

ÀREA D'ECONOMIA I SERVEIS CENTRALS
RECURSOS HUMANS**ANUNCI**

La tinenta d'alcaldeessa de l'Àrea d'Economia i Serveis Centrals, per Decret núm. 2619/2024, en data 20 de febrer de 2024, fent ús de les facultats i competències que té atribuïdes, va resoldre el següent:

“Primer.- Rectificar els errors materials detectats a les bases reguladores de les convocatòries dels processos selectius per cobrir, pel sistema excepcional de concurs oposició, places de personal laboral dels grups C1, C2 i AP de l'Ajuntament de Sabadell, vinculades als processos d'estabilització, corresponents a l'oferta pública d'estabilització aprovada per acord de la Junta de Govern Local d'11 d'abril de 2022.

Es rectifiquen la base relativa a la Relació de persones aprovades, subapartats Puntuació final i Borses de treball, i la base relativa a la Contractació del personal laboral fix i període de pràctiques, subapartat Contractació. Per tant:

On diu:

“Puntuació final

Per a cada convocatòria el Tribunal ordenarà a les persones aspirants d'acord amb la puntuació declarada al formulari.

Un cop es disposi d'aquest llistat ordenat, el Tribunal procedirà a comprovar únicament les puntuacions de les persones aspirants amb major puntuació que puguin obtenir plaça, segons el nombre de dotacions ofertades a la convocatòria.

La comprovació es realitzarà respecte dels documents aportats i adjuntats al formulari i/o les dades aportades d'ofici pel Servei de Recursos Humans de l'Ajuntament respecte dels serveis prestats i respecte dels empats.

En cas d'empats es verificarà la documentació i puntuació de totes les persones empatades, i s'aplicaran els criteris per atorgar la plaça/ces.

El Tribunal només verificarà les candidatures de les persones aspirants que tinguin opció de guanyar la plaça. Aquesta verificació es farà segons la puntuació obtinguda al formulari presentat per participar al procés selectiu.

Un cop realitzada aquesta comprovació el Tribunal publicarà la llista provisional de puntuacions, ordenant de major a menor les sol·licituds comprovades i les no comprovades (però declarades al formulari) i informarà sobre els criteris de desempat aplicats a la solució d'empats.

En aquest llistat, les persones aspirants amb puntuació idèntica no comprovades ni desempatades apareixeran amb el mateix número d'ordre, sense aplicar criteris de desempat.

El llistat es publicarà a la pàgina web de l'Ajuntament i les persones aspirants podran formular al·legacions en un termini de 10 dies hàbils, que seran analitzades pel Tribunal. El llistat definitiu de puntuacions es publicarà un cop finalitzat l'anàlisi de les al·legacions i incorporades les rectificacions que procedeixi estimar. La relació de persones aprovades es publicarà al taulell d'edictes electrònic i a la pàgina web de l'Ajuntament.

Ha de dir:

“Puntuació final

Finalitzada la fase d'oposició i la fase de concurs, el Tribunal sumarà tots els resultats de les dues fases i emetrà la relació provisional de persones aprovades i l'ordre de puntuació obtingut per les persones aspirants.

En el cas que les bases tinguin temari específic per àmbit, el Tribunal sumarà tots els resultats de les dues fases, oposició i concurs, i emetrà la relació provisional de persones aprovades d'acord amb l'àmbit escollit i l'ordre de puntuació obtingut de les persones aspirants en aquest àmbit.

Aquesta relació provisional es publicarà a la pàgina web de l'Ajuntament. Les persones aspirants podran formular al·legacions en un termini de 10 dies hàbils, que seran analitzades pel Tribunal.

La relació definitiva de persones aprovades s'emetrà un cop finalitzat l'anàlisi de les al·legacions i incorporades les rectificacions que procedeixi estimar. Aquesta relació definitiva es publicarà al tauler d'edictes electrònic i a la pàgina web de l'Ajuntament.

En aquesta relació, el tribunal formularà proposta de contractació amb període de prova a aquelles persones aspirants que hagin obtingut plaça, en funció de la/les vacant/s convocada/es, d'acord amb l'ordre de puntuació obtingut per les persones aspirants.

En el cas que les bases tinguin temari específic per àmbit, el tribunal formularà proposta de contractació amb període de prova a aquelles persones aspirants que hagin obtingut plaça, en funció de la/les vacant/s convocada/es per a cada àmbit i d'acord amb l'ordre de puntuació i l'àmbit escollit per a cada persona aspirant.

En cas d'empat en la puntuació final, s'aplicaran els criteris de desempat per atorgar la plaça/ces d'acord amb el que disposa l'apartat sobre Criteris de desempat d'aquestes bases.

En el cas que les bases tinguin temari específic per àmbit i alguna de les places convocades, en un àmbit concret, sigui declarada deserta, el tribunal proposarà la contractació amb període de prova, de la persona aspirant aprovada que hagi obtingut la major puntuació en qualsevol dels altres àmbits.

Així mateix, i en el cas que es declari més d'una plaça deserta en els diferents àmbits, el Tribunal requerirà a les persones aspirants aprovades que hagin obtingut la major puntuació en qualsevol dels altres àmbits perquè escullin àmbit per ordre de puntuació. El Tribunal proposarà la contractació amb període de prova en l'àmbit escollit. En cas que alguna de les persones aspirants requerides no esculli àmbit en el termini concedit, se li assignarà l'àmbit no escollit per les altres. En cas que algunes o cap d'elles escullin àmbit en el termini concedit, els àmbits s'assignaran per sorteig.

En el cas que es produís un empat es seguiran els criteris de desempat establerts en cadascuna de les bases del corresponent procés.

Contra la relació definitiva de persones aprovades es pot interposar recurs d'alçada davant el/la president/a l'Ajuntament en el termini i amb l'efecte que estableix la Llei 39/2015, d'1 d'octubre, de Procediment Administratiu Comú de les Administracions Públiques.”

On diu:

“Borses de treball

Es constituirà una borsa de treball amb totes les persones que hagin obtingut un mínim de 5 punts a la prova teòrica de la fase d'oposició, ordenades de major a menor puntuació. A tal efecte, en cas d'empats s'aplicaran els criteris de desempat per determinar l'ordre a la borsa de les persones candidates, establerts en aquestes bases. Aquesta borsa es regirà pels criteris i regles de borsa de l'Ajuntament de Sabadell pel que fa a la seva gestió i constitució.”

Ha de dir:

“Borses de treball

Es constituirà una borsa de treball. En primer lloc, formaran part d'aquesta borsa aquelles persones aspirants que hagin superat el procés selectiu i no hagin obtingut plaça, ordenades de major a menor puntuació. En segon lloc, estarà formada per aquelles persones aspirants que hagin obtingut un mínim de 5 punts a la prova teòrica de la fase d'oposició, ordenades de major a menor puntuació.

En el cas que les bases tinguin temari específic per àmbits, es constituirà una única borsa de treball, independentment de l'àmbit escollit per les persones aspirants i es seguirà el mateix procediment que en el paràgraf anterior.

A tal efecte, en cas d'empats s'aplicaran els criteris de desempat per determinar l'ordre a la borsa de les persones candidates, establerts en aquestes bases.

Aquesta borsa es regirà pels criteris i regles de borsa de l'Ajuntament de Sabadell pel que fa a la seva gestió i constitució.”

l on diu:

“Contractació

El Tribunal proposarà la contractació com a personal laboral fix a les persones aspirants millor classificades que hagin superat tots els exercicis.

En el termini màxim d'un mes, un cop finalitzat el període de presentació de documentació, l'òrgan competent contractarà com a personal laboral fix segons la proposta del Tribunal.

En cap cas es proposarà la contractació d'un nombre superior de persones aprovades al de places convocades. No obstant això, amb la finalitat d'assegurar la cobertura de totes les places, si es produeixen renúncies o incidències en la presentació de la documentació o la no superació del període de prova, la presidència del tribunal podrà proposar la contractació de persones aspirants aprovades, seguint l'ordre correlatiu, i que tinguin cabuda dins el nombre de places convocades.”

Ha de dir:

“Contractació



El Tribunal proposarà la contractació amb període de prova a les persones aspirants que, d'acord amb la puntuació obtinguda, hagin obtingut plaça d'acord amb les places convocades.

En el cas que les bases tinguin temari específic per àmbit, el tribunal proposarà la contractació amb període de prova a les persones aspirants que, d'acord amb la puntuació obtinguda i l'àmbit escollit, hagin obtingut plaça d'acord amb les places convocades per a cada àmbit.

El període de prova forma part del procés selectiu.

En el termini màxim d'un mes, un cop finalitzat el període de presentació de documentació, l'òrgan competent contractarà a les persones, amb període de prova, segons la proposta del Tribunal.

En cap cas es proposarà la contractació amb període de prova d'un nombre superior de persones aspirants aprovades al de places convocades. No obstant això, amb la finalitat d'assegurar la cobertura de totes les places, si es produeixen renúncies o incidències en la presentació de la documentació o la no superació del període de prova, el tribunal podrà proposar la contractació amb període de prova de les persones aspirants aprovades, seguint l'ordre correlatiu, d'acord amb la major puntuació assolida per les persones aspirants i que tinguin cabuda dins el nombre de places convocades.

En el cas que les bases tinguin temari específic per àmbit, el tribunal podrà proposar la contractació amb període de prova de les persones aspirants aprovades, seguint l'ordre correlatiu, d'acord amb la major puntuació assolida per les persones aspirants en l'àmbit escollit, i que tinguin cabuda dins el nombre de places convocades. En el cas que no hi haguessin persones aprovades disponibles en l'àmbit on es produeix la renúncia o incidència es proposarà la contractació amb període de prova de la persona aspirant aprovada que hagi obtingut la major puntuació en qualsevol dels altres àmbits. En el cas que es produís un empat es seguiran els criteris de desempat establerts en cadascuna de les bases del corresponent procés.”

Segon.- Publicar les bases a la pàgina web municipal i al Butlletí Oficial de la Província de Barcelona fent esment d'aquesta publicació al Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya.”

Es procedeix a continuació a publicar el text íntegre de les següents bases rectificades:

BASES DE LA CONVOCATORIA PER COBRIR PEL SISTEMA SELECTIU DE CONCURS OPOSICIÓ DE DUES PLACES D'OPERARIS/ES DE PERSONAL LABORAL, GRUP AP, PER PROVEIR EL LLOC DE TREBALL D'OPERARIS/ES ESPECIALITZATS/DES DE L'AJUNTAMENT DE SABADELL, QUE FORMA PART DELS PROCESSOS D'ESTABILITZACIÓ APROVATS A L'OFERTA PÚBLICA D'ESTABILITZACIÓ EN DATA 11 D'ABRIL DE 2022

Codi de convocatòria ECOAP3822

Índex

1	Objecte de la convocatòria.....	6
2	Funcions principals del lloc de treball a proveir	6
3	Competències professionals clau	7
4	Condicions de les persones aspirants.	8



4.1	Nacionalitat.....	8
4.2	Edat.....	8
4.3	Titulació.....	8
4.4	Llengua catalana.....	9
4.5	Llengua castellana.....	9
4.6	Drets d'examen.....	9
4.7	Capacitat funcional.....	9
4.8	Separació del servei o inhabilitació.....	10
4.9	Condemna penal.....	10
4.10	Incompatibilitats.....	10
4.11	Data límit per al compliment de les condicions d'admissió.....	10
5	Presentació de candidatures.....	10
5.1	Mesures destinades a persones amb discapacitat.....	11
5.2	Dades aportades a efectes de comunicacions.....	11
5.3	Tractament de dades personals.....	12
5.4	Declaració responsable.....	13
5.5	Termini de presentació de sol·licituds.....	13
5.6	Documentació presentada amb anterioritat.....	13
5.7	Canals de presentació de sol·licituds i documentació.....	14
5.7.1	Presentació telemàtica.....	14
6	Taxa drets d'examen.....	14
6.1	Devolució de la taxa (drets d'examen).....	14
6.2	Exclusió de la persona aspirant.....	14
6.3	Procediment de pagament.....	14
7	Admissió de les persones aspirants.....	15
7.1	Aprovació relació provisional de persones aspirants admeses i excloses, nomenament de l'òrgan de selecció i data de les proves.....	15
7.2	Publicació de llistats i resultats.....	15
7.3	Reclamacions a la relació provisional de persones aspirants admeses i excloses.....	15
8	Tribunal qualificador.....	15
8.1	Composició.....	15
8.2	Principis d'actuació.....	16
8.3	Quòrum.....	16
8.4	Assessors/es especialistes en la matèria objecte de la convocatòria, selecció de personal i en matèria lingüística.....	16
8.5	Abstenció i recusació.....	17
8.6	Indemnitzacions per assistències.....	17
8.7	Facultat de l'òrgan de selecció.....	17
9	Desenvolupament del procés selectiu.....	17
9.1	Fase d'oposició.....	17
9.1.1	Dones en situació de previsió de part, mares lactants i persones en tractament oncològic.....	18
9.1.2	Prova de llengua catalana i/o llengua castellana.....	18
9.1.3	Prova teòrica de coneixements sobre el temari general.....	18
9.2	Fase de concurs.....	20
9.2.1	Experiència professional.....	21
9.2.2	Formació.....	22
9.2.3	Presentació de la documentació dels mèrits.....	22
10	Al·legacions.....	25
11	Relació de persones aprovades.....	25
11.1	Puntuació final.....	25
11.2	Criteris de desempat.....	25
11.3	Borses de treball.....	26

12	Documentació a presentar per formalitzar la contractació	26
12.1	Incidències en la presentació de documentació per formalitzar el contracte...	27
12.2	Canals de presentació de documentació original	27
13	Contractació del personal laboral fix i període de pràctiques	27
13.1	Contractació	27
13.2	Període de prova.....	28
13.3	Interrupció del període de pràctiques	28
13.4	Exempcions al període de prova	29
13.5	Incorporació a l'Ajuntament.....	29
14	Reconeixement mèdic inicial (acreditació de la capacitat funcional).....	29
15	Contractació com a personal laboral fix.....	29
16	Incompatibilitats i règim del servei.....	30
17	Recursos.....	30
	Disposició addicional	31
	Annex 1. Temari general.....	31
	Annex 2. Temari Específic per a l'ÀMBIT DE SERVEIS GENERALS I COMPRES, OPERARI ESPECIALITZAT DE REPROGRAFIA.....	33
	Annex 3. Temari Específic per a l'ÀMBIT DELS MERCATS MUNICIPALS.....	34
	Annex 4. Quadre d'equivalències.....	35
	Annex 5. Places equivalents.....	47
	Annex 6. Definició de les competències professionals	52

1 Objecte de la convocatòria

L'objecte d'aquesta convocatòria és la cobertura, pel procediment de concurs oposició de dues places d'Operaris/es per cobrir el lloc de treball d'Operaris/es especialitzats/des del grup de classificació AP, vacant a la plantilla de personal laboral de l'Ajuntament de Sabadell, incloses en l'Oferta Pública d'estabilització aprovada per Junta de Govern Local en sessió ordinària el dia 11 d'abril de 2022, publicada al BOPB en data 9 de maig de 2022, i al DOGC en data 11 de maig de 2022.

