autònoma amb poders inherents que permeti a la direcció pública l'exercici de la seva activitat. El personal directiu ha d'actuar com a ròtula entre els objectius estratègics i l'assignació dels recursos que defineixen els responsables polítics i l'àmbit administratiu conformat per personal funcionari que és el responsable de realitzar de forma efectiva la prestació d'un servei, un bé públic o qualsevol servei públic.

En segon lloc, el personal directiu ha d'estar subjecte als principis d'eficiència i eficàcia. La racionalitat econòmica en la creació de valor públic i la maximització del seu impacte són valors propis que han d'informar l'acció directiva en el sector públic.

En tercer lloc, el personal directiu ha de disposar d'un àmbit de responsabilitat, han d'existir sistemes d'avaluació i de control del resultat de l'acció directiva. Com diuen els experts, la responsabilització pública institucionalitza el dret a gestionar dels directius públics. Per últim, el personal directiu ha de disposar d'un sistema de regles pròpies que reguli les seves condicions d'ocupació, compensació, règim d'incompatibilitats i sistema d'avaluació.

L'article 52.1.d de la Carta municipal de Barcelona, a partir de l'experiència dels darrers anys de gestió basada en un model gerencial, ha optat per un sistema professional mixt, centrat en el model de carrera funcional, però deixant oberta la porta a què en determinades circumstàncies puguin ser nomenades persones que no tenen la condició funcional. Aquest model mixt i la seva translació en la present regulació del personal directiu municipal té com a punt de partida la realitat existent a l'Ajuntament de Barcelona, en què aquestes funcions directives s'exerceixen en dos nivells clarament diferenciats: l'alta direcció -que es correspon amb els òrgans denominats gerències-, i les persones titulars de direccions o òrgans equivalents o d'altres llocs de nivell 28 o superior.

A nivell de personal d'alta direcció cal destacar la figura de la Gerència Municipal, com a òrgan que, sota la direcció de l'alcalde o alcaldessa, assumeix la màxima direcció executiva de l'Ajuntament de Barcelona i dels organismes autònoms, entitats públiques empresarials i la resta de societats mercantils que formen el seu grup i, d'aquesta manera, constitueix el nexa entre l'esfera política i l'administrativa. Aquesta singularitat respecte a la resta de personal gerent, determina alguna especificitat en el seu règim jurídic, concretament pel que fa a la continuïtat o cessament en el moment de canvis de mandat.

Pel que fa a la resta de gerències, sota la dependència de la Gerència Municipal, participen en la formulació i l'execució de les polítiques públiques locals i desenvolupen i duen a terme els plans d'actuació municipals.

D'altra banda, la segona capa del personal directiu la constitueixen les persones titulars de direccions o òrgans equivalents o d'altres llocs de treball de nivell 28 o superior-, les quals tenen una actuació circumscrita al seu àmbit de responsabilitat, essent la seva principal funció la de definir, d'acord amb les línies estratègiques de la gerència a la qual pertany, els sistemes, els programes i els plans d'acció per a la prestació dels serveis o les activitats del seu àmbit de responsabilitat, així com la supervisió de la seva implantació i la seva execució si s'escau.

D'aquesta manera, el present reglament aborda la regulació del personal directiu a partir dels dos nivells indicats: alta direcció (gerencial) i personal directiu (llocs de nivell 28 o superior) d'acord amb la terminologia emprada en l'article 52.1 d) de la Carta municipal de Barcelona.

El règim jurídic del personal inclòs en l'àmbit d'aplicació del reglament parteix de l'article 13 del Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic, dels articles 52 i 53 de la Carta municipal de Barcelona i de 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.

Juntament amb aquesta normativa cal fer referència a l'acord del Plenari del Consell Municipal de 16 d'octubre de 2023, en el qual es va aprovar l'impuls dels tràmits administratius pertinents per a la redacció i aprovació de la normativa específica del personal directiu.

D'aquesta manera, en aquests moments es dona compliment a aquest Acord del Consell Municipal i, de conformitat amb la normativa vigent, es regula en el present Reglament el règim jurídic del personal directiu. Entre altres, es preveu la forma d'accés, el nomenament i cessament, implicacions en la carrera administrativa en el cas que les persones directives siguin empleades de l'Ajuntament, i aspectes relatius a les seves condicions de treball, les quals no són objecte de negociació col·lectiva, i es preveu que es determinaran per decret d'Alcaldia, sens perjudici de l'aplicació de determinades condicions de treball pròpies del personal funcionari i laboral de l'Ajuntament de Barcelona.

El perfil directiu de l'Ajuntament de Barcelona està intrínsecament lligat al model de lideratge municipal. Aquest model és una iniciativa adreçada a l'assoliment d'una cultura de l'acompanyament i millora professional de les persones que componen els equips de treball, a través de la figura del comandament com a actor fonamental.