Codi convocatòria	Denominació de la plaça	Grup de classificació	Tipus de personal	Núm. places	Lloc de treball a proveir
ECOAP3822	Operari	AP	Laboral fix	2	Operari especialitzat/da

Total places convocades: 2

2 Funcions principals del lloc de treball a proveir

- Realitzar les tasques operatives que desenvolupi utilitzant la maquinària i/o els productes especialitzats necessaris, d'acord amb les directrius marcades pel superior jeràrquic.
- Donar suport al superior jeràrquic en la realització de les tasques que es requereixin.
- Garantir el manteniment de la maquinària, els productes i altres béns municipals necessaris per al desenvolupament òptim de la seva tasca.
- Detectar, notificar i resoldre les incidències que es produeixen en el desenvolupament de les seves funcions.



- Atendre les qüestions plantejades pels usuaris o les usuàries, en el cas que calgui.
- Redactar els comunicats o les notificacions de treball que siguin pertinents.
- Treballar d'acord amb les normes en matèria de prevenció de riscos laborals.
- Qualsevol altra tasca que es pugui encomanar per part del/de la cap de servei corresponent, superior jeràrquic o responsable immediat en relació a les funcions assignades al lloc de treball.

3 Competències professionals clau

Les competències professionals clau són el resultat de l'aplicació conjunta d'aquelles habilitats, aptituds, destreses i actituds adequades que condicionen de forma principal poder donar una resposta òptima a les diferents situacions que són pròpies del lloc de treball corresponent.

Competències actitudinals:

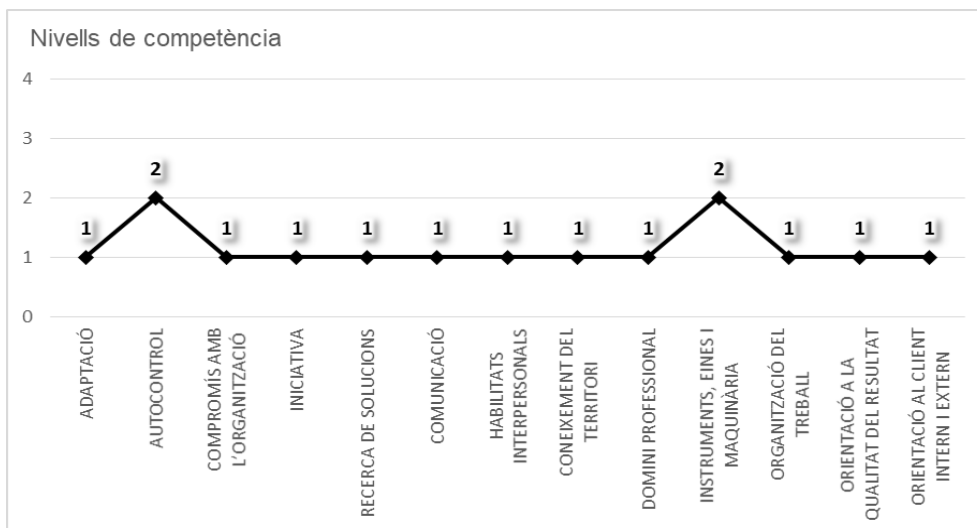
- Adaptació (2).
- Aprendre a aprendre (1).
- Compromís amb l'organització (2).
- Iniciativa (1).
- Recerca de solucions (1).

Competències funcionals:

- Domini professional (2).
- Gestió de la informació (1).
- Instruments, eines i maquinària (2).
- Optimització de recursos (1).
- Organització del treball (2).
- Orientació al client intern i extern (1).
- Redacció de documents específics (1).

Trobareu la definició de cada nivell de competència a l'Annex 6. Definició de les competències professionals.

El nivell de cada competència que constitueix el perfil competencial requerit en aquesta convocatòria és el següent:



4 Condicions de les persones aspirants.

Les persones candidates han d'acreditar els requisits i condicions de participació fins la data de finalització del termini de presentació de sol·licituds, i mantenir-los fins a la presa de possessió com a funcionaris/àries de carrera.

Per ser admeses en el procés selectiu les persones aspirants han de complir els requisits següents:

4.1 Nacionalitat

Tenir la nacionalitat espanyola o la dels altres estats membres de la Unió Europea o la dels estats als quals, en virtut de tractats internacionals subscrits per la Unió Europea i ratificats per Espanya, els sigui aplicable la lliure circulació de treballadors, amb excepció d'aquelles places que directament o indirectament impliquin una participació en l'exercici del poder públic o en les funcions que tenen per objecte la salvaguarda dels interessos de l'Estat o les Administracions Públiques.

El que s'estableix al paràgraf anterior també serà d'aplicació al cònjuge de persones espanyoles i de nacionalitat d'altres Estats membres de la Unió Europea, sempre que no estiguin separats de dret, com també als seus descendents i als de la persona cònjuge, sempre que no estiguin separades de dret, menors de 21 anys o majors d'aquesta edat que visquin al seu càrrec.

En qualsevol cas, les persones aspirants que no tinguin la nacionalitat espanyola han d'acreditar documentalment la seva nacionalitat.

4.2 Edat

Haver complert 16 anys d'edat en la data de finalització del termini de presentació de sol·licituds i no superar l'edat establerta per a la jubilació forçosa.

4.3 Titulació

De conformitat amb la Disposició Addicional 7a de la Llei 7/2007, de 12 d'abril, que aprova l'Estatut Bàsic de l'empleat públic, no s'exigeix estar en possessió de cap de les titulacions previstes en el sistema educatiu.

4.4 Llengua catalana

Estar en possessió dels coneixements del nivell bàsic de llengua catalana nivell A2, de conformitat amb el que estableixen el Decret 152/2001, de 29 de maig, sobre avaluació i certificació de coneixements de català, i el 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.

A efectes d'exempció per realitzar la prova de llengua catalana, cal aportar la documentació acreditativa que deixi constància d'alguna de les següents situacions:

- Certificat del nivell requerit a la convocatòria o superior de la Secretaria de Política Lingüística, o qualsevol dels títols, diplomes o certificats que estableix l'Ordre VCP/491/2009, de 12 de novembre, modificada per l'Ordre VCP/233/2010, de 12 d'abril, per la qual es refonen i s'actualitzen els títols, diplomes i certificats equivalents als certificats de coneixements de català de la Secretaria de Política Lingüística.
- Les persones aspirants que hagin superat una prova de català de nivell bàsic A2 o superior a l'Ajuntament de Sabadell, Promoció Econòmica de Sabadell o Habitatges Municipals de Sabadell, SA. caldrà que ho facin constar a la sol·licitud, indicant el nom del procés selectiu i la data en què van participar.
Si la prova es va fer a Promoció Econòmica de Sabadell o Habitatges Municipals de Sabadell, SA, l'entitat acreditarà la superació de la prova amb un document "faig constar" on hi consti entre d'altres que la correcció ha estat realitzada pel Consorci per a la Normalització Lingüística.

4.5 Llengua castellana

Les persones aspirants que no disposin de la nacionalitat espanyola o d'algun país on el castellà sigui llengua oficial, hauran d'acreditar els coneixements corresponents de llengua castellana o superar la prova que s'arbitraria a tal efecte.

Per acreditar aquesta condició caldrà estar en possessió d'un dels documents que s'indiquen a continuació:

- Certificat conforme han cursat la primària i secundària a l'Estat Espanyol o els cursos equivalents a qualsevol altre Estat en què la llengua castellana sigui oficial.
- Diploma d'espanyol nivell B2 (marc europeu comú de referència) que estableix el Reial decret 1137/2002, de 31 d'octubre, o certificació acadèmica que acrediti haver superat totes les proves dirigides a la seva obtenció.
- Certificat de nivell avançat d'espanyol per a estrangers expedit per les escoles oficials d'idiomes.
- Títol de llicenciat/da en filologia hispànica o romànica, o equivalent.

4.6 Drets d'examen

Fer el pagament dels drets d'examen, tal com s'indica en aquestes bases.

4.7 Capacitat funcional

Tenir la capacitat funcional per a l'exercici de les funcions.

Les persones aspirants podran acreditar aquesta condició mitjançant declaració responsable que posteriorment podrà ser verificada en cas que la persona aspirant sigui proposada per al nomenament o la contractació.

4.8 Separació del servei o inhabilitació

No haver estat separat mitjançant expedient disciplinari del servei de qualsevol de les administracions públiques o dels òrgans constitucionals o estatutaris de les comunitats autònomes, ni trobar-se en inhabilitació absoluta o especial per a ocupacions o càrrecs públics per resolució judicial, per accedir al cos o escala de funcionari, o per exercir funcions similars a les que desenvolupaven en el cas del personal laboral, del qual hagi estat separat o inhabilitat. En el cas de ser nacional d'un altre Estat, no ha de trobar-se inhabilitat o en situació equivalent ni haver estat sotmès a sanció disciplinària o equivalent que impedeixi en el seu Estat, en els mateixos termes, accedir a l'ocupació pública.

Les persones aspirants podran acreditar aquesta condició mitjançant declaració responsable que posteriorment podrà ser verificada en cas que la persona aspirant sigui proposada a nomenament o contractació.

4.9 Condemna penal

No haver estat condemnat/da per sentència ferma per algun delictes contra la llibertat i indemnitat sexual, tal i com especifica el nou apartat 5 de l'article 13 de la Llei orgànica 1/1996, de 15 de gener, de protecció jurídica del menor, de modificació parcial del Codi civil i de la Llei d'enjudiciament civil, modificada per la Llei 26/2015, de 28 de juliol, de modificació del sistema de protecció a la infància i l'adolescència.

Les persones aspirants podran acreditar aquesta condició mitjançant declaració responsable que posteriorment podrà ser verificada en cas que la persona aspirant sigui proposada a nomenament o contractació.

4.10 Incompatibilitats

No estar afectat per cap dels motius d'incompatibilitat continguts en la Llei 53/1984, de 26 de desembre, d'Incompatibilitats del personal al servei de les Administracions Públiques, i la Llei 21/1987, de 26 de novembre, d'Incompatibilitats del personal al servei de l'Administració de la Generalitat.

Les persones aspirants podran acreditar aquesta condició mitjançant declaració responsable que posteriorment podrà ser verificada en cas que la persona aspirant sigui proposada a nomenament o contractació.

4.11 Data límit per al compliment de les condicions d'admissió

El compliment de les condicions i els requisits exigits per poder participar en el procés selectiu s'ha de produir en la data d'acabament del termini de presentació de sol·licituds i mantenir-se fins a la presa de possessió com a funcionari/ària de carrera.

No obstant això, si durant el procés selectiu el tribunal considera que hi ha raons suficients, podrà demanar a qualsevol les persones aspirants que acreditin el compliment de totes o alguna de les condicions exigides.

5 Presentació de candidatures

El formulari electrònic per presentar-se es troba a la seu electrònica de l'Ajuntament, en el següent enllaç

<https://seu.sabadell.cat/opensiac/action/tramitesinfo?method=enter&id=824>

En accedir al formulari caldrà seleccionar l'opció "concurs oposició" i cercar el codi de la convocatòria corresponent, omplir tots els camps obligatoris i adjuntar la documentació. La documentació obligatòria és la següent:

- a) Currículum vitae actualitzat.
- b) Còpia del DNI o passaport, o en cas de no tenir la nacionalitat espanyola, del document oficial acreditatiu de la nacionalitat.

Els/les aspirants que no tinguin la nacionalitat espanyola, ni la dels altres estats membres de la Unió Europea, ni la dels estats als quals, en virtut de tractats internacionals subscrits per la Unió Europea i ratificats per Espanya, els sigui aplicable la lliure circulació de treballadors, hauran de presentar la corresponent documentació expedida per les autoritats competents que acrediti el vincle de parentiu amb una persona de nacionalitat d'un estat membre de la Unió Europea o d'un dels estats als quals, en virtut de tractats internacionals subscrits per la Unió Europea i ratificats per Espanya, els sigui aplicable la lliure circulació de persones treballadores. També hauran de presentar una declaració jurada o promesa efectuada pel/per la cònjuge en la qual aquest/a manifesti fefaentment que no està separat/da de dret de la persona aspirant.

- c) Documentació acreditativa del nivell bàsic de català nivell A2 o equivalent, per tal de quedar exempt/a de la realització de la prova de nivell.
- d) Aquelles persones que no tenen la nacionalitat espanyola i que provenen de països en què la llengua castellana no és llengua oficial hauran de presentar documentació acreditativa del nivell intermedi de castellà (nivell B2).
- e) Justificant del pagament dels drets d'examen tal i com s'indica al formulari de la sol·licitud.
- f) Certificat de discapacitat igual o superior al 33%, únicament aquelles persones que optin a la plaça o places reservades a la integració social de persones amb discapacitat.
- g) Documentació acreditativa dels mèrits a valorar, en els termes regulats en aquestes bases.

5.1 Mesures destinades a persones amb discapacitat

Les persones aspirants amb discapacitat poden fer constar en la sol·licitud aquesta condició, així com les adaptacions que necessitin per a la realització de les proves mitjançant document per acreditar la seva capacitat per exercir les funcions per a l'exercici professional de la categoria corresponent (Certificat d'adequació al lloc de treball emès per l'EVO laboral).

5.2 Dades aportades a efectes de comunicacions

Les dades corresponents al domicili, telèfon i adreça electrònica que figurin en la sol·licitud es consideraran com les úniques vàlides a efectes de notificacions i serà responsabilitat exclusiva de les persones aspirants la comunicació a l'Ajuntament de Sabadell de qualsevol canvi de les mateixes, així com la validació de les dades aportades

per tal d'evitar errors de transcripció que impedeixin o dificultin la comunicació o el contacte amb la persona aspirant.

5.3 Tractament de dades personals

Amb la formalització i presentació de la sol·licitud es dona el consentiment per al tractament de les dades de caràcter personal.

Les dades personals seran tractades per l'Ajuntament de Sabadell de forma legítima sobre la base del consentiment de la persona interessada amb la finalitat de gestionar i tramitar els processos de selecció de personal. Així mateix informem que les dades es conservaran durant la gestió del procés de selecció i les possibles reclamacions posteriors (la finalitat per la qual es recullen) i després d'aquest, quan existeixi alguna obligació legal de conservació de dades.

Les dades personals, objecte de tractament per l'Ajuntament de Sabadell són les següents:

- Dades identificadores: DNI, adreça postal o electrònica, imatge, N^o Seguretat Social o Mutualitat, telèfon, nom i cognoms, signatura manual, signatura electrònica.
- Dades relatives a les característiques personals: estat civil, família, naixement, lloc de naixement, edat, sexe, nacionalitat.
- Dades acadèmiques i professionals: formació, titulacions, experiència professional, pertinença a col·legis o associacions professionals.
- Detalls d'ocupació: professió, lloc de treball, dades no econòmiques de nòmina, historial del treballador / de la treballadora.
- Dades de resposta de les proves: exàmens escrits, testos complimentats, gravacions de veu i/o vídeo d'entrevistes o exercicis, i altres possibles formats de suport de les proves realitzades. Aquestes dades seran recollides per donar majors garanties al desenvolupament del procés selectiu. La custòdia, conservació, ús, accés i eliminació es realitzarà seguint allò establert en la normativa, especialment atenent als drets i garanties de la protecció de dades de caràcter personal.

L'Ajuntament de Sabadell és l'únic i exclusiu destinatari de les dades personals lliurades, complint amb l'obligació legal aplicable.