El model permet que tots els comandaments, entre ells el personal directiu, rebin una valoració grupal i individual dels seus equips respecte als vint-i-quatre comportaments en què es descomponen els quatre eixos d'actuació: orienta l'equip, dona suport a l'equip, reconeix l'equip i construeix i connecta equips. En definitiva, l'acreditació de les diferents

conductes identificades defineix l'excel·lència competencial del personal directiu i, alhora, es configuren com a principis rectors que han de presidir l'exercici de les funcions atribuïdes.

2.

Tal i com estableix la Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, la representació i la participació paritària de dones i homes en tots els àmbits de presa de decisions és un requisit necessari per assolir una societat realment democràtica.

A aquest efectes, l'Ajuntament de Barcelona ha de prendre les mesures que calguin i adoptar les estratègies apropiades per aconseguir-ho en tots els seus àmbits d'actuació i també a nivell de personal directiu, de conformitat amb el que disposa el Reglament municipal per a l'equitat de gènere a l'Ajuntament de Barcelona.

3.

Aquest reglament s'ha elaborat seguint els principis de bona regulació establerts a l'article 129 de la Llei 39/2015, de 2 d'octubre, del procediment administratiu comú de les administracions públiques: principis de necessitat i eficàcia, ja que la disposició persegueix regular el règim jurídic del personal d'alta direcció i directiu en l'àmbit dels articles 52 i 53 de la Carta municipal de Barcelona i la resta de disposicions legislatives aplicables; principi de proporcionalitat, ja que el contingut és el mínim imprescindible per assolir les finalitats perseguides; seguretat jurídica, ja que la disposició és coherent amb la resta de l'ordenament jurídic i genera un marc normatiu estable, predictable, integrat i cert; transparència, ja que la disposició s'ha de publicar en el butlletí oficial i en el web municipal, per a facilitar l'accés senzill, universal i actualitzat a la normativa en vigor; i, finalment, eficiència, ja que aquesta iniciativa evita càrregues administratives innecessàries i racionalitza les gestió dels recursos públics, en especial de la seva organització.

4.

El Reglament s'estructura en quatre capítols, trenta-tres articles, tres disposicions addicionals, una disposició transitòria, una disposició derogatòria i tres finals.

El capítol 1 relatiu a les disposicions generals, defineix l'objecte i àmbit d'aplicació del Reglament així com els principis d'actuació del personal directiu.

Els capítols 2 i 3 contenen el règim aplicable a les persones titulars de les gerències i de les direccions amb nivell 28 i superior, respectivament.

Entres altres qüestions, es regula, per als col·lectius esmentats, el seu règim nomenament, accés, la situació administrativa en cas de tenir la condició de personal funcionari de carrera de l'Ajuntament, així com el seu cessament i efectes.

El capítol 4 regula les condicions comunes a tot el personal objecte d'aquest reglament, com són les seves condicions de treball, la relació de llocs de treball aplicable, l'avaluació,

les retribucions, el règim d'incompatibilitats, la garantia de defensa lletrada i d'assegurança, la formació i el sistema d'acompanyament.

Les disposicions addicionals tracten, la primera, de l'adequació de les bases generals que han de regir els processos de cobertura dels llocs directius; la segona, de la representació paritària en els òrgans directius; i la tercera, de la no-discriminació salarial.

La disposició transitòria fa referència a l'aplicació del reglament al personal directiu amb nomenament o contracte vigent a la data d'entrada en vigor del Reglament.

La disposició derogatòria relaciona les disposicions que es deroguen amb l'entrada en vigor del reglament i disposa, amb caràcter general, la derogació de les disposicions municipals que el contradiguin o s'hi oposin.

La disposició final primera fa referència a la modificació de la Disposició addicional quarta del Reglament Orgànic Municipal; la segona tracta la naturalesa orgànica del Reglament en allò que fa referència al personal d'alta direcció i la tercera disposa l'entrada en vigor del Reglament l'endemà de la seva publicació al Butlletí Oficial de la Província de Barcelona. En relació amb l'entrada en vigor immediata, cal tenir en compte la naturalesa organitzativa de la disposició i la necessitat d'implementació immediata.

Capítol 1

Disposicions generals

Article 1. Objecte i àmbit d'aplicació

1. Aquest reglament té per objecte regular el règim jurídic del personal directiu de l'Ajuntament de Barcelona i de les entitats dependents o vinculades subjectes a la Relació de llocs de treball de l'Ajuntament de Barcelona.
2. El personal directiu de l'Ajuntament de Barcelona s'estructura en:
 - a) Alta direcció que engloba les gerències de l'Ajuntament, inclosa la Gerència Municipal i les gerències sectorials o de districte, i de les entitats dependents o vinculades, o òrgans equivalents classificats com a tals en les disposicions o els altres instruments organitzatius municipals.
 - b) Directors o directores titulars de les direccions de nivell 28 o superior, o òrgans equivalents classificats com a tals en les disposicions o els altres instruments organitzatius municipals.
3. Les previsions d'aquest reglament no són d'aplicació als llocs de treball de personal eventual ni als comissionats o comissionades.
4. Aquest reglament tampoc no és d'aplicació, llevat del capítol 4 relatiu a les condicions comunes, al personal funcionari d'administració local amb habilitació de caràcter nacional

ni al personal del cos de la Guàrdia Urbana de Barcelona que ocupa llocs amb nivell 28 o superior, els quals es regeixen per la seva normativa específica.

Article 2. *Principis d'actuació*

1. El personal directiu ha d'actuar amb subjecció a l'ordenament jurídic i, en concret, a les disposicions recollides en el Codi ètic i de conducta de l'Ajuntament de Barcelona.
2. El personal directiu ha d'actuar de conformitat amb els principis següents:
 - a) Interès general: serveix amb objectivitat els interessos generals i els de la ciutadania.
 - b) Integritat: actua amb la deguda diligència, sense incórrer en risc de conflicte d'interessos.
 - c) Objectivitat: adopta les decisions al marge de qualsevol factor que expressi opinions personals, familiars, corporatives, clientelars o qualsevol altres que puguin estar en col·lisió amb aquest principi.
 - d) Transparència i responsabilitat: adopta les decisions de forma transparent i assumeixen la responsabilitat de les conseqüències de la seva adopció.
 - e) Eficiència i sostenibilitat: gestiona els recursos públics amb eficiència i racionalitzant la despesa.

Capítol 2

Personal d'alta direcció

Article 3. *El gerent o gerenta municipal*

La Gerència Municipal és l'òrgan que, sota la direcció superior de l'alcalde o alcaldessa, assumeix la màxima direcció executiva de l'Ajuntament de Barcelona i dels organismes autònoms, les entitats públiques empresarials i la resta d'entitats previstes a l'article 45.1 de la Carta municipal de Barcelona.

Article 4. *La resta de personal gerent*

1. Les gerències són els òrgans que, sota la direcció superior de de la Gerència Municipal, assumeixen la màxima direcció executiva dels seus àmbits de gestió i dels organismes autònoms, les entitats públiques empresarials i la resta d'entitats previstes a l'article 45.1 de la Carta municipal de Barcelona.
2. L'alcalde o alcaldessa determina el nombre i la denominació concreta de les gerències que vertebran l'estructura executiva municipal.
3. En tot cas, el règim previst en el present capítol és d'aplicació a:

- a) Les gerències sectorials. L'alcalde o alcaldessa pot crear, dins una gerència sectorial, altres gerències més específiques, si la complexitat tècnica o organitzativa d'un determinat sector ho requereix, i els ha d'atribuir les funcions corresponents.
- b) Les gerències de districte.
- c) Les gerències de les entitats dependents o vinculades subjectes a la Relació de llocs de treball de l'Ajuntament.

Article 5. Requisits generals d'accés a la condició de personal d'alta direcció

1. De conformitat amb l'article 52.1.d de la Carta municipal de Barcelona, el personal gerent de l'Ajuntament de Barcelona es nomena atenent criteris de competència professional i experiència.
2. El nomenament del personal gerent s'ha d'efectuar entre persones empleades de qualsevol administració pública que pertanyin a cossos o escales classificats en el subgrup A1.
3. No obstant el que disposa l'apartat 2, es pot nomenar personal gerent a persones que no tinguin la condició funcional, sempre que disposin de la titulació universitària necessària per a l'accés a places de personal funcionari del subgrup A1, en els casos següents:
 - a) per l'accés a l'òrgan de la Gerència Municipal
 - b) En funció de l'àmbit o sector material, tenint en compte en aquests casos que la incorporació d'un o una professional de reconegut prestigi en el àmbit d'actuació dels serveis prestats ha de suposar un valor afegit al lideratge de la gerència.
 - c) En aquelles gerències el pla d'actuació de les quals passi per la reformulació, innovació i modernització del seu àmbit, amb la qual cosa es valora que la persona titular ostenti uns coneixements específics d'avantguarda de les matèries i els serveis atribuïts a la gerència.
 - d) En aquelles gerències que es requereixi el lideratge d'un o una professional amb competències i habilitats estratègiques, directives i de transformació de servei, per garantir el compliment del pla d'actuació.
 - e) En aquelles gerències que es requereixi un coneixement pràctic de l'entorn associatiu, el funcionament i dinàmiques de les entitats i de la gestió d'entorns participatius i de lideratge d'estratègies en els mateixos.
4. En tots els casos cal acreditar una experiència mínima de cinc anys d'exercici professional en llocs de responsabilitat en la gestió pública o privada.