En cas d'estar interessat/da en exercir els drets previstos en la normativa de protecció de dades, cal tenir present que estan reconeguts els drets d'accés a les dades objecte de tractament, de rectificació de dades errònies o inexactes, de supressió quan, entre altres motius, les dades ja no siguin necessàries per a les finalitats que van ser recollides i d'oposició a algun tractament de les dades de les persones participants. Així mateix, les persones interessades podran sol·licitar la limitació del tractament de les seves dades, en aquest cas únicament els conservarem per a l'exercici o la defensa de reclamacions. Aquests drets poden exercir-se presencialment a les oficines d'atenció ciutadana, adreçant-vos al correu postal a l'Ajuntament a Plaça de Sant Roc, 1 – 08201 Sabadell i a través de la seu electrònica.

Així mateix, en cas de no estar satisfet/a amb la resposta a l'exercici dels seus drets, podrà presentar una reclamació davant l'Autoritat Catalana de Protecció de Dades a través de la seva seu electrònica (www.apdcat.cat).

5.4 Declaració responsable

Al formulari de participació i autoavaluació la persona candidata haurà de marcar la casella on manifesta que són certes les dades que s'indiquen a la sol·licitud, i que compleix totes les condicions referides a la convocatòria, sota la seva responsabilitat i amb independència de la posterior acreditació en finalitzar el procés selectiu, també que es comprometen a prestar el jurament o promesa d'acord amb el que disposa el RD 707/1979, de 5 d'abril. La manca de dita manifestació serà causa d'exclusió de la persona aspirant.

5.5 Termini de presentació de sol·licituds

Un cop publicades les bases i la convocatòria, caldrà esperar a l'aprovació del termini de presentació de sol·licituds.

L'obertura del termini de presentació de sol·licituds s'aprovarà amb un decret posterior i es publicarà al Butlletí Oficial de la Província de Barcelona. També es publicarà l'anunci de referència al Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya i al Butlletí Oficial Estatal.

El termini de presentació de sol·licituds serà de 10 dies hàbils i s'iniciarà l'endemà de la darrera publicació oficial.

Si l'últim dia de presentació d'instàncies cau en dissabte o festiu, es prorrogarà fins al següent dia hàbil.

La data d'inici de presentació de candidatures i l'inici del termini també seran informats a la pàgina web de l'Ajuntament de Sabadell.

La no presentació de sol·licitud en temps i forma suposarà l'exclusió de la persona aspirant.

En el cas que es produeixin incidències tècniques que impossibilitin el funcionament ordinari del sistema informàtic que dona suport a la tramitació d'aquest procés selectiu en qualsevol de les seves fases, es podrà portar a terme una ampliació del corresponent termini, sempre i quan no es trobi vençut, de conformitat amb el que estableix la Llei 39/2015, d'1 d'octubre del Procediment Administratiu Comú de les Administracions Públiques, en el seu article 32.4.

5.6 Documentació presentada amb anterioritat

La documentació que s'hagi aportat amb anterioritat i que estigui en poder de l'Ajuntament de Sabadell no caldrà presentar-la, sempre i quan es donin les circumstàncies descrites a continuació.

Les persones treballadores de l'Ajuntament de Sabadell podran meritjar d'ofici únicament la informació d'experiència i/o formació que consti al portal de l'empleat/da, si bé caldrà detallar-la al formulari per tal que atorgui puntuació.

Els mèrits que no constin al portal de l'empleat s'han de tornar a presentar. Si la documentació no està al portal de l'empleat però es va lliurar en algun procés selectiu caldrà indicar de forma expressa al formulari d'autoavaluació que l'Ajuntament la té,

indicant de quina documentació es tracta i en quin procediment es va aportar. En el cas que no es trobi l'Ajuntament requeria aquesta documentació.

5.7 Canals de presentació de sol·licituds i documentació

5.7.1 Presentació telemàtica

Les sol·licituds de participació es tramitaran telemàticament a través de la seu electrònica de l'Ajuntament

Per poder participar i presentar la sol·licitud telemàticament, caldrà disposar de certificat digital o de signatura electrònic. Si encara no es disposa de certificat digital, entre d'altres, es pot obtenir seguint les instruccions dels enllaços següents :

- IdCat-Mobil
<https://web.gencat.cat/ca/tramits/com-tramitar-en-linia/identificacio-digital/id-cat-mobil/>
- Certificat IdCat
<https://www.idcat.cat/idcat/ciutada/menu.do>

Per a més informació sobre la identificació digital podeu consultar:
<https://web.gencat.cat/ca/tramits/com-tramitar-en-linia/identificacio-digital/>

6 Taxa drets d'examen

Les persones que vulguin participar en el procés selectiu hauran d'abonar la taxa corresponent als drets d'examen que s'estableixen a l'Ordenança Fiscal vigent.

El pagament s'haurà de fer durant la tramitació de la sol·licitud de participació i si no es realitza no es podrà continuar amb la presentació.

Les persones que es trobin en situació d'atur i no rebin prestació econòmica d'atur o només rebin un subsidi per desocupació estan exemptes del pagament de la taxa. L'acreditació d'aquesta circumstància es farà mitjançant certificat actualitzat del "Servicio Público de Empleo Estatal" (SEPE), conforme no es cobra la prestació econòmica d'atur o que s'està percebent algun subsidi per desocupació, juntament amb el document DARDO del SOC.

6.1 Devolució de la taxa (drets d'examen)

Les exclusions de la convocatòria imputables a les persones interessades no generaran dret a la devolució de la taxa.

6.2 Exclusió de la persona aspirant

La manca de pagament, el pagament incomplet o la no acreditació documental a efectes de l'exempció o la bonificació de la taxa, comportaran l'exclusió de la persona aspirant del procés selectiu.

6.3 Procediment de pagament

El procediment de pagament i la seva justificació es realitzarà d'acord amb el que s'estableixi en la seu electrònica de l'Ajuntament de Sabadell, a l'espai reservat per aquest procés selectiu.

7 Admissió de les persones aspirants

L'admissió o exclusió de persones aspirants es farà tenint en compte el què estableix l'article 77, apartats 2 i 3 del Decret 214/1990, de 30 de juliol, pel qual s'aprova el Reglament del personal al servei de les entitats locals de Catalunya.

7.1 Aprovació relació provisional de persones aspirants admeses i excloses, nomenament de l'òrgan de selecció i data de les proves

Un cop finalitzat el període de presentació de sol·licituds es dictarà resolució, en el termini màxim d'un mes, per aprovar la relació provisional de persones aspirants admeses i excloses. La data de les proves es publicarà, juntament amb el dia, hora i lloc de realització de la prova, i la composició nominal de l'òrgan de selecció.

Es farà públic a la pàgina web d'aquesta corporació: <http://www.sabadell.cat/ca/seleccio> en l'apartat corresponent al procés selectiu.

7.2 Publicació de llistats i resultats

La relació provisional de persones aspirants admeses i excloses es publicarà a la seu electrònica de l'ajuntament www.sabadell.cat/ca/seleccio i un anunci de referència al Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya

Les següents publicacions del procés selectiu es faran a la seu electrònica.

Amb caràcter excepcional, les publicacions es poden substituir per una notificació personal a cadascuna de les persones aspirants.

Quan no existeixin reclamacions a la relació de persones aspirants admeses i excloses aquesta es considerarà definitiva, sense que calgui tornar-la a publicar.

7.3 Reclamacions a la relació provisional de persones aspirants admeses i excloses

Les persones participants tindran un període de 10 dies hàbils per a esmenes i possibles reclamacions, aquestes s'hauran de resoldre en el termini dels 30 dies següents a la finalització del termini de presentació. Transcorregut aquest termini sense que s'hagi dictat resolució, les al·legacions s'entendran desestimades.

Si s'accepta l'esmena i/o reclamació es tornarà a publicar la relació de persones admeses i excloses a la seu electrònica <http://www.sabadell.cat/ca/seleccio> i es publicarà l'anunci de referència al DOGC.

8 Tribunal qualificador

8.1 Composició

El tribunal qualificador estarà format per funcionaris/àries de carrera, serà presidit per un dels seus membres, i tindrà la composició següent:

- Un terç entre empleats/des de l'Ajuntament.
- Un terç de personal públic d'altres administracions que formin part del registre de l'Escola d'Administració Pública de Catalunya.



- Un terç de personal tècnic i expert en la/les matèria/es que pot ser, o no, personal de la mateixa entitat local.

La designació nominal dels membres del Tribunal inclourà la dels respectius suplents. La pertinença als òrgans de selecció serà sempre a títol individual, no es pot ostentar en representació o per compte de ningú.

En la composició es tendirà a la paritat entre dona i home.

En la composició del Tribunal es vetllarà que es compleixi el principi d'especialitat, de manera que la meitat més un dels membres tinguin una titulació adequada als diversos coneixements que s'exigeixen en les proves i perquè tots aquests membres tinguin un nivell acadèmic igual o superior al que s'exigeix a la convocatòria.

El personal d'elecció o de designació política, els/les funcionaris/àries interins i el personal eventual no podrà formar part dels òrgans de selecció.

El Tribunal nomenarà, d'entre els seus membres, a la persona que farà les funcions de secretari/ària.

A les parts públiques del procés selectiu la representació sindical podrà actuar com a observadora del mateix.

8.2 Principis d'actuació

Els membres del tribunal observaran i vetllaran pel compliment dels principis d'imparcialitat i professionalitat.

Els membres del tribunal, en la mesura que sigui possible, procuraran anticipar qualsevol situació que pugui ser objecte del marc d'abstenció i/o recusació i en la seva actuació, s'hauran de sotmetre als principis ètics i les normes de conducta del Codi ètic dels alts càrrecs de l'Ajuntament de Sabadell, en allò que sigui referit i en l'exercici de les funcions inherents als tribunals de selecció, tal i com figura a la seu electrònica.

Específicament la norma de conducta 6.3 h) estableix que els membres dels tribunals de selecció de personal "Vetllaran especialment perquè els processos de selecció i provisió, tant de caràcter definitiu com provisional, es realitzin d'acord als principis d'igualtat, mèrit i capacitat estrictament".

8.3 Quòrum

El tribunal no es podrà constituir ni actuar sense l'assistència de la meitat dels seus membres, siguin titulars o suplents, i serà necessària la presència del/de la president/a i del/de la secretari/ària en els termes en que es regulin a aquestes bases o decideixi el propi Tribunal, pel que fa al funcionament de les proves.

8.4 Assessors/es especialistes en la matèria objecte de la convocatòria, selecció de personal i en matèria lingüística.

El tribunal pot disposar la incorporació a les seves tasques d'assessors/es especialistes, per a totes o algunes de les proves, amb veu però sense vot, i a qui podrà delegar la realització de les proves que consideri pertinents.

8.5 Abstenció i recusació

L'abstenció i recusació dels membres del tribunal i/o dels assessor/es s'ha d'ajustar al que preveuen els articles 23 i 24 de la Llei 40/2015, de l'1 d'octubre, de règim jurídic del sector públic.

8.6 Indemnitzacions per assistències

Les persones que siguin membres dels tribunals i, si escau les persones especialistes que no pertanyin a la plantilla municipal, meritaran les indemnitzacions i assistències per raó del servei d'acord amb el RD 462/2002, de 24 de maig, sobre indemnitzacions per raó de servei.

8.7 Facultat de l'òrgan de selecció

El tribunal està facultat per resoldre tots els dubtes o les discrepàncies i incidències que es produeixin durant el desenvolupament del procés de selecció.

9 Desenvolupament del procés selectiu

El procediment de selecció serà el de concurs oposició i constarà d'una fase d'oposició, una fase de concurs i un període de pràctiques.

La puntuació definitiva serà el resultat de sumar les puntuacions obtingudes a les dues fases.

Fase d'oposició

- Prova de llengua catalana nivell bàsic A2, si no s'acredita, caldrà realitzar una prova que serà valorada com a apte / no apte.
- Prova de llengua castellana, si no s'acredita, caldrà realitzar una prova que serà valorada com a apte / no apte.
- Prova teòrica de coneixements sobre el temari general. No eliminatòria,
- Prova pràctica sobre el temari específic. Eliminatòria.

Fase de concurs

- Valoració de mèrits, màxim 20 punts

Període de pràctiques

- Supera/no supera

9.1 Fase d'oposició

El contingut de les proves d'aquesta fase estarà relacionat amb les funcions pròpies del lloc de treball vinculat a la plaça convocada, i valoraran el grau d'experiència professional en el desenvolupament de dites funcions, a través d'una prova teòrica i una prova pràctica, amb una **puntuació màxima de 30 punts**.

Totes les proves tenen caràcter obligatori. Per a cada persona candidata només hi haurà una única convocatòria per a cada prova i s'exclourà del procés selectiu la persona que no comparegui a la seva convocatòria, excepte causa de força major degudament acreditada.

Per tal de garantir la bona marxa del procés el tribunal pot acordar l'alteració de l'ordre de les proves. Així mateix, també pot proposar la realització de dues o més proves o exercicis en un sol dia, i procedir a una correcció seqüencial de les mateixes, segons es vagin superant les precedents.

En els exercicis de desenvolupament, el Tribunal pot acordar que l'opositor/a els llegeixi. Un cop realitzada la lectura, el Tribunal pot sol·licitar-ne tots els aclariments que consideri adients.

L'ordre d'actuació de les persones aspirants en els exercicis d'actuació individual es farà per ordre alfabètic del primer cognom.

El resultat final de la fase d'oposició serà la suma de les puntuacions obtingudes en el conjunt de les proves d'aquesta fase.

Les puntuacions obtingudes per les persones aspirants i la data, l'hora i el lloc de celebració de la prova següent i qualsevol altra comunicació, s'exposarà a la web de l'ajuntament: <http://www.sabadell.cat/ca/seleccio>

Aquests anuncis han de fer-se públics almenys amb 48 hores d'antelació al seu començament si es tracta de la mateixa prova, o de 72 hores si es tracta d'una nova prova.

9.1.1 Dones en situació de previsió de part, mares lactants i persones en tractament oncològic

Es podrà habilitar un espai físic adaptat a les següents situacions: embaràs, mare lactant, malaltia oncològica que comporti tractaments de quimioteràpia, altres situacions que el Tribunal avalui com equiparables pel que fa a necessitats.

Per tal que l'òrgan de selecció habiliti aquest dispositiu, les persones aspirants afectades hauran d'informar amb caràcter previ a l'òrgan de selecció mitjançant correu electrònic a l'adreça: seleccio@ajsabadell.cat indicant en l'assumpte del correu electrònic "codi" del procés selectiu i "adaptació espai prova". En aquest correu hauran d'especificar el seu cas i necessitats d'adaptació, així com les seves dades personals (nom i cognoms, DNI i telèfon de contacte). El termini establert per formalitzar aquesta petició serà de 2 dies hàbils a comptar a partir de l'endemà de la publicació de la llista d'admesos i exclosos.

Aquesta adreça de correu electrònic només es pot utilitzar exclusivament per a les comunicacions que s'indiquin específicament en aquestes bases.

9.1.2 Prova de llengua catalana i/o llengua castellana

Les persones que no acreditin el nivell de català o castellà requerit hauran de realitzar una prova per acreditar-los, del nivell exigut a les bases.

Les persones aspirants que obtinguin la qualificació en la prova de no apte restaran eliminades del procés.

Restaran exemptes de realitzar aquesta prova totes les persones aspirants que acreditin les condicions que s'assenyala a tal efecte en aquestes bases.