Article 6. *Procediment de designació*

1. Els procediments de designació de personal gerent es realitzen prèvia convocatòria pública, que es publica a la seu electrònica de l'Ajuntament de Barcelona i a la Gasetta municipal de Barcelona.
2. En les convocatòries es fa constar, almenys, la denominació del lloc, les funcions, el perfil i la competència professional requerida per a la seva ocupació, així com els requisits de participació i les capacitats, les habilitats i el nivell d'experiència objecte de valoració.
3. El procediment de designació ha de contemplar una fase d'acreditació de competències davant l'Alcalde o Alcaldessa en cas de la Gerència Municipal o davant d'una comissió tècnica de valoració en el cas de la resta de gerències, amb la finalitat de verificar la competència professional de les persones candidates. La verificació es pot dur a terme mitjançant la valoració del currículum, entrevistes o qualsevol altre procediment d'avaluació apropiat per a comprovar la seva idoneïtat.
4. Les resolucions de les convocatòries han de ser motivades, amb una referència succinta al compliment dels requisits, l'anàlisi dels mèrits i la idoneïtat de la persona seleccionada. La convocatòria pot restar deserta si cap de les candidatures presentades acredita la competència professional requerida.

Article 7. *Nomenament*

1. L'alcalde o alcaldessa nomena el personal d'alta direcció.
2. El nomenament del personal gerent es publica a la Gasetta municipal de Barcelona i se'n dona compte al Consell Municipal.

Article 8. *Processos de mobilitat*

1. La superació del procés de designació comporta l'acreditació de la competència professional com a personal gerent en l'àmbit de l'Ajuntament de Barcelona i dels organismes autònoms i les entitats públiques empresarials que en depenen, i habilita per a ocupar altres llocs de treball de gerent o gerenta que quedin vacants.
2. Els llocs de treball que restin vacants un cop finalitzats els processos de mobilitat es convoquen mitjançant processos de designació, de conformitat amb l'article 6.

Article 9. *Declaracions patrimonials i d'activitats*

El personal gerent està subjecte a l'obligació de formular i mantenir actualitzades les declaracions sobre causes de possible incompatibilitat i sobre qualsevol activitat que li proporcioni o li pugui proporcionar ingressos econòmics, i també sobre els seus béns patrimonials i de participació en societats de tot tipus, d'acord amb la normativa.

Article 10. *Situació administrativa*

1. El personal municipal del subgrup A1 que sigui nomenat gerent o gerenta és adscrit al nou lloc de treball i roman en la situació de servei actiu. El temps de vigència del nomenament li computa a efectes de triennis, drets passius i per consolidar el grau personal del lloc gerencial que ocupa.

2. El personal municipal funcionari de carrera de subgrups diferents de l'A1 que sigui nomenat gerent o gerenta, per estar exceptuat el requisit de tenir la condició de persona funcionària del subgrup A1 en els termes de l'article 5.3, se'l declara en la situació administrativa de serveis especials i se li computa el temps que romangui en aquesta situació a efectes de triennis, dels drets passius i de consolidació del grau personal del lloc que ocupava en servei actiu o del lloc que obtingui després per concurs.

Article 11. *Participació en òrgans de selecció o comissions de valoració*

El personal gerent regulat en aquest capítol pot participar en òrgans de selecció o comissions de valoració.

Article 12. *Cessament*

1. El personal gerent 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 l'alcalde o alcaldessa.

2. El nou alcalde o alcaldessa pot, discrecionalment, prorrogar el període d'exercici de les funcions directives per a un altre mandat, o bé convocar un nou procediment de designació del lloc de treball, cas en el qual hi roman fins que finalitzi la seva tramitació i es nomeni una altra persona.

No obstant, pel que fa a la persona titular de la Gerència Municipal, el nou alcalde o alcaldessa pot cessar-la a l'inici de mandat i proveir el lloc de forma provisional fins que finalitzi el procediment per a la seva cobertura.

3. Són causes de cessament del personal gerent:

- a) La resolució del procediment de designació del que resulti el nomenament d'una altra persona per al propi lloc.
- b) La reestructuració dels òrgans directius municipals, dels organismes autònoms i de les entitats públiques empresarials del sector públic municipal que comporti la supressió del lloc o càrrec.
- c) La comissió de conductes susceptibles de responsabilitat legal o de responsabilitat derivada de l'incompliment del Codi ètic i de conducta de l'Ajuntament de Barcelona.
- d) Els resultats insatisfactoris de la seva gestió.

e) La renúncia al càrrec.

5. En el cas de les causes a), b), c) i d) de l'apartat 4, la motivació del cessament consisteix en l'acreditació de la seva concurrència. En el cas de la causa e), es requereix l'acceptació per part de l'òrgan competent.

6. El cessament del personal gerent es publica a la Gasetta municipal de Barcelona i se'n dona compte al Consell Municipal.

Article 13. *Efectes del cessament sobre el lloc de treball*

1. El personal municipal del subgrup A1 que és cessat d'un lloc de treball de gerent ha de ser adscrit provisionalment, en tant que no n'obtingui un altre amb caràcter definitiu corresponent a la seva categoria professional.

2. El personal municipal funcionari de carrera de subgrups diferents de l'A1 declarat en la situació administrativa de serveis especials que és cessat d'un lloc de treball de gerent o gerenta ha de sol·licitar el reingrés al servei actiu en el termini d'un mes des que se li notifica el cessament i ha de ser adscrit, provisionalment, en tant que no obtingui un altre amb caràcter definitiu, a un lloc de treball corresponent a la seva categoria professional.

3. El personal municipal que no sol·liciti el reingrés al servei actiu en el termini d'un mes des de la notificació del cessament, és declarat en la situació administrativa d'excedència voluntària per interès particular.

4. Si la persona que ocupava un lloc de gerent o gerenta és funcionària d'una altra administració, ha de sol·licitar en el termini màxim d'un mes des que se li notifica el cessament el reingrés al servei actiu a la seva administració d'origen, la qual ha de determinar el que sigui procedent d'acord amb la normativa que li sigui d'aplicació.

En el cas que, amb caràcter previ al nomenament com a personal gerent, hagués obtingut un lloc de treball en l'Ajuntament de Barcelona, els organismes autònoms o les entitats públiques empresarials municipals que en depenen a través d'un procediment de provisió de llocs de treball en mobilitat interadministrativa, la continuïtat a la corporació municipal o el reingrés a l'Administració d'origen es regeix pel que estableix l'article 84.3 del Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic.

Article 14. *Efectes del cessament sobre les retribucions*

1. El personal municipal cessat d'un lloc de gerent o gerenta té dret a percebre les retribucions bàsiques i el complement de destinació corresponent al grau personal que tingui consolidat. Pel que fa al complement específic pot optar entre:

a) El complement específic del lloc que passi a ocupar.

b) El complement específic mínim de dos nivells per sota del grau personal consolidat, amb exclusió dels factors de penositat, perillositat, incompatibilitat i dedicació ampliada.

c) Un complement personal i variable en substitució del complement específic del lloc que passi a ocupar, equivalent al 70 % del complement específic mínim atribuït a llocs de treball del nivell corresponent al grau personal que acrediti.

2. Les garanties retributives previstes l'apartat 1 no s'apliquen si el cessament es produeix per renúncia, per resultats insatisfactoris de la seva gestió, per la comissió de conductes susceptibles de responsabilitat legal o de responsabilitat derivada de l'incompliment del Codi ètic i de conducta de l'Ajuntament de Barcelona.

Capítol 3

De les direccions amb nivell 28 o superior

Article 15. Definició

1. L'alcalde o alcaldessa determina els òrgans que integren la direcció municipal, amb nivells de destinació 28 o superior, mitjançant l'aprovació de l'estructura orgànica administrativa de l'Ajuntament de Barcelona i d'acord amb la Relació de llocs de treball.

2. Les direccions són els òrgans de gestió d'una o varies àrees funcionalment homogènies i culminen l'organització administrativa dins de cada una de les gerències, i actuen sota la seva direcció. Les direccions tenen atribuïda la gestió immediata dels serveis encomanats i dels projectes, els objectius o les activitats que els siguin assignats dins la gerència a què estan adscrites, i actuen sota la seva supervisió.

Article 16. Requisits generals d'accés a la condició de personal directiu

1. Els directors o directores es nomenen atenent a criteris de competència professional i experiència.

2. El nomenament dels directors o directores s'ha d'efectuar entre persones empleades de qualsevol administració pública que pertanyin a cossos o escales requerits i classificats en el subgrup A1 i d'acord amb els criteris fixats a la relació de llocs de treball per a l'accés als diferents llocs.

3. No obstant el que disposa l'apartat 2, es pot nomenar director o directora una persona que no tingui la condició funcional, sempre que disposi de la titulació universitària necessària per a l'accés a places de personal funcionari del subgrup A1, en els casos en què la direcció a cobrir, presenti una o més de les circumstàncies següents:

a) Aquelles direccions les funcions de les quals facin referència a disciplines noves o emergents, per les quals no es disposa de tècnics especialitzats a la plantilla municipal actual, fins que es disposi de personal municipal format a l'efecte per l'Ajuntament.

b) Aquelles direccions les funcions de les quals facin referencia a especialitats tècniques molt singulars, inhabituals o inexistents en la funció pública, fins que es disposi de personal municipal format a l'efecte per l'Ajuntament.

c) Aquelles direccions que tenen un caràcter estratègic i puntual, i que estan directament relacionades al projecte polític del govern municipal i que, a més, requereixen d'una experiència concreta en un camp professional que fa possible assolir les funcions que té assignades el lloc directiu corresponent.

d) Aquelles direccions que requereixen d'experts de reconeguda vàlua i prestigi en camps professionals específics inhabituals o inexistents en la funció pública.

Per decret d'Alcaldia es determinen les direccions en què concorren les circumstàncies esmentades.

Article 17. *Procediment de provisió*

1. Els llocs de director o directora es proveeixen, atenent a principis d'igualtat, mèrit, capacitat i idoneïtat, mitjançant convocatòria pública, d'acord amb els atributs de la relació de llocs de treball.