9.1.3. Prova teòrica de coneixements sobre el temari general

La prova serà tipus test i es realitzarà sobre el contingut del temari general relacionat a l'Annex 1. Consistirà en respondre per escrit un qüestionari de màxim 40 preguntes (més

les corresponents preguntes de reserva), amb respostes alternatives, de les quals només una serà correcta, durant el temps que determini el tribunal, i que com a màxim serà d'1 hora.

Totes les respostes es computaran amb el mateix valor. Les respostes errònies restaran un 15% el valor d'una resposta correcta. Les preguntes sense resposta o amb més d'una resposta marcada tindran el tractament de respostes no vàlides i es valoraran amb zero punts.

Aquesta prova no és eliminatòria. La **puntuació obtinguda serà d'un màxim de 10 punts**, que s'acumularan a les puntuacions de la resta de proves de la fase d'oposició.

Les persones aspirants disposaran d'un termini de cinc dies naturals, comptadors des del dia següent a la data de publicació del resultat de la prova, per tal de formular les al·legacions que considerin oportunes.

Les al·legacions s'hauran de realitzar per escrit mitjançant instància electrònica.

9.1.4. Prova pràctica sobre el temari específic

La prova pràctica consistirà en la resolució de dos exercicis pràctics, relacionats amb les funcions pròpies del lloc de treball vinculat a la plaça convocada i el temari específic relacionat als Annexos 2 i 3. Tindrà una puntuació màxima de 20 punts i serà eliminatòria. El temps de realització el i fixarà el Tribunal el dia de la prova, si bé no podrà tenir una durada superior a les 3 hores.

Caldrà una puntuació de mínim 8 punts per a superar-la (els casos o preguntes que conformin la prova pràctica no seran eliminatòris de manera individual).

Primer exercici

Caldrà resoldre un cas pràctic propi de l'àmbit de treball convocat i vinculat amb el temari específic relacionat als Annexos 2 i 3: Temaris específics que, entre altres qüestions, podrà comportar l'elaboració d'un informe, un text o document propi de l'àmbit de treball convocat i vinculat amb el temari específic.

Aquest exercici podrà tenir subapartats si així ho determina el Tribunal, en aquest cas a l'inici de la prova s'informarà del repartiment dels punts. El tribunal tindrà la potestat de determinar la necessitat de superar amb una puntuació mínima cadascun dels subapartats que puguin configurar aquest exercici.

El resultat d'aquest primer exercici es qualificarà sobre un màxim de 10 punts, atenent als següents criteris de correcció:

- a) **Criteri de continguts:** Es farà una valoració tècnica de continguts segons la recerca de solucions (adequació i viabilitat de la solució proposada), la capacitat analítica, el domini professional (profunditat en el coneixement de la matèria), el coneixement i optimització dels recursos i serveis, el coneixement del territori i els serveis que s'hi presten i la validesa dels documents específics elaborats.

El criteri de continguts tindrà una puntuació màxima de 8 punts, i requerirà un mínim del 50% d'aquests per poder aplicar i sumar el criteri de correcció de l'apartat b).



- b) **Criteri de redacció:** es farà una valoració de l'expressió escrita: L'avaluació es farà en base als següents criteris:

Estructura, organització (15%)
Coherència del contingut (15%)
Ús dels recursos lingüístics (15%)
Cohesió (15%)
Adequació i comunicabilitat (15%)
Correcció, es penalitzaran totes les faltes, també les que es repeteixin (25%)

Aquesta valoració la faran assessors/es experts/es filòlegs/gues i tindrà una puntuació màxima de 2 punts que es sumarà als de l'apartat a).

Segon exercici

Comportarà resoldre un cas pràctic propi de l'àmbit de treball convocat i vinculat amb el temari específic relacionat als Annexos 2 i 3: Temaris específics. Tindrà una puntuació màxima de 10 punts.

Aquest exercici podrà tenir subapartats si així ho determina el Tribunal, en aquest cas a l'inici de la prova s'informarà del repartiment dels punts.

El tribunal tindrà la potestat de determinar la necessitat de superar amb una puntuació mínima cadascun dels subapartats que puguin configurar aquest exercici.

La correcció d'aquest exercici es basarà en la valoració tècnica de continguts: la recerca de solucions (adequació i viabilitat de la solució proposada), la capacitat analítica, el domini professional (profunditat en el coneixement de la matèria), el coneixement i l'optimització de recursos, el coneixement del territori i la sistemàtica i la claredat expositiva.

El resultat global de sumar el primer i el segon exercici de la prova pràctica serà com a **màxim de 20 punts**, als quals s'arriba mitjançant la suma dels dos exercicis. La puntuació mínima per superar la prova pràctica és de 8 punts, en cas de no arribar-hi la persona quedarà fora del procés.

Les persones aspirants disposaran d'un termini de cinc dies naturals, comptadors des del dia següent a la data de publicació del resultat de la prova pràctica, per tal de formular les al·legacions que considerin oportunes. Les al·legacions s'hauran de realitzar per escrit mitjançant instància telemàtica a la seu electrònica de l'Ajuntament.

9.1.5 Superació de la fase d'oposició

Accediran a la fase de concurs les persones que hagin superat la prova pràctica, ordenades segons la puntuació obtinguda producte de sumar el resultat de la prova teòrica i la prova pràctica.

9.2 Fase de concurs

Les persones que compleixin i acreditin tots els requisits accediran a la fase de concurs, que no té caràcter eliminatori.

La puntuació **màxima d'aquesta fase serà de 20 punts**, segons els següents barems de mèrits:

9.2.1 Experiència professional

L'experiència professional tindrà **una valoració màxima de 18 punts**. Es valorarà l'experiència com a funcionari/a interí/a, laboral temporal, o adscripcions o assignacions temporals al lloc de treball convocat o equivalent.

Les jornades del 50% o més computaran com a jornada sencera.

En aquells casos de reducció de jornada per guarda legal o cura directa d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, aquests períodes es computaran com a jornada sencera, sempre que quedin degudament acreditats.

L'experiència professional en administracions, empreses o entitats del sector públic s'ha d'acreditar mitjançant certificació de l'òrgan competent. Cal que hi consti, en funció de cada cas, l'escala i subescala o plaça o categoria professional desenvolupada, funcions, període de temps, data de finalització i tipus de jornada (completa o parcial).

En el cas de mèrits per experiència i serveis prestats a l'Ajuntament de Sabadell no caldrà acreditar-los documentalment, si s'especifica al formulari de participació i es detallen els mèrits que cal acreditar d'ofici.

Caldrà acreditar documentalment els serveis prestats a empreses municipals de l'Ajuntament de Sabadell.

L'experiència professional a l'empresa privada per compte propi o en entitats del tercer sector (només en el cas que l'annex del lloc de treball d'aquestes bases ho especifiqui) s'ha d'acreditar mitjançant informe de vida laboral actualitzat acompanyat de fotocòpia/es del/s contracte/s de treball o certificació de l'empresa que indiqui els serveis prestats, la categoria professional i les funcions, el període de temps, data de finalització i el tipus de jornada.

Els serveis prestats a les administracions públiques en qualitat de personal eventual no es valoren.

L'experiència professional es valorarà segons es detalla en els següents blocs:

- L'experiència com a personal funcionari interí, laboral temporal, o en adscripcions o assignacions temporals a l'Ajuntament de Sabadell i/o a qualsevol ens públic integrat es valorarà a **0,265** punts per cada mes de serveis prestats, en la plaça convocada o equivalent, i lloc de treball convocat o equivalent
- L'experiència com personal a funcionari interí, laboral temporal, o en adscripcions o assignacions temporals a l'Ajuntament de Sabadell i/o a qualsevol ens públic integrat es valorarà a **0,2** punts per cada mes de serveis prestats per qualsevol tipus de vincle, administratiu o laboral, en una plaça i/o lloc de treball diferents dels convocats, però del mateix subgrup de classificació.
- Es valorarà a **0,09** punts per cada mes de serveis prestats com a personal funcionari interí o laboral temporal en la plaça i lloc de treball convocat, en altres administracions públiques i/o empreses municipals de l'Ajuntament de Sabadell o d'altres localitats.



- Es valorarà a **0,07** punts per cada mes de serveis prestats com a personal funcionari interí o laboral temporal en una plaça i/o lloc de treball diferents dels convocats, però del mateix subgrup de classificació, en altres administracions públiques i/o empreses municipals de l'Ajuntament de Sabadell o d'altres localitats.
- L'experiència professional en l'empresa privada només serà valorada quan així es reculli a l'annex del lloc de treball/plaça convocat/da. En aquest cas es computarà a **0,165** punts per mes de serveis prestats.

Cada període de 30 dies equival a un mes d'experiència. Els dies de serveis prestats en cadascun dels blocs anteriors es sumaran tots i es dividiran per 30 dies, per obtenir el nombre de mesos treballats. Les fraccions que no arribin a sumar un mes només es tindran en compte quan calgui aplicar criteris de desempat.

9.2.2 Formació

Els mèrits formatius i acadèmics es computaran de la següent manera, amb un **màxim de 2 punts**

Es valoraran només els certificats de cursos i altres formacions no reglades on s'especifiquin les hores de formació.

- **Formacions a valorar**

Es valoraran tots les cursos i altres formacions no reglades per **0,04** punts per hora de formació acreditada.

- **Altres certificats/titulacions a valorar:**

- Nivell superior de català: **0,25** punts per títol.
- L'ACTIC o equivalent es valorarà en tots els seus nivells. Es valorarà **0,25** punts disposar d'un ells.
- Certificats de professionalitat relacionats amb les funcions del lloc de treball convocat, per **0,25** punts.

L'acreditació de la titulació acadèmica i dels cursos de formació i perfeccionament es farà mitjançant certificació, amb especificació de l'entitat organitzadora, denominació del curs, contingut formatiu i durada del curs en hores. En cas que no consti la durada no es podrà valorar

- **Altres mèrits a valorar:**

Haver superat un concurs oposició de la categoria convocada a l'Ajuntament de Sabadell, sense haver obtingut plaça en propietat, **0,25 punts**.

El resultat de la fase de concurs serà la suma de les puntuacions obtingudes en cadascuna de les parts previstes.

9.2.3 Presentació de la documentació dels mèrits

La documentació dels mèrits s'ha de presentar annexada en el moment d'omplir el formulari conjuntament amb els requisits per participar.

Només es poden incloure en el formulari aquells mèrits que tinguin data d'acreditació prèvia al termini de presentació de sol·licituds (com a màxim fins al dia anterior de l'obertura del termini).

Per omplir correctament el formulari pel que fa als mèrits cal:

1. Cercar a les bases el codi de la plaça/lloc de treball on es vol concursar, i introduir-lo al formulari. És molt important que no es produeixin errors, cal assegurar-se que és la convocatòria correcta.
2. Un cop entrat el codi, caldrà omplir tots els apartats de dades per participar.
3. Cercar a les bases l'annex corresponent a la convocatòria on es vol participar, i verificar si hi ha mèrits específics per empresa privada o formacions en idiomes que puguin ser valorats o altres informacions que calgui tenir present per omplir la al formulari de mèrits.
4. Detallar ordenadament al formulari els mèrits que puguin ser acreditats. Caldrà detallar la informació del que es vol acreditar i adjuntar la documentació o bé fer constar que es demana acreditació d'ofici.

Només s'han d'incorporar al formulari els mèrits que puguin ser acreditats, ja sigui d'ofici (si així s'ha de fer constar al formulari) o bé annexant la documentació acreditativa corresponent, mitjançant còpia o imatges transformades en format pdf, seguint l'ordre del formulari.

Únicament es valoraran els mèrits relacionats al formulari d'autoavaluació presentada durant el període d'admissió de candidatures, i que siguin verificats amb la documentació acreditativa dins del termini establert.

La informació acreditativa de mèrits que no estigui relacionada al formulari no serà tinguda en compte. Tampoc es podrà presentar nova documentació que incorpori nous mèrits als ja relacionats. Si es permetrà esmenar els ja presentats, si hi ha errors formals o estan incomplets, o es detecten errors que no canvien la informació entrada en termini. (Una vegada publicats els resultats de la valoració de mèrits provisionals les persones aspirants disposaran de 10 dies hàbils per esmenar els defectes de forma dels documents presentats, no es podrà presentar en cap cas nova documentació) .

La persona aspirant haurà d'omplir el formulari fent constar el següent:

- a) la informació requerida per identificar correctament la convocatòria on es presenta: número de convocatòria, plaça, lloc de treball
- b) experiència: identificant plaça, grup, lloc de treball, institució i temps treballat per a cada període/lloc de treball que es vulgui acreditar.
- c) formació, nom de la formació que es vol meritjar, ens o centre que imparteix, hores realitzades, etc. La comprovació de la formació detallada al formulari serà realitzada d'ofici, sempre i quan estigui recollida i degudament acreditada al portal de l'empleat/da. Per procedir de tal manera, les persones aspirants afectades hauran d'identificar obligatòriament l'acció formativa que volen meritjar al formulari d'autoavaluació de mèrits i incorporar les hores per tal d'obtenir la puntuació corresponent.

Només s'acceptaran certificats d'emissió de formacions que tinguin com a data màxima d'emissió la data corresponent al dia previ a l'obertura del termini de presentació de sol·licituds.

Cada nou registre indicat al formulari (d'experiència o formació) atorgarà una puntuació automàtica segons la baremació de mèrits establert a les bases i annex corresponent. La suma de tots els registres indicats donarà una puntuació total que és amb la que la persona candidata es presenta al procés selectiu.

Si es vol que es faci d'ofici l'acreditació documental de l'experiència i la formació del que s'ha realitzat a l'Ajuntament de Sabadell caldrà fer-ho constar al formulari a l'apartat corresponent. En cas que no es faci el Tribunal no podrà realitzar d'ofici la meritació.

En cas que no es faci d'ofici, o es vulgui aportar altra documentació addicional a l'existent a l'expedient personal es podrà acreditar per mitjà d'un certificat de serveis prestats actualitzat, que reculli la situació actual de la persona aspirant.

Els mèrits al·legats que no s'acreditin d'ofici s'acreditaran mitjançant còpia o imatges seguint l'ordre del formulari d'autoavaluació.

Els serveis prestats a d'altres Administracions públiques s'acreditaran únicament mitjançant el certificat de serveis prestats, model Annex I (Reial Decret 1461/82). Si la persona treballadora els ha presentat anteriorment a Recursos Humans, pot adreçar-se a Recursos Humans i sol·licitar-ne una còpia, per tal d'adjuntar-la al formulari d'autoavaluació.

Els mèrits obtinguts a l'estranger s'han d'acreditar mitjançant certificats traduïts oficialment a qualsevol de les dues llengües oficials a Catalunya.

Per cada mèrit al·legat al formulari s'haurà de presentar la corresponent acreditació excepte aquells que ja incorporen validació electrònica, excepte si es demana que es faci d'ofici.

Només es valoraran els mèrits citats al formulari presentat durant el període de presentació de sol·licituds, dels quals es presenti la documentació acreditativa corresponent, facilitada dins del termini establert.

Tota aquella formació i/o experiència professional de l'Ajuntament de Sabadell i als següents ens: IAS, ATSA i OAMA no indicades expressament en el formulari descriptiu de mèrits no serà acreditada d'ofici, i per tant, no podrà ser valorada.