2. En la convocatòria, que s'ha de publicar en la Gasetta municipal de Barcelona, s'ha de fer públic el perfil del lloc de director o directora i les competències professionals exigides per a exercir-lo, així como les persones que componen la comissió de valoració.

3. El procediment de provisió o selecció ha de contemplar una fase d'acreditació de competències professionals a càrrec d'una comissió tècnica de valoració, amb la finalitat de verificar que les persones candidates s'adeqüen al perfil del lloc de treball objecte de la convocatòria. La verificació es pot dur a terme mitjançant la valoració del currículum, entrevistes o qualsevol altre procediment d'avaluació apropiat per a comprovar la seva idoneïtat a judici de la comissió tècnica de valoració.

5. Les resolucions de les convocatòries són motivades, amb una referència succinta al compliment dels requisits, l'anàlisi dels mèrits i la idoneïtat de la persona seleccionada. La convocatòria pot restar deserta si, a judici de la comissió de valoració, cap de les candidatures presentades té un perfil adequat.

Article 18. *Nomenament*

1. L'alcalde o alcaldessa, o òrgan en qui delegui, nomena els directors o directores a proposta de la comissió de valoració.

2. En els casos dels organismes autònoms i les entitats públiques empresarials del sector públic municipal, correspon el nomenament dels directors o directores al president o presidenta, o òrgan en qui delegui.

3. El nomenament dels directors o directores es publica a la Gasetta municipal de Barcelona.

Article 19. *Situació administrativa*

1. El personal municipal del subgrup A1 que sigui nomenat director o directora és adscrit al nou lloc de treball i roman en la situació de servei actiu. El temps de vigència del nomenament se li computa a efectes de triennis, drets passius i per consolidar el grau personal del lloc de directiu que ocupa.

2. El personal municipal funcionari de carrera de grups o subgrups diferents de l'A1 que sigui nomenat directiu, per estar exceptuat el requisit de tenir la condició de persona funcionària del subgrup A1 en els termes de l'article 16.3, se la declara en la situació administrativa de serveis especials i se li computa el temps que romanguí en aquesta situació a efectes de triennis, dels drets passius i de consolidació del grau personal del lloc que ocupava en servei actiu o del lloc que obtinguí després per concurs.

Article 20. *Participació en òrgans de selecció o comissions de valoració*

Les persones que ocupen llocs de treball de director o directora poden participar en òrgans de selecció o comissions de valoració.

Article 21. *Cessament*

1. El personal que ocupa llocs de director o directora pot ser cessat discrecionalment, de forma motivada, pel mateix òrgan que el va nomenar.

2. Són causes de cessament dels directors o directores:

a) La reestructuració dels òrgans directius municipals, dels organismes autònoms i de les entitats públiques empresarials del sector públic municipal que comporti la supressió del lloc o càrrec.

b) La comissió de conductes susceptibles de responsabilitat legal o de responsabilitat derivada de l'incompliment del Codi ètic i de conducta de l'Ajuntament de Barcelona.

c) Els resultats insatisfactoris de la seva gestió.

d) La renúncia al càrrec.

3. En el cas de les causes a), b) i c) i d) de l'apartat 2, la motivació del cessament consisteix en l'acreditació de la seva concurrència. En el cas de la causa d), es requereix l'acceptació per part de l'òrgan competent.

4. El cessament del personal directiu es publica a la Gasetta municipal de Barcelona. En el cas dels organismes autònoms i les entitats públiques empresarials del sector públic municipal cal ajustar-se, a més, al que disposin els seus estatuts.

Article 22. Efectes del cessament sobre el lloc de treball

1. El personal municipal del subgrup A1 que és cessada d'un lloc de director o directora ha de ser adscrit provisionalment, en tant que no obtingui un altre amb caràcter definitiu, a un lloc de treball corresponent a la seva categoria professional.
2. El personal municipal funcionari de carrera de subgrups diferents de l'A1 declarat en la situació administrativa de serveis especials que és cessat d'un lloc de treball de director o directora ha de sol·licitar el reingrés al servei actiu en el termini d'un mes des que se li notifica el cessament i ha de ser adscrita, provisionalment, en tant que no obtingui un altre amb caràcter definitiu, a un lloc de treball corresponent a la seva categoria professional.
3. El personal municipal que no sol·liciti el reingrés al servei actiu en el termini d'un mes des de la notificació del cessament, és declarat en la situació administrativa d'excedència voluntària per interès particular.
4. Si la persona que ocupava un lloc de personal de director o directora és funcionària d'una altra administració, ha de sol·licitar en el termini màxim d'un mes des que se li notifica el cessament el reingrés al servei actiu a la seva administració d'origen, la qual ha de determinar el que sigui procedent d'acord amb la normativa que li sigui d'aplicació.

En el cas que, amb caràcter previ al nomenament com a director o directora, hagués obtingut un lloc de treball en l'Ajuntament de Barcelona, els organismes autònoms o les entitats públiques empresarials municipals que en depenen a través d'un procediment de provisió de llocs de treball en mobilitat interadministrativa, la continuïtat a la corporació municipal o el reingrés a l'administració d'origen es regeix pel que estableix l'article 84.3 del Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic.