Caldrà acreditar documentalment els serveis prestats i la formació a les empreses municipals de Sabadell (Promoció Econòmica de Sabadell, Habitatges Municipals de Sabadell i Comunicacions audiovisuals de Sabadell).

Les puntuacions obtingudes per les persones aspirants s'exposaran a la seu electrònica de l'ajuntament: <http://www.sabadell.cat/ca/seleccio>. Les persones aspirants disposaran d'un termini de deu dies hàbils, comptadors des del dia següent a la data de publicació del resultat d'aquesta fase, per tal de formular les al·legacions que considerin oportunes.

10 Al·legacions

Les al·legacions s'hauran de realitzar per escrit mitjançant instància electrònica amb signatura digital:

http://www.sabadell.cat/ca/?option=com_content&view=article&id=53659&Itemid=959

11 Relació de persones aprovades

11.1 Puntuació final

Finalitzada la fase d'oposició i la fase de concurs, el Tribunal sumarà tots els resultats de les dues fases i emetrà la relació provisional de persones aprovades i l'ordre de puntuació obtingut per les persones aspirants.

En el cas que les bases tinguin temari específic per àmbit, el Tribunal sumarà tots els resultats de les dues fases, oposició i concurs, i emetrà la relació provisional de persones aprovades d'acord amb l'àmbit escollit i l'ordre de puntuació obtingut de les persones aspirants en aquest àmbit.

Aquesta relació provisional es publicarà a la pàgina web de l'Ajuntament. Les persones aspirants podran formular al·legacions en un termini de 10 dies hàbils, que seran analitzades pel Tribunal.

La relació definitiva de persones aprovades s'emetrà un cop finalitzat l'anàlisi de les al·legacions i incorporades les rectificacions que procedeixi estimar. Aquesta relació definitiva es publicarà al tauler d'edictes electrònic i a la pàgina web de l'Ajuntament.

En aquesta relació, el tribunal formularà proposta de contractació amb període de prova a aquelles persones aspirants que hagin obtingut plaça, en funció de la/les vacant/s convocada/es, d'acord amb l'ordre de puntuació obtingut per les persones aspirants.

En el cas que les bases tinguin temari específic per àmbit, el tribunal formularà proposta de contractació amb període de prova a aquelles persones aspirants que hagin obtingut plaça, en funció de la/les vacant/s convocada/es per a cada àmbit i d'acord amb l'ordre de puntuació i l'àmbit escollit per a cada persona aspirant.

En cas d'empat en la puntuació final, s'aplicaran els criteris de desempat per atorgar la plaça/ces d'acord amb el que disposa l'apartat sobre Criteris de desempat d'aquestes bases.

En el cas que les bases tinguin temari específic per àmbit i alguna de les places convocades, en un àmbit concret, sigui declarada deserta, el tribunal proposarà la contractació amb període de prova, de la persona aspirant aprovada que hagi obtingut la major puntuació en qualsevol dels altres àmbits.

Així mateix, i en el cas que es declari més d'una plaça deserta en els diferents àmbits, el Tribunal requerirà a les persones aspirants aprovades que hagin obtingut la major puntuació en qualsevol dels altres àmbits perquè escullin àmbit per ordre de puntuació. El Tribunal proposarà la contractació amb període de prova en l'àmbit escollit. En cas que alguna de les persones aspirants requerides no esculli àmbit en el termini concedit, se li assignarà l'àmbit no escollit per les altres. En cas que algunes o cap d'elles escullin àmbit en el termini concedit, els àmbits s'assignaran per sorteig.

En el cas que es produís un empat es seguiran els criteris de desempat establerts en cadascuna de les bases del corresponent procés.

Contra la relació definitiva de persones aprovades es pot interposar recurs d'alçada davant el/la president/a l'Ajuntament en el termini i amb l'efecte que estableix la Llei 39/2015, d'1 d'octubre, de Procediment Administratiu Comú de les Administracions Públiques.

11.2 Criteris de desempat

En cas d'empat, l'ordre de les persones aspirants amb igual nombre de punts, es resoldrà atenent consecutivament als següents criteris:

- 1) Primer lloc, el major nombre de dies d'experiència professional en el lloc de treball convocat o equivalent, d'entre les persones aspirants que estiguin en actiu a l'Ajuntament de Sabadell, ocupant un lloc de treball de la mateixa denominació que el convocat.
- 2) Segon lloc, el major nombre de dies d'experiència professional en la plaça convocada o equivalent, prestats a l'Ajuntament de Sabadell o qualsevol ens públic integrat d'aquest.
- 3) Tercer lloc, la persona aspirant de major edat.

11.3 Borses de treball

Es constituirà una borsa de treball. En primer lloc, formaran part d'aquesta borsa aquelles persones aspirants que hagin superat el procés selectiu i no hagin obtingut plaça, ordenades de major a menor puntuació. En segon lloc, estarà formada per aquelles persones aspirants que hagin obtingut un mínim de 5 punts a la prova teòrica de la fase d'oposició, ordenades de major a menor puntuació.

En el cas que les bases tinguin temari específic per àmbits, es constituirà una única borsa de treball, independentment de l'àmbit escollit per les persones aspirants i es seguirà el mateix procediment que en el paràgraf anterior.

A tal efecte, en cas d'empats s'aplicaran els criteris de desempat per determinar l'ordre a la borsa de les persones candidates, establerts en aquestes bases.

Aquesta borsa es regirà pels criteris i regles de borsa de l'Ajuntament de Sabadell pel que fa a la seva gestió i constitució.

12 Documentació a presentar per formalitzar la contractació

Les persones aspirants han de presentar la documentació que acredita les condicions i els requisits exigits i els mèrits al·legats, mitjançant la presentació de documents i certificacions originals en el termini de 20 dies naturals a partir de l'endemà de la publicació dels resultats definitius.

La formalització de la contractació restarà condicionada a l'acompliment de la totalitat dels requisits formals de la convocatòria.

Tota la documentació que es presenti en llengua estrangera ha d'anar acompanyada de la corresponent traducció jurada.

12.1 Incidències en la presentació de documentació per formalitzar el contracte

Les persones aspirants que no presentin la documentació dins del termini fixat no podran ser contractats i, en conseqüència, s'anul·laran les seves actuacions, sens perjudici de la responsabilitat en què hagin pogut incórrer per falsejar la sol·licitud inicial o la documentació acreditativa. La única excepció serà per casos de força major a valorar pel Tribunal.

Tampoc podran ser contractades les persones que no acreditin amb originals o compulsos algun dels requisits assenyalats, o bé que es verifiqui que hi ha alguna deficiència d'acreditació d'algun mèrit que modifica la seva puntuació.

En aquests casos la presidència del tribunal formularà proposta a favor de la persona aprovada seguint l'ordre correlatiu.

12.2 Canals de presentació de documentació original

La verificació de la documentació original es podrà realitzar de manera presencial, en el Serveis d'Atenció Ciutadana, tant al Registre central (c/ Indústria, 10) com en qualsevol registre de la ciutat (es pot consultar la llistat de registres a la seu electrònica : <http://www.sabadell.cat/ca/fitxes-repertori?cod=3710&limitstart=0>).

13 Contractació del personal laboral fix i període de pràctiques

13.1 Contractació

El Tribunal proposarà la contractació amb període de prova a les persones aspirants que, d'acord amb la puntuació obtinguda, hagin obtingut plaça d'acord amb les places convocades.

En el cas que les bases tinguin temari específic per àmbit, el tribunal proposarà la contractació amb període de prova a les persones aspirants que, d'acord amb la puntuació obtinguda i l'àmbit escollit, hagin obtingut plaça d'acord amb les places convocades per a cada àmbit.

El període de prova forma part del procés selectiu.

En el termini màxim d'un mes, un cop finalitzat el període de presentació de documentació, l'òrgan competent contractarà a les persones, amb període de prova, segons la proposta del Tribunal.

En cap cas es proposarà la contractació amb període de prova d'un nombre superior de persones aspirants aprovades al de places convocades. No obstant això, amb la finalitat d'assegurar la cobertura de totes les places, si es produeixen renúncies o incidències en la presentació de la documentació o la no superació del període de prova, el tribunal podrà proposar la contractació amb període de prova de les persones aspirants aprovades, seguint l'ordre correlatiu, d'acord amb la major puntuació assolida per les persones aspirants i que tinguin cabuda dins el nombre de places convocades.

En el cas que les bases tinguin temari específic per àmbit, el tribunal podrà proposar la contractació amb període de prova de les persones aspirants aprovades, seguint l'ordre correlatiu, d'acord amb la major puntuació assolida per les persones aspirants en l'àmbit escollit, i que tinguin cabuda dins el nombre de places convocades. En el cas que no hi haguessin persones aprovades disponibles en l'àmbit on es produeix la renúncia o incidència es proposarà la contractació amb període de prova de la persona aspirant

aprovada que hagi obtingut la major puntuació en qualsevol dels altres àmbits. En el cas que es produís un empat es seguiran els criteris de desempat establerts en cadascuna de les bases del corresponent procés.

13.2 Període de prova

Les persones aspirants contractades com a personal laboral fix hauran de superar, com a part del procés selectiu, un període de prova d'una durada de 3 mesos, a comptar des del dia següent a la data de la contractació. L'avaluació es farà respecte les funcions i competències del lloc de treball relacionades a aquestes bases.

El període de prova es realitzarà com a mínim sota la supervisió d'un/una tutor/a, d'igual o superior grup de classificació, que li serà assignat/da a cada persona contractada. El/la tutor/a vetllarà perquè se li assignin funcions corresponents al lloc de treball que es proveeix i al grup de classificació de la plaça a la qual ha optat i en farà el seguiment i posterior avaluació.

L'avaluació realitzada pel/per la tutor/a es formalitzarà en un informe que, amb la conformitat dels diferents responsables de la unitat/secció/servei on la persona ha dut a terme el període de prova, acreditarà la superació o no d'aquest període. L'informe d'avaluació serà elevat al tribunal i es posarà en coneixement de la persona avaluada per tal que hi pugui fer les al·legacions que consideri oportunes.

El tribunal de selecció podrà resoldre el període de prova sense esgotar-lo de forma completa si disposa d'elements suficients de judici per dictaminar la superació o no. En cap cas es podrà resoldre el període de pràctiques abans d'haver-se realitzat 2/3 parts del període màxim previst.

Quan correspongui, durant el període de prova, persones contractades hauran d'assistir als cursos de formació que el servei on siguin destinats/des estimi adients.

El Tribunal declararà si es supera o no el període de prova. La qualificació de no supera suposarà l'exclusió del procés selectiu. La qualificació de supera suposarà elevar proposta per a la seva contractació com a personal laboral fix.

Les persones aspirants disposaran d'un termini de deu dies hàbils, comptadors des del dia següent a la data de publicació del resultat d'aquesta fase, per tal de formular les al·legacions que considerin oportunes.

13.3 Interrupció del període de pràctiques

El còmput del període de pràctiques queda interromput quan es produeixen les següents casuístiques i es reprèn en acabar aquestes:

- Baixa per Incapacitat temporal
- Vacances
- Permís per naixement de fill/a prematur/a i/o hospitalització de nounats
- Permís de maternitat/adopció o acolliment
- Guarda amb finalitat d'adopció
- Permís de lactància en cas que s'opti per compactar-la
- Permís de paternitat
- Llicència per matrimoni/formació de parella de fet
- Llicència per atendre familiars a càrrec
- Risc durant l'embaràs
- Risc durant la lactància

- Permís per violència de gènere

El període de pràctiques s'ha de completar abans que el tribunal emeti la seva qualificació.

13.4 Exempcions al període de prova

Les persones candidates que hagin prestat serveis a l'Ajuntament de Sabadell, en el mateix lloc de treball, durant un període igual o superior al del període de prova i no hagin obtingut una valoració negativa o informe de disconformitat seran contractades directament com a personal laboral fix.

En el cas que el període de serveis prestats sigui inferior al del període de prova, el període de prova serà pel temps necessari per completar aquest període.

En el cas que, per ordenació de les places i per raons organitzatives, l'Ajuntament modifiqui el règim de les mateixes, passant-les de laborals a funcionaris o viceversa, a les persones que les ocupin se'ls computarà igualment el temps treballat com a període de prova, malgrat el canvi de règim.

13.5 Incorporació a l'Ajuntament

Les persones aspirants nomenades hauran d'incorporar-se al lloc de treball en el moment que siguin requerides, i en un termini màxim d'un mes des de la data del nomenament.

Les persones aspirants que injustificadament no s'incorporin quan siguin cridades perdran tots els drets derivats del procés de selecció i del nomenament subsegüent com a funcionaris/àries.

14 Reconeixement mèdic inicial (acreditació de la capacitat funcional)

Un cop incorporades i abans de finalitzar el període de pràctiques, les persones nomenades hauran de superar un reconeixement mèdic inicial per acreditar la capacitat funcional del lloc de treball corresponent.

En el cas que la persona aspirant pateixi algun tipus de limitació o grau de discapacitat atorgat per l'òrgan competent, i que no ho hagi manifestat i acreditat inicialment, caldrà aportar el certificat d'adequació al lloc de treball emès per l'EVO laboral, abans de realitzar el reconeixement mèdic, segon estableix l'article 4.3. del Decret 66/1999, de 9 de març del Govern de la Generalitat de Catalunya, sobre l'accés a la funció pública de les persones amb discapacitat i dels equips de valoració multiprofessional.

La no aptitud en el reconeixement mèdic i, per tant, la no acreditació de la capacitat funcional necessària per a desenvolupar les funcions del lloc de treball, suposarà la no superació del període de pràctiques.

15 Contractació com a personal laboral fix

El tribunal elevarà a l'òrgan competent la proposta de contractació com a laboral fix de les persones aspirants que hagin superat el període de pràctiques.

En el cas que alguna de les persones aspirants no superi el període de pràctiques, amb la finalitat d'assegurar la cobertura de totes les places, la presidència del tribunal podrà proposar com a laboral fix a altres aspirants aprovats.

La contractació com a laboral fix l'aprovarà l'òrgan competent i serà publicat al Diari Oficial de la Generalitat.

Les persones que en el termini legalment establert, llevat dels casos de força major, no formalitzin el contracte laboral fix, perdran els drets per a l'adquisició de la condició de personal laboral fix de l'Ajuntament de Sabadell. En aquests supòsits, així com quan es produeixin renúncies de persones seleccionades abans de la formalització del contracte, o en el cas que en el mateix moment d'aquesta sol·licitin excedència sense reserva de lloc ni incorporació efectiva, el servei de Recursos Humans, segons els resultats del procés selectiu, efectuarà una nova proposta de contractació a favor de les persones aspirants que corresponguin, segons l'ordre de puntuació de la qualificació final del procés selectiu.

16 Incompatibilitats i règim del servei

En l'exercici de la funció pública desenvolupada des del lloc de treball a la qual ha estat destinat/ada, serà aplicable la normativa vigent sobre el règim d'incompatibilitats en el sector públic.

17 Recursos

Contra aquesta convocatòria es podrà interposar recurs potestatiu de reposició davant l'òrgan competent, en el termini d'un mes a comptar des de l'endemà de la data de publicació, o bé, d'acord amb la Llei de Procediment Administratiu Comú de les Administracions Públiques i disposicions concordants, es pot interposar recurs contenciós administratiu en el termini de dos mesos a partir de la data de la seva publicació, davant la jurisdicció contenciosa administrativa.