Article 23. Efectes del cessament sobre les retribucions

1. El personal municipal cessat d'un lloc de director o directora té dret a percebre les retribucions bàsiques i el complement de destinació corresponent al grau personal que tingui consolidat. Pel que fa al complement específic poden optar entre:
 - a) El complement específic del lloc que passin a ocupar.
 - b) El complement específic mínim de dos nivells per sota del grau personal consolidat, amb exclusió dels factors de penositat, perillositat, incompatibilitat i dedicació ampliada.
 - c) Un complement personal i variable en substitució del complement específic del lloc que passi a ocupar, equivalent al 70 % del complement específic mínim atribuït a llocs de treball del nivell corresponent al grau personal que acrediti.
2. Les garanties retributives previstes a l'apartat 1 no s'apliquen si el cessament es produeix per renúncia, per resultats insatisfactoris de la seva gestió, per la comissió de conductes

susceptibles de responsabilitat legal o de responsabilitat derivada de l'incompliment del Codi ètic i de conducta de l'Ajuntament de Barcelona.

Capítol 4

Condicions comunes

Article 24. Condicions de treball

1. Per decret d'Alcaldia es determinen les condicions de treball del personal directiu municipal sense que siguin objecte de negociació col·lectiva. A efectes d'aquest capítol, personal directiu es refereix al personal d'alta direcció i al personal titular de direccions de nivell 28 o superior, que inclou els llocs de treball del cos de la Guàrdia Urbana de Barcelona i el personal funcionari d'administració local amb habilitació de caràcter nacional. En tot allò que no sigui incompatible amb la seva condició, els són d'aplicació les condicions econòmiques, de dedicació, professionals i socials recollides a l'Acord de condicions de treball del personal funcionari i laboral de l'Ajuntament de Barcelona.

Article 25. Relació de llocs de treball

Els llocs de personal directiu s'inclouen a la Relació de llocs de treball de l'Ajuntament de Barcelona i de les entitats a què és d'aplicació.

Article 26. Avaluació

El personal directiu està subjecte a avaluació d'acord amb els criteris d'eficàcia i eficiència, responsabilitat per la seva gestió i control de resultats en relació amb els objectius que els hagin estat fixats.

El sistema d'avaluació del personal directiu es determina per decret de l'Alcaldia. El sistema d'avaluació, en tot cas, ha d'incloure la valoració de competències directives, i els seus efectes, entre altres, si s'escau, pel complement de productivitat i pel desenvolupament de la seva carrera professional.

Article 27. Retribucions

1. S'aplica al personal directiu l'estructura retributiva del personal funcionari, amb les quanties que es determinen a les taules retributives de la Relació de llocs de treball, a més dels triennis que tingui reconegut, que percep en catorze pagues anuals, dotze d'ordinàries i dues d'extraordinàries.

2. El personal directiu té dret a percebre una retribució per triennis per cada tres anys de serveis prestats com a personal directiu en els termes del present reglament.

Article 28. Règim d'incompatibilitats

1. El personal directiu ha d'exercir les seves funcions amb dedicació plena i exclusiva i no pot compatibilitzar llur activitat amb l'exercici de cap altra activitat pública o privada, per

compte propi o aliè, llevat de les activitats excloses per la legislació d'incompatibilitats del personal al servei de les administracions públiques, sempre que no comprometin la imparcialitat o independència de la funció, i de l'exercici de les funcions docents universitàries en règim de dedicació a temps parcial, d'acord amb la normativa vigent.

2. Durant els dos anys següents a la data de cessament, el personal directiu que hagi tingut responsabilitats executives a l'Ajuntament de Barcelona o a les seves entitats públiques vinculades, té les limitacions previstes al Codi ètic i de conducta de l'Ajuntament de Barcelona.

Article 29. *Defensa lletrada*

El personal directiu municipal té dret a l'assistència jurídica per part de l'Ajuntament de Barcelona, els organismes autònoms o les entitats públiques empresarials dependents o vinculades, per actuacions realitzades en el marc legítim de les seves funcions, llevat dels supòsits en què es produeixi un conflicte d'interessos, en els mateixos termes que els reconeguts al personal funcionari de carrera i personal laboral.

Article 30. *Assegurança*

1. El personal directiu municipal té dret a comptar amb una assegurança per accidents personals que cobreixi les contingències de mort, incapacitat permanent i gran invalidesa, en tots els casos derivades d'accident de treball.

2. Així mateix, té dret a comptar amb una assegurança de responsabilitat civil, patrimonial i comptable amb l'objecte de fer front a reclamacions de tercers que poguessin derivar d'accions i omissions comeses en exercici de les seves funcions.

3. L'Ajuntament assumeix la contractació d'aquestes assegurances i garanteix la seva vigència durant tot el període en què el personal directiu exerceixi les seves funcions.