Els actes i les resolucions del tribunal qualificador, s'ajustaran als criteris que s'estableixen Llei 39/2015, d'1 d'octubre, de Procediment Administratiu Comú de les Administracions Públiques i podran ser recorreguts en alçada davant l'Alcalde-President en el termini d'un mes des que s'hagin publicat o notificat.

Els tràmits de reclamació previstos en cadascuna de les proves selectives del procés no substitueixen l'opció de presentar el corresponent recurs d'alçada.

Les llistes definitives de persones admeses i excloses, els nomenaments com a funcionaris/àries en pràctiques i de carrera i les resolucions per les quals es declara no superat el període de pràctiques, poden ser impugnades pels/per les interessats/des, mitjançant la interposició de recurs contenciós administratiu davant de la jurisdicció contenciosa administrativa, en el termini de dos mesos a comptar de l'endemà de la seva notificació o publicació en el Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya, sens perjudici del recurs potestatiu de reposició que es pot interposar en el termini d'un mes des de la data de notificació o publicació de l'acte o resolució davant la presidència de l'Ajuntament o de l'autoritat en qui hagi delegat.

Igualment les persones interessades poden interposar qualsevol altres recurs que considerin convenient per a la defensa dels seus interessos.

Disposició addicional

En allò que no estigui previst en les bases, es procedirà segons el que determina el Decret 214/1990, de 30 de juliol, de la Generalitat de Catalunya, i el Decret 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, i altres disposicions aplicables.

Sabadell, a 26 de febrer de 2024

**La Tinenta d'alcaldeessa de l'Àrea
d'Economia i Serveis Centrals**

Montserrat González Ruiz

Annex 1. Temari general

TEMA ÚNIC: Atenció a la ciutadania. Manual d'atenció ciutadana de l'Ajuntament de Sabadell.

Es pot trobar en el següent enllaç:

https://ca.sabadell.cat/actuacio/d/manual_atenciociudadana.pdf

Annex 2. Temari Específic per a l'ÀMBIT DE SERVEIS GENERALS I COMPRES, OPERARI ESPECIALITZAT DE REPROGRAFIA

Tema 1. Manipulació i gestió de documents per a la impressió, preparació de la documentació, doblegat, enquadernació i utilització de maquinària pròpia de la impressió, tall de paper, destrucció de documents i altres de categoria semi industrial.

Tema 2. Llei de protecció de dades personals. Confidencialitat de la documentació. Dades personals i categories especials de dades. Deure de secret.

Tema 3. L'organització administrativa municipal: quins són els diferents serveis (estructura general i funcions bàsiques) i departaments que configuren l'organització municipal.

Tema 4. Prevenció de riscos i salut laboral. Principals riscos laborals i la seva prevenció en les tasques dels operaris de reprografia. Manipulació de càrregues, conducció bàsica de transpaletes, seguretat en l'ús de la maquinària pròpia d'un servei de reprografia.

Annex 3. Temari Específic per a l'ÀMBIT DELS MERCATS MUNICIPALS

Tema 1. Els mercats a la ciutat de Sabadell. Mercats municipals i mercats ambulants.

Tema 2. Productes químics de neteja. Tipus de productes de neteja. Normes de seguretat en l'aplicació de productes químics de neteja. Significat de les etiquetes de seguretat dels productes de neteja. Barreges perilloses.

Tema 3. El manteniment bàsic de les instal·lacions dels mercats municipals. Reparacions bàsiques. Gestió d'incidències i urgències.

Tema 4. Prevenció de riscos i salut laboral. Principals riscos laborals i la seva prevenció en les tasques dels operaris de mercats. Primers auxilis en el centre de treball.

Annex 4. Quadre d'equivalències

Denominació del lloc de treball	Grup	CD	CE	Règim	LLOCS EQUIVALENTS
Inspector/a Tributari/ària	A1	24	16.072,14	F	Responsable d'Equip Responsable de Projectes
Lletrat/da de Defensa Judicial	A1	24	16.072,14	F	Responsable d'Equip Responsable de Projectes Tècnic/a Administració General (àmbit jurídic) Tècnic/a Superior en Dret Tècnic/a Superior en Dret, espec. Dret Local Tècnic/a Superior en Dret, espec. Dret Urbanístic Tècnic/a Superior en Dret, espec. Funció Pública i Rel.lab. Tècnic/a Superior Assessorament i Intermediació de l'Habitatge
Tècnic/a Superior Arquitecte (DO)	A1	24	16.072,14	F	Responsable d'Equip Responsable de Projectes Tècnic/a Superior Arquitecte
Tècnic/a Superior Enginyer (DO)	A1	24	16.072,14	F	Responsable d'Equip Responsable de Projectes Tècnic/a Superior Enginyer, qualsevol àmbit
Delegat/da de Protecció de Dades i e-Administració	A1/A2	24	21.693,28	F	-----
Responsable d'Equip	A1/A2	22	14.970,90	F/L	Qualsevol lloc A1/A2
Responsable de Projectes	A1/A2	22	14.970,90	F/L	Qualsevol lloc A1/A2
Responsable de Projectes Corporatius de Tecnologia	A1/A2	22	14.970,90	F/L	Responsable d'Equip Responsable de Projectes Responsable de Xarxes i Comunicacions Informàtiques Tècnic/a Superior Enginyer, àmbit informàtica o telecomunicacions Analista Informàtic/a Tècnic/a Mitjà/ana Enginyer, àmbit informàtica o telecomunicacions Tècnic/a Mitjà/ana de Sistemes
Responsable de Xarxes i Comunicacions Informàtiques	A1/A2	22	12.436,34	F/L	Responsable d'Equip Responsable de Projectes Responsable de Projectes Corporatius de Tecnologia Tècnic/a Superior Enginyer, àmbit informàtica o telecomunicacions Analista Informàtic/a Tècnic/a Mitjà/ana Enginyer, àmbit informàtica o telecomunicacions Tècnic/a Mitjà/ana de Sistemes
Pedagog/a	A1	22	12.436,34	F	Responsable d'Equip Responsable de Projectes Tècnic/a Superior en Educació
Professor/a	A1	22	11.663,26	F/L	Responsable d'Equip Responsable de Projectes Secretari/ària Acadèmic/a Cap d'Estudis Cap de Departament Coordinador/a d'Activitats Professor/a A2
Tècnic/a Administració General (àmbit jurídic)	A1	22	12.436,34	F	Responsable d'Equip Responsable de Projectes Lletrat/da de Defensa Judicial Tècnic/a Superior en Dret Tècnic/a Superior en Dret, espec. Dret Local Tècnic/a Superior en Dret, espec. Dret Urbanístic Tècnic/a Superior en Dret, espec. Funció Pública i Rel.lab. Tècnic/a Superior Assessorament i Intermediació de l'Habitatge

Denominació del lloc de treball	Grup	CD	CE	Règim	LLOCS EQUIVALENTS
Tècnic/a d'Anàlisi de Dades i Gestió	A1	22	12.436,34	F/L	Responsable d'Equip Responsable de Projectes Tècnic/a Superior Gestió
Tècnic/a de Comunicació Transmèdia - Community Manager	A1	22	12.436,34	F	Responsable d'Equip Responsable de Projectes Tècnic/a Superior Periodisme
Tècnic/a Superior Arquitecte	A1	22	12.436,34	F	Responsable d'Equip Responsable de Projectes Tècnic/a Superior Arquitecte (DO)
Tècnic/a Superior Arxius	A1	22	12.436,34	F/L	Responsable d'Equip Responsable de Projectes Tècnic/a Superior Gestió
Tècnic/a Superior Assessorament i Intermediació de l'Habitatge	A1	22	12.436,34	F	Responsable d'Equip Responsable de Projectes Tècnic/a Administració General (àmbit jurídic) Lletrat/da de Defensa Judicial Tècnic/a Superior en Dret Tècnic/a Superior en Dret, espec. Dret Local Tècnic/a Superior en Dret, espec. Dret Urbanístic Tècnic/a Superior en Dret, espec. Funció Pública i Rel.lab. Tècnic/a Mitjà/ana Assessorament i Intermediació de l'Habitatge
Tècnic/a Superior Assessoria Lingüística	A1	22	12.436,34	F	Responsable d'Equip Responsable de Projectes Tècnic/a Superior Gestió
Tècnic/a Superior Benestar Animal	A1	22	12.436,34	F/L	Responsable d'Equip Responsable de Projectes Tècnic/a Superior Gestió
Tècnic/a Superior Difusor/a- Conservador/a	A1	22	12.436,34	F/L	Responsable d'Equip Responsable de Projectes Tècnic/a Superior Gestió
Tècnic/a Superior en Dret	A1	22	12.436,34	F/L	Responsable d'Equip Responsable de Projectes Lletrat/da de Defensa Judicial Tècnic/a Administració General (àmbit jurídic) Tècnic/a Superior en Dret, espec. Dret Local Tècnic/a Superior en Dret, espec. Dret Urbanístic Tècnic/a Superior en Dret, espec. Funció Pública i Rel.lab. Tècnic/a Superior Assessorament i Intermediació de l'Habitatge
Tècnic/a Superior en Dret, espec.Dret Local	A1	22	12.436,34	F	Responsable d'Equip Responsable de Projectes Lletrat/da de Defensa Judicial Tècnic/a Administració General (àmbit jurídic) Tècnic/a Superior en Dret Tècnic/a Superior en Dret, espec.Dret Urbanístic Tècnic/a Superior en Dret, espec. Funció Pública i Rel.lab. Tècnic/a Superior Assessorament i Intermediació de l'Habitatge
Tècnic/a Superior en Dret, espec.Dret Urbanístic	A1	22	12.436,34	F	Responsable d'Equip Responsable de Projectes Lletrat/da de Defensa Judicial Tècnic/a Administració General (àmbit jurídic) Tècnic/a Superior en Dret Tècnic/a Superior en Dret, espec. Dret Local Tècnic/a Superior en Dret, espec. Funció Pública i Rel.lab. Tècnic/a Superior Assessorament i Intermediació de l'Habitatge

Denominació del lloc de treball	Grup	CD	CE	Règim	LLOCS EQUIVALENTS
Tècnic/a Superior en Dret, espec.Funció Pública i Rel.lab.	A1	22	12.436,34	F	Responsable d'Equip Responsable de Projectes Lletrat/da de Defensa Judicial Tècnic/a Administració General (àmbit jurídic) Tècnic/a Superior en Dret Tècnic/a Superior en Dret, espec.Dret Local Tècnic/a Superior en Dret, espec.Dret Urbanístic Tècnic/a Superior Assessorament i Intermediació de l'Habitatge
Tècnic/a Superior en Economia	A1	22	12.436,34	F	Responsable d'Equip Responsable de Projectes Tècnic/a Superior Gestió
Tècnic/a Superior en Educació	A1	22	12.436,34	F	Responsable d'Equip Responsable de Projectes Pedagog/a Tècnic/a Superior Gestió
Tècnic/a Superior Enginyer	A1	22	12.436,34	F	Responsable d'Equip Responsable de Projectes Tècnic/a Superior Enginyer (DO) Tècnic/a Superior Enginyer, qualsevol àmbit
Tècnic/a Superior Enginyer, esp. Agronomia	A1	22	12.436,34	F	Responsable d'Equip Responsable de Projectes Tècnic/a Superior Enginyer (DO) Tècnic/a Superior Enginyer, qualsevol àmbit
Tècnic/a Superior Enginyer, esp. Camins, Canals i Ports	A1	22	12.436,34	F	Responsable d'Equip Responsable de Projectes Tècnic/a Superior Enginyer (DO) Tècnic/a Superior Enginyer, qualsevol àmbit
Tècnic/a Superior Gestió	A1	22	12.436,34	F/L	Responsable d'Equip Responsable de Projectes Qualsevol lloc on aparegui com a equivalent en aquesta taula d'equivalències
Tècnic/a Superior Medi Ambient	A1	22	12.436,34	F	Responsable d'Equip Responsable de Projectes Tècnic/a Superior Sostenibilitat Tècnic/a Superior Enginyer, qualsevol àmbit
Tècnic/a Superior Medicina-Promoció Salut	A1	22	12.436,34	F/L	Responsable d'Equip Responsable de Projectes Tècnic/a Superior Salut Pública-Promoció Salut Tècnic/a Superior Salut Pública-Protecció Salut
Tècnic/a Superior Organització	A1	22	12.436,34	F	Responsable d'Equip Responsable de Projectes Tècnic/a Superior Gestió
Tècnic/a Superior Periodisme	A1	22	12.436,34	F	Responsable d'Equip Responsable de Projectes Tècnic/a de Comunicació Transmèdia - Community Manager
Tècnic/a Superior Protecció Civil	A1	22	12.436,34	F	Responsable d'Equip Responsable de Projectes Tècnic/a Superior Gestió Tècnic/a Superior Arquitecte Tècnic/a Superior Enginyer, qualsevol àmbit
Tècnic/a Superior Psicòleg	A1	22	12.436,34	F	Responsable d'Equip Responsable de Projectes Tècnic/a Superior Psicòleg-Atenció a la Dona Tècnic/a Superior Psicòleg-EAIA Tècnic/a Superior Psicòleg-Promoció Salut Tècnic/a Superior Psicòleg-RRHH
Tècnic/a Superior Psicòleg-Atenció a la Dona	A1	22	12.436,34	F	Responsable d'Equip Responsable de Projectes Tècnic/a Superior Psicòleg Tècnic/a Superior Psicòleg-EAIA Tècnic/a Superior Psicòleg-Promoció Salut

Denominació del lloc de treball	Grup	CD	CE	Règim	LLOCS EQUIVALENTS
Tècnic/a Superior Psicòleg-EAIA	A1	22	12.436,34	F	Responsable d'Equip Responsable de Projectes Tècnic/a Superior Psicòleg Tècnic/a Superior Psicòleg-Atenció a la Dona Tècnic/a Superior Psicòleg-Promoció Salut
Tècnic/a Superior Psicòleg-Promoció Salut	A1	22	12.436,34	F	Responsable d'Equip Responsable de Projectes Tècnic/a Superior Psicòleg Tècnic/a Superior Psicòleg-Atenció a la Dona Tècnic/a Superior Psicòleg-EAIA
Tècnic/a Superior Psicòleg-RRHH	A1	22	12.436,34	F	Responsable d'Equip Responsable de Projectes Tècnic/a Superior Psicòleg Tècnic/a Superior Recursos Humans i Desenvolupament
Tècnic/a Superior Química-Protecció Salut	A1	22	12.436,34	F/L	Responsable d'Equip Responsable de Projectes Tècnic/a Superior Salut Pública-Protecció Salut
Tècnic/a Superior Recursos Humans i Desenvolupament	A1	22	12.436,34	F	Responsable d'Equip Responsable de Projectes Tècnic/a Superior Psicòleg-RRHH Tècnic/a Superior Gestió
Tècnic/a Superior Salut Pública-Promoció Salut	A1	22	12.436,34	F/L	Responsable d'Equip Responsable de Projectes Tècnic/a Superior Salut Pública-Protecció Salut Tècnic/a Superior Medicina-Promoció Salut
Tècnic/a Superior Salut Pública-Protecció Salut	A1	22	12.436,34	F/L	Responsable d'Equip Responsable de Projectes Tècnic/a Superior Salut Pública-Promoció Salut Tècnic/a Superior Medicina-Promoció Salut
Tècnic/a Superior Sostenibilitat	A1	22	12.436,34	F	Responsable d'Equip Responsable de Projectes Tècnic/a Superior Medi Ambient Tècnic/a Superior Enginyer, qualsevol àmbit
Referent Comunitari/ària	A2	22	14.970,90	F	Responsable d'Equip Responsable de Projectes Responsable Tècnic/a Tècnic/a Mitjà/ana Atenció a Persones amb Discapacitat Treballador/a Social
Responsable Tècnic/a d'Instal·lacions Esportives	A2	20	11.607,12	F/L	Responsable d'Equip Responsable de Projectes Responsable Tècnic/a Tècnic/a Mitjà/ana d'Activitats i Instal. Esportives
Professor/a	A2	22	11.663,26	F/L	Secretari/ària Acadèmic/a Cap d'Estudis Cap de Departament Coordinador/a d'Activitats Professor/a A1
Tècnic/a de Prevenció	A2	22	15.058,12	F	Responsable d'Equip Responsable de Projectes Responsable Tècnic/a
Tècnic/a Mitjà/na Arquitecte (DO)	A2	22	14.931,14	F	Responsable d'Equip Responsable de Projectes Responsable Tècnic/a Tècnic/a Mitjà/ana Arquitecte
Tècnic/a Mitjà/na Enginyer (DO)	A2	22	14.931,14	F	Responsable d'Equip Responsable de Projectes Responsable Tècnic/a Tècnic/a Mitjà/ana Enginyer, qualsevol àmbit
Tècnic/a Mitjà/ana Arquitecte	A2	22	12.436,34	F	Responsable d'Equip Responsable de Projectes Responsable Tècnic/a Tècnic/a Mitjà/ana Arquitecte (DO)

Denominació del lloc de treball	Grup	CD	CE	Règim	LLOCS EQUIVALENTS
Tècnic/a Mitjà/ana Enginyer	A2	22	12.436,34	F	Cap Secció Cap Negociat Tècnic Responsable d'Equip Responsable de Projectes Responsable Tècnic/a Tècnic/a Mitjà/ana Enginyer (DO) Tècnic/a Mitjà/ana Enginyer, qualsevol àmbit
Tècnic/a Mitjà/ana Enginyer, esp. Agronomia	A2	22	12.436,34	F	Responsable d'Equip Responsable de Projectes Responsable Tècnic/a Tècnic/a Mitjà/ana Enginyer (DO) Tècnic/a Mitjà/ana Enginyer, qualsevol àmbit
Tècnic/a Mitjà/ana Enginyer, esp. Electricitat	A2	22	12.436,34	F	Responsable d'Equip Responsable de Projectes Responsable Tècnic/a Tècnic/a Mitjà/ana Enginyer (DO) Tècnic/a Mitjà/ana Enginyer, qualsevol àmbit
Tècnic/a Mitjà/ana Enginyer, esp. Llicències Activitats	A2	22	12.436,34	F	Responsable d'Equip Responsable de Projectes Responsable Tècnic/a Tècnic/a Mitjà/ana Enginyer (DO) Tècnic/a Mitjà/ana Enginyer, qualsevol àmbit
Tècnic/a Mitjà/ana Enginyer, esp. Obres Públiques	A2	22	12.436,34	F	Responsable d'Equip Responsable de Projectes Responsable Tècnic/a Tècnic/a Mitjà/ana Enginyer (DO) Tècnic/a Mitjà/ana Enginyer, qualsevol àmbit
Tècnic/a Mitjà/ana Enginyeria, esp. Topografia	A2	22	12.436,34	F	Responsable d'Equip Responsable de Projectes Responsable Tècnic/a Tècnic/a Mitjà/ana Enginyer (DO) Tècnic/a Mitjà/ana Enginyer, qualsevol àmbit
Tècnic/a Mitjà/ana Enginyer Industrial	A2	22	12.436,34	F	Responsable d'Equip Responsable de Projectes Responsable Tècnic/a Tècnic/a Mitjà/ana Enginyer (DO) Tècnic/a Mitjà/ana Enginyer, qualsevol àmbit
Analista Informàtic/a	A2	20	11.607,12	F/L	Responsable d'Equip Responsable de Projectes Responsable Tècnic/a Responsable de Projectes Corporatius de Tecnologia Responsable de Xarxes i Comunicacions Informàtiques Tècnic/a Mitjà/ana de Sistemes
Educador/a Social	A2	18	10.602,90	F	Responsable d'Equip Responsable de Projectes Responsable Tècnic/a Tècnic/a Mitjà/ana Atenció a Persones amb Discapacitat
Mediador/a Comunitari/ària	A2	18	10.602,90	F	Responsable d'Equip Responsable de Projectes Responsable Tècnic/a Tècnic/a Mitjà/ana Intervenció Comunitària
Tècnic/a d'Anàlisi de Dades	A2	18	10.602,90	F/L	Responsable d'Equip Responsable de Projectes Responsable Tècnic/a Tècnic/a Mitjà/ana Educació Tècnic/a Mitjà/ana Gestió
Tècnic/a de Cooperació	A2	18	10.602,90	F	Responsable d'Equip Responsable de Projectes Responsable Tècnic/a Tècnic/a Mitjà/ana Acollida Tècnic/a Mitjà/ana Immigració i Igualtat Tècnic/a Mitjà/ana Gestió

Denominació del lloc de treball	Grup	CD	CE	Règim	LLOCS EQUIVALENTS
Tècnic/a d'Orientació	A2	18	10.602,90	F	Responsable d'Equip Responsable de Projectes Responsable Tècnic/a Tècnic/a Mitjà/ana Educació Tècnic/a Mitjà/ana Gestió
Tècnic/a Mitjà/ana Acollida	A2	18	10.602,90	F	Cap Negociat Tècnic Responsable d'Equip Responsable de Projectes Responsable Tècnic/a Tècnic/a de Cooperació Tècnic/a Mitjà/ana Immigració i Igualtat Tècnic/a Mitjà/ana Polítiques Migratòries Tècnic/a Mitjà/ana Gestió
Tècnic/a Mitjà/ana Atenció a Persones amb Discapacitat	A2	18	10.602,90	F	Responsable d'Equip Responsable de Projectes Responsable Tècnic/a Educador/a Social Treballador/a Social
Tècnic/a Mitjà/ana Comunicació	A2	18	10.602,90	F	Responsable d'Equip Responsable de Projectes Responsable Tècnic/a Tècnic/a Mitjà/ana Tecno. Informació i Comunicació Tècnic/a Mitjà/ana Gestió
Tècnic/a Mitjà/ana Cultura	A2	18	10.602,90	F/L	Responsable d'Equip Responsable de Projectes Responsable Tècnic/a Tècnic/a Mitjà/ana Gestió
Tècnic/a Mitjà/ana Economia	A2	18	10.602,90	F	Responsable d'Equip Responsable de Projectes Responsable Tècnic/a Tècnic/a Mitjà/ana Gestió
Tècnic/a Mitjà/ana Educació	A2	18	10.602,90	F	Responsable d'Equip Responsable de Projectes Responsable Tècnic/a Tècnic/a d'Orientació Tècnic/a Mitjà/ana Gestió
Tècnic/a Mitjà/ana Especialista	A2	18	10.602,90	L	Responsable d'Equip Responsable de Projectes Responsable Tècnic/a Tècnic/a Mitjà/ana Gestió
Tècnic/a Mitjà/ana Gestió	A2	18	10.602,90	F/L	Responsable d'Equip Responsable de Projectes Responsable Tècnic/a Tècnic/a Mitjà/ana Especialista Qualsevol lloc on aparegui com a equivalent en aquesta taula d'equivalències
Tècnic/a Mitjà/ana Gestió Documental	A2	18	10.602,90	F/L	Responsable d'Equip Responsable de Projectes Responsable Tècnic/a Tècnic/a Mitjà/ana Gestió
Tècnic/a Mitjà/ana Gestió Tributària	A2	18	10.602,90	F/L	Responsable d'Equip Responsable de Projectes Responsable Tècnic/a Tècnic/a Mitjà/ana Economia Tècnic/a Mitjà/ana Gestió
Tècnic/a Mitjà/ana Immigració i Igualtat	A2	18	10.602,90	F	Responsable d'Equip Responsable de Projectes Responsable Tècnic/a Tècnic/a de Cooperació Tècnic/a Mitjà/ana Acollida Tècnic/a Mitjà/ana Polítiques Migratòries Tècnic/a Mitjà/ana Gestió

Denominació del lloc de treball	Grup	CD	CE	Règim	LLOCS EQUIVALENTS
Tècnic/a Mitjà/ana Intervenció Comunitària	A2	18	10.602,90	F	Responsable d'Equip Responsable de Projectes Responsable Tècnic/a Mediador/a Comunitari/ària Tècnic/a Mitjà/ana Intervenció i Dinamització Comunitària Tècnic/a Mitjà/ana Gestió
Tècnic/a Mitjà/ana Intervenció i Dinamització Comunitària	A2	18	10.602,90	F	Responsable d'Equip Responsable de Projectes Responsable Tècnic/a Tècnic/a Mitjà/ana Intervenció Comunitària Tècnic/a Mitjà/ana Intervenció i Dinamització Comunitària Tècnic/a Mitjà/ana Gestió
Tècnic/a Mitjà/ana Medi Ambient	A2	18	10.602,90	F	Responsable d'Equip Responsable de Projectes Responsable Tècnic/a Tècnic/a Mitjà/ana Enginyer, qualsevol àmbit Tècnic/a Mitjà/ana Gestió
Tècnic/a Mitjà/ana Mediador/a Cultural del col·lectiu Magrebí	A2	18	10.602,90	F	Responsable d'Equip Responsable de Projectes Responsable Tècnic/a Tècnic/a de Cooperació Tècnic/a Mitjà/ana Acollida Tècnic/a Mitjà/ana Immigració i Igualtat Tècnic/a Mitjà/ana Polítiques Migratòries Tècnic/a Mitjà/ana Gestió
Tècnic/a Mitjà/ana Ordenació Comercial	A2	18	10.602,90	F	Responsable d'Equip Responsable de Projectes Responsable Tècnic/a Tècnic/a Mitjà/ana Promoció i Dinamització Comercial Tècnic/a Mitjà/ana Gestió
Tècnic/a Mitjà/ana Polítiques Migratòries	A2	18	10.602,90	F	Responsable d'Equip Responsable de Projectes Responsable Tècnic/a Tècnic/a de Cooperació Tècnic/a Mitjà/ana Acollida Tècnic/a Mitjà/ana Immigració i Igualtat Tècnic/a Mitjà/ana Gestió
Tècnic/a Mitjà/ana Promoció Econòmica	A2	18	10.602,90	F	Responsable d'Equip Responsable de Projectes Responsable Tècnic/a Tècnic/a Mitjà/ana Promoció i Dinamització Comercial Tècnic/a Mitjà/ana Gestió
Tècnic/a Mitjà/ana Promoció Salut	A2	18	10.602,90	F	Responsable d'Equip Responsable de Projectes Responsable Tècnic/a Tècnic/a Mitjà/ana Salut Pública
Tècnic/a Mitjà/ana Promoció i Dinamització Comercial	A2	18	10.602,90	F	Responsable d'Equip Responsable de Projectes Responsable Tècnic/a Tècnic/a Mitjà/ana Ordenació Comercial Tècnic/a Mitjà/ana Promoció Econòmica Tècnic/a Mitjà/ana Gestió
Tècnic/a Mitjà/ana Recursos Humans	A2	18	10.602,90	F	Responsable d'Equip Responsable de Projectes Responsable Tècnic/a Tècnic/a Mitjà/ana Gestió
Tècnic/a Mitjà/ana Salut Pública	A2	18	10.602,90	F	Responsable d'Equip Responsable de Projectes Responsable Tècnic/a Tècnic/a Mitjà/ana Promoció Salut

Denominació del lloc de treball	Grup	CD	CE	Règim	LLOCS EQUIVALENTS
Tècnic/a Mitjà/ana de Sistemes	A2	18	10.602,90	F/L	Responsable d'Equip Responsable de Projectes Responsable Tècnic/a Responsable de Projectes Corporatius de Tecnologia Responsable de Xarxes i Comunicacions Informàtiques Analista Informàtic/a Tècnic/a Mitjà/ana Enginyer, àmbit informàtica o telecomunicacions
Tècnic/a Mitjà/ana Tecno. Informació i Comunicació	A2	18	10.602,90	F	Responsable d'Equip Responsable de Projectes Responsable Tècnic/a Tècnic/a Mitjà/ana Comunicació Tècnic/a Mitjà/ana Enginyer, àmbit informàtica o telecomunicacions Tècnic/a Mitjà/ana Gestió
Tècnic/a Mitjà/ana Turisme	A2	18	10.602,90	F	Responsable d'Equip Responsable de Projectes Responsable Tècnic/a Tècnic/a Mitjà/ana Gestió
Treballador/a Social	A2	18	10.602,90	F	Responsable d'Equip Responsable de Projectes Responsable Tècnic/a Tècnic/a Mitjà/ana Atenció a Persones amb Discapacitat
Responsable de Projectes Corporatius de Tecnologia	C1	22	14.970,90	F/L	Responsable Tècnic/a Programador/a Informàtic/a Tècnic/a Auxiliar de Sistemes
Responsable Tècnic/a	C1	20	11.607,12	F/L	Qualsevol lloc C1
Cap Tècnic	C1	18	11.188,10	F/L	Qualsevol lloc C1
Encarregat/da	C1	16	12.103,70	F/L	Qualsevol lloc C1
Inspector/a Auxiliar Tributari/ària	C1	18	12.273,24	F	Responsable Tècnic/a Cap Tècnic Encarregat/da Agent Tributari/ària-caixer/a Agent Tributari/ària (C1)
Laborant/a de Laboratori	C1	18	12.273,24	F	Responsable Tècnic/a Cap Tècnic Encarregat/da
Tècnic/a Auxiliar Recursos Humans	C1	18	12.273,24	F	Responsable Tècnic/a Cap Tècnic Encarregat/da Tècnic/a Auxiliar Gestió Administratiu/va Tècnic/a Auxiliar
Tècnic/a Auxiliar Topografia	C1	18	12.273,24	F	Responsable Tècnic/a Cap Tècnic Encarregat/da Delineant/a Tècnic/a Auxiliar Representació Gràfica d'Eines Municipals
Professor/a	C1	18	11.663,26	L	-----
Informador/a-Tramitador/a	C1	18	10.040,24	F/L	Responsable Tècnic/a Cap Tècnic Encarregat/da
Programador/a Informàtic/a	C1	18	10.040,24	F/L	Responsable Tècnic/a Responsable de Projectes Corporatius de Tecnologia Tècnic/a Auxiliar de Sistemes
Tècnic/a Auxiliar Acol·lida	C1	18	10.040,24	F	Responsable Tècnic/a Cap Tècnic Encarregat/da Tècnic/a Auxiliar Gestió Tècnic/a de Convivència