Article 31. *Publicitat de retribucions, indemnitzacions i dietes*

Les retribucions, indemnitzacions i dietes que percep el personal directiu municipal es publiquen a la seu electrònica de l'Ajuntament de Barcelona i al portal de transparència, d'acord amb l'article 11.1.b de la Llei 19/2014, del 29 de desembre, de transparència, accés a la informació pública i bon govern.

Article 32. *Formació*

1. El personal directiu municipal té dret a sol·licitar activitats de la formació transversal del personal municipal i el deure a participar en aquella formació específica per al desenvolupament de les seves competències professionals, d'acord amb les necessitats de l'organització i els objectius estratègics municipals.

2. S'han d'impulsar mesures de formació específiques en matèria de bones pràctiques en els termes dels valors, principis i normes de conducta recollits en el Codi ètic i de conducta de l'Ajuntament de Barcelona.

Article 33. *Acompanyament*

L'Ajuntament de Barcelona ha de dissenyar i implementar un sistema d'acompanyament per a les persones que accedeixen a llocs de treball de personal directiu, facilitant la seva integració i adaptació inicial, i també durant tot el temps d'exercici de les seves funcions, amb l'objectiu d'enfortir les competències del model de lideratge i millorar la presa de decisions i la gestió del respectiu àmbit d'actuació en línia amb els objectius institucionals.

Disposició addicional primera. Bases generals que han de regir els processos de cobertura dels llocs directius

L'Alcalde o alcaldessa o l'òrgan en qui delegui ha d'aprovar les bases generals que han de regir el processos de cobertura dels llocs directius de conformitat amb el que disposa aquest reglament en el termini de sis mesos des que entri en vigor.

Disposició addicional segona. Representació paritària en els òrgans directius

D'acord amb l'article 18 del Reglament per a l'equitat de gènere a l'Ajuntament de Barcelona, s'ha de garantir la paritat de gènere en l'accés i nomenament del personal directiu.

S'entén com a representació paritària aquella situació que garanteix una presència de dones i homes segons la qual cap sexe supera el 60% del conjunt de persones a què es refereix ni és inferior al 40%, i que ha de tendir a assolir el 50% de persones de cada sexe.

Disposició addicional tercera. No-discriminació salarial

L'Ajuntament ha de garantir la no-discriminació salarial del personal d'alta direcció i directiu per raó de sexe i ha de vetllar per l'establiment de mesures de reducció de la bretxa salarial de gènere.

Disposició transitòria única. Personal directiu que presta serveis a l'entrada en vigor d'aquest reglament

El personal que disposi de nomenament o contracte vigent a l'entrada en vigor d'aquest reglament, roman en el seu lloc de treball fins el seu cessament o fins l'extinció del contracte sense que hagi de superar els procediments de designació i de provisió previstos en el present reglament, amb reconeixement dels serveis prestats com a personal directiu fins aquest moment.

Disposició derogatòria única. Disposicions que es deroguen

Queden derogades les disposicions municipals de rang igual o inferior que s'oposi o contradigui allò establert en aquest reglament i específicament les següents:

a) El Decret d'Alcaldia de 9 de juliol de 2009, pel qual es van aprovar les condicions de servei específiques dels empleats municipals que ocupen llocs de treball de nivell 28 o superior i del personal eventual de l'Ajuntament de Barcelona i els seus organismes públics dependents.

b) El Decret d'Alcaldia de 12 de gener de 2017 pel qual s'estableix el règim de les garanties retributives per al personal que sigui cessat de llocs de direcció i alta direcció de l'Ajuntament de Barcelona i els seus organismes públics dependents.

c) El Decret d'Alcaldia de 22 de novembre de 2019, relatiu a les aportacions al pla de pensions del grup Ajuntament de Barcelona per al personal de nivell 28 i 30, partícip de l'esmentat pla.

Disposició final primera. Modificació de la disposició addicional quarta del Reglament orgànic municipal

Es modifica la disposició addicional quarta del Reglament orgànic municipal, que passa a tenir el redactat següent:

“Disposició addicional quarta.

L'acord de condicions de treball de l'Ajuntament de Barcelona vigent en cada moment s'aplica, per analogia, al personal electe de l'Ajuntament de Barcelona, als consellers i les conselleres de districte, al personal eventual, als comissionats i les comissionades i a la persona titular de la Sindicatura de Greuges de Barcelona, en tot allò no previst a la seva normativa específica i que no sigui incompatible amb la seva condició.

Disposició final segona. Caràcter orgànic de determinades disposicions

D'acord amb l'article 53 de la Carta municipal de Barcelona, la disposició final primera i les disposicions que afectin al personal d'alta direcció contingudes en aquest reglament tenen caràcter orgànic.

Disposició final tercera. Entrada en vigor

Aquest reglament entra en vigor l'endemà de la seva publicació al Butlletí Oficial de la Província de Barcelona.