Denominació del lloc de treball	Grup	CD	CE	Règim	LLOCS EQUIVALENTS
Tècnic/a Auxiliar Animació i Integració Sociocultural	C1	18	10.040,24	F	Responsable Tècnic/a Cap Tècnic Encarregat/da
Tècnic/a Auxiliar Arts Gràfiques	C1	18	10.040,24	F	Responsable Tècnic/a Cap Tècnic Encarregat/da
Tècnic/a Auxiliar Biblioteca	C1	18	10.040,24	F/L	Responsable Tècnic/a Cap Tècnic Encarregat/da
Tècnic/a Auxiliar Comerç	C1	18	10.040,24	F	Responsable Tècnic/a Cap Tècnic Encarregat/da Tècnic/a Auxiliar Gestió Tècnic/a Auxiliar Consum Tècnic/a Auxiliar Turisme
Tècnic/a Auxiliar Consum	C1	18	10.040,24	F	Responsable Tècnic/a Cap Tècnic Encarregat/da Tècnic/a Auxiliar Gestió Tècnic/a Auxiliar Comerç Tècnic/a Auxiliar Turisme
Tècnic/a Auxiliar Gestió	C1	18	10.040,24	F/L	Responsable Tècnic/a Cap Tècnic Encarregat/da Secretari/ària de Direcció Qualsevol lloc on aparegui com a equivalent en aquesta taula d'equivalències
Tècnic/a Auxiliar Prevenció Riscos Laborals	C1	18	10.040,24	F	Responsable Tècnic/a Cap Tècnic Encarregat/da
Tècnic/a Auxiliar de Sistemes	C1	18	10.040,24	F/L	Responsable Tècnic/a Responsable de Projectes Corporatius de Tecnologia Programador/a Informàtic/a
Tècnic/a Auxiliar Turisme	C1	18	10.040,24	F	Responsable Tècnic/a Cap Tècnic Encarregat/da Tècnic/a Auxiliar Gestió Tècnic/a Auxiliar Comerç Tècnic/a Auxiliar Consum
Tècnic/a de Convivència	C1	18	10.040,24	F	Cap Negociat Administratiu Responsable Tècnic/a Cap Tècnic Encarregat/da Tècnic/a Auxiliar Gestió Tècnic/a Auxiliar Acol·lida
Delineant/a	C1	15	11.167,94	F	Responsable Tècnic/a Cap Tècnic Encarregat/da Tècnic/a Auxiliar Topografia Tècnic/a Auxiliar Representació Gràfica d'Eines Municipals
Tècnic/a Auxiliar Representació Gràfica d'Eines Municipals	C1	15	11.167,94	F	Responsable Tècnic/a Cap Tècnic Encarregat/da Tècnic/a Auxiliar Topografia Delineant/a
Agent Tributari/ària-caixer/a	C1	15	10.040,24	F/L	Responsable Tècnic/a Inspector/a Auxiliar Tributari/ària Agent Tributari/ària (C1)
Administratiu/va	C1	15	9.355,08	F/L	Responsable Tècnic/a Cap Tècnic Encarregat/da Tècnic/a Auxiliar Gestió Tècnic/a Auxiliar Secretari/ària de Direcció

Denominació del lloc de treball	Grup	CD	CE	Règim	LLOCS EQUIVALENTS
Inspector/a	C1	15	9.355,08	F/L	Responsable Tècnic/a Cap Tècnic Encarregat/da Tècnic/a Auxiliar
Monitor/a	C1	15	9.355,08	F	Responsable Tècnic/a Cap Tècnic Encarregat/da Administratiu/va Tècnic/a Auxiliar
Oficial Primera Jardiner	C1	15	9.355,08	F/L	Encarregat/da Cap Tècnic Oficial Primera Manteniment Oficial Primera Mercats
Oficial Primera Manteniment	C1	15	9.355,08	F/L	Encarregat/da Cap Tècnic Oficial Primera Jardiner Oficial Primera Mercats Tècnic/a de Teatre
Oficial Primera Mercats	C1	15	9.355,08	F/L	Encarregat/da Cap Tècnic Oficial Primera Manteniment Oficial Primera Jardiner
Tècnic/a Auxiliar	C1	15	9.355,08	F/L	Responsable Tècnic/a Cap Tècnic Encarregat/da Tècnic/a Auxiliar Gestió Administratiu/va
Tècnic/a de Protocol	C1	15	9.355,08	F	Responsable Tècnic/a Cap Tècnic Encarregat/da Administratiu/va Tècnic/a Auxiliar
Tècnic/a de Teatre	C1	15	9.355,08	F/L	Responsable Tècnic/a Cap Tècnic Encarregat/da Oficial Primera Manteniment
Tècnic/a de Territori	C1	15	9.355,08	F/L	Responsable Tècnic/a Cap Tècnic Encarregat/da Tècnic/a Auxiliar Gestió Tècnic/a Auxiliar Administratiu/va
Agent Tributari/ària	C1	15	9.355,08	F/L	Responsable Tècnic/a Inspector/a Auxiliar Tributari/ària Agent Tributari/ària-caixer/a
Cap Tècnic	C2	18	11.188,10	F/L	Qualsevol lloc C2
Encarregat/da	C2	16	12.103,70	F/L	Qualsevol lloc C2
Supervisor/a	C2	14	8.990,10	F/L	Qualsevol lloc C2
Agent Tributari/ària	C2	14	9.355,08	F/L	Cap Tècnic Encarregat/da Supervisor/a
Auxiliar de Salut Pública	C2	18	10.040,24	F	Cap Tècnic Encarregat/da Supervisor/a Auxiliar de Laboratori
Auxiliar Informador/a-Tramitador/a	C2	15	10.040,24	F/L	Cap Tècnic Encarregat/da Supervisor/a Auxiliar Administratiu/va Auxiliar Tècnic/a
Auxiliar de Topografia	C2	15	10.040,24	F	Cap Tècnic Encarregat/da Supervisor/a

Denominació del lloc de treball	Grup	CD	CE	Règim	LLOCS EQUIVALENTS
Tècnic/a Auxiliar de Teatre	C2	15	9.355,08	F/L	Cap Tècnic Encarregat/da Supervisor/a Oficial/a d'Oficis
Auxiliar Alcaldia	C2	14	8.990,10	F/L	Cap Tècnic Encarregat/da Supervisor/a Auxiliar Administratiu/va Auxiliar Tècnic/a
Auxiliar Administratiu/va	C2	14	8.990,10	F/L	Cap Tècnic Encarregat/da Supervisor/a Auxiliar Informador/a-Tramitador/a Auxiliar Tècnic/a Auxiliar Alcaldia Informador/a Secretari/ària de Direcció
Auxiliar de Laboratori	C2	14	8.990,10	F	Cap Tècnic Encarregat/da Supervisor/a Auxiliar de Salut Pública
Auxiliar Tècnic/a	C2	14	8.990,10	F/L	Cap Tècnic Encarregat/da Supervisor/a Auxiliar Alcaldia Auxiliar Administratiu/va
Cap de Colla	C2	14	8.990,10	F/L	Llocs d'oficis
Informador/a	C2	14	8.990,10	F/L	Cap Tècnic Encarregat/da Supervisor/a Auxiliar Informador/a-Tramitador/a Auxiliar Administratiu/va Auxiliar Tècnic/a
Mediador/a Cultural del col·lectiu Subsaharià	C2	14	8.990,10	F	Cap Tècnic Encarregat/da Supervisor/a
Mediador/a Cultural del poble Gitano	C2	14	8.990,10	F	Cap Tècnic Encarregat/da Supervisor/a
Tècnic/a Auxiliar Reprografia	C2	14	8.990,10	F	Cap Tècnic Encarregat/da Supervisor/a
Treballador/a Familiar	C2	14	8.990,10	F	Cap Tècnic Encarregat/da Supervisor/a
Oficial Fuster	C2	14	8.247,82	F/L	Cap de Colla Encarregat/da Supervisor/a Oficial/a d'Oficis, qualsevol àmbit Xofer/a Xofer/a Grua
Oficial Jardiner	C2	14	8.247,82	F/L	Cap de Colla Encarregat/da Supervisor/a Oficial/a d'Oficis, qualsevol àmbit Xofer/a Xofer/a Grua
Oficial/a d'Oficis	C2	14	8.247,82	F/L	Cap de Colla Encarregat/da Supervisor/a Oficial/a d'Oficis, qualsevol àmbit Xofer/a Xofer/a Grua

Denominació del lloc de treball	Grup	CD	CE	Règim	LLOCS EQUIVALENTS
Oficial/a d'Oficis Reprografia	C2	14	8.247,82	F/L	Cap de Colla Encarregat/da Supervisor/a Oficial/a d'Oficis, qualsevol àmbit Xofer/a Xofer/a Grua
Oficial Paleta	C2	14	8.247,82	F/L	Cap de Colla Encarregat/da Supervisor/a Oficial/a d'Oficis, qualsevol àmbit Xofer/a Xofer/a Grua
Xofer/a	C2	14	8.247,82	F/L	Cap de Colla Encarregat/da Supervisor/a Oficial/a d'Oficis, qualsevol àmbit Xofer/a Grua
Xofer/a Grua	C2	14	8.247,82	F	Cap de Colla Encarregat/da Supervisor/a Oficial/a d'Oficis, qualsevol àmbit Xofer/a
Auxiliar de Serveis SAC	AP	12	10.311,42	F/L	Subaltern/a-Notificador/a Adjunt/a Encarregat/da Operari/ària, qualsevol àmbit Subaltern/a
Subaltern/a-Notificador/a	AP	12	10.311,42	F/L	Auxiliar de Serveis SAC Adjunt/a Encarregat/da Operari/ària, qualsevol àmbit Subaltern/a
Adjunt/a Encarregat/da	AP	11	9.082,36	F/L	Auxiliar de Serveis SAC Subaltern/a-Notificador/a Operari/ària, qualsevol àmbit Subaltern/a
Operari/ària Especialitzat/da	AP	11	9.082,36	F/L	Oficial/a d'Oficis, qualsevol àmbit Auxiliar de Serveis SAC Subaltern/a-Notificador/a Adjunt/a Encarregat/da Operari/ària, qualsevol àmbit Subaltern/a
Operari/ària Grua	AP	11	8.247,82	F/L	Auxiliar de Serveis SAC Subaltern/a-Notificador/a Adjunt/a Encarregat/da Operari/ària, qualsevol àmbit Subaltern/a
Subaltern/a	AP	11	9.082,36	F/L	Auxiliar de Serveis SAC Subaltern/a-Notificador/a Adjunt/a Encarregat/da Operari/ària, qualsevol àmbit
Operari/ària	AP	10	8.762,32	F/L	Oficial/a d'Oficis, qualsevol àmbit Auxiliar de Serveis SAC Subaltern/a-Notificador/a Adjunt/a Encarregat/da Operari/ària, qualsevol àmbit Subaltern/a
Operari/ària Neteja	AP	10	8.060,36	F/L	Auxiliar de Serveis SAC Subaltern/a-Notificador/a Adjunt/a Encarregat/da Operari/ària, qualsevol àmbit Subaltern/a



Annex 5. Places equivalents

CATEGORIA FUNCIONARI A1	GRUP
Tècnic/a Administració General	A1
T.S. Arquitectura	A1
T.S. d'Assessoria Lingüística	A1
T.S. Ciències del Treball	A1
T.S. Dret	A1
T.S. Dret, esp. Dret Local	A1
T.S. Dret, esp. Dret Urbanístic	A1
T.S. Dret, esp. Funció Pública i Relacions Laborals	A1
T.S. Economia	A1
T.S. Enginyeria	A1
T.S. Enginyeria, esp. Agronomia	A1
T.S. Gestió	A1
T.S. Medicina	A1
T.S. Pedagogia	A1
T.S. Periodisme	A1
T.S. Politologia	A1
T.S. Professor Piano	A1
T.S. Psicologia	A1
T.S. Química	A1
T.S. Salut Pública-Promoció Salut	A1
T.S. Salut Pública-Protecció Salut	A1
T.S. Sostenibilitat	A1
Tècnic/a Superior	A1
T.S. Medi Ambient	A1

CATEGORIA LABORAL A1	GRUP
T.S. Prof. Acordió	A1
T.S. Prof. Acústica, Informàtica i Tecnologia Musical	A1
T.S. Prof. Cant	A1
T.S. Prof. Clarinet	A1
T.S. Prof. Contrabaix	A1
T.S. Prof. Dibuix i Tècniques d'Expressió Gràfica	A1
T.S. Prof. Director Cant Coral	A1
T.S. Prof. Director Orquestra	A1
T.S. Prof. Disseny Gràfic	A1
T.S. Prof. Disseny Moda	A1
T.S. Prof. Educació Corporal	A1
T.S. Prof. Estilisme Indumentària	A1
T.S. Prof. Fagot	A1
T.S. Prof. Flauta de Bec	A1
T.S. Prof. Flauta Travessera	A1
T.S. Prof. Guitarra	A1
T.S. Prof. Història i Teoria de l'Art	A1
T.S. Prof. Il·lustració	A1
T.S. Prof. Informàtica i Tècniques Gràfiques	A1
T.S. Prof. Interpretació i Escena	A1
T.S. Prof. Llenguatge Musical i Matèries Teòriques	A1
T.S. Prof. Llengües Estrangeres Aplicades al Cant	A1
T.S. Prof. Mitjans Audiovisuals	A1

EQUIVALÈNCIES
Tècnic/a Administració General
T.S. Dret
T.S. Dret, esp. Dret Local
T.S. Dret, esp. Dret Urbanístic
T.S. Dret, esp. Funció Pública i Relacions Laborals
T.S. Gestió
Tècnic/a Superior
T.S. Arquitectura
T.S. Gestió
Tècnic/a Superior
T.S. d'Assessoria Lingüística
T.S. Gestió
Tècnic/a Superior
T.S. Economia
T.S. Gestió
Tècnic/a Superior
T.S. Enginyeria
T.S. Enginyeria, esp. Agronomia
T.S. Gestió
Tècnic/a Superior

T.S. Prof. Música de Cambra	A1
T.S. Prof. Oboe	A1
T.S. Prof. Organització Industrial i Legislació	A1
T.S. Prof. Percussió	A1
T.S. Prof. Piano	A1
T.S. Prof. Piano-Corpetidora Cant	A1
T.S. Prof. Repertorista	A1
T.S. Prof. Saxofon	A1
T.S. Prof. Tècniques Expressió Gràfica	A1
T.S. Prof. Tècniques Il·lustració	A1
T.S. Prof. Trombó Vares	A1
T.S. Prof. Trompa	A1
T.S. Prof. Trompeta	A1
T.S. Prof. Viola	A1
T.S. Prof. Violí	A1
T.S. Prof. Violoncel	A1
Tècnic/a Superior	A1
Tècnic/a Superior Gestió	A1
Tècnic/a Superior Medicina	A1
Tècnic/a Superior Salut Pública-Protecció Salut	A1

Negreta: equivalents entre elles i amb les de sota

T.S. Medicina
T.S. Salut Pública-Promoció Salut
T.S. Salut Pública-Protecció Salut
T.S. Gestió
Tècnic/a Superior

T.S. Ciències del Treball
T.S. Gestió
Tècnic/a Superior

T.S. Politologia
T.S. Gestió
Tècnic/a Superior

T.S. Pedagogia
T.S. Gestió
Tècnic/a Superior

T.S. Periodisme
T.S. Gestió
Tècnic/a Superior

T.S. Gestió
Tècnic/a Superior

T.S. Sostenibilitat
T.S. Medi Ambient
T.S. Gestió
Tècnic/a Superior

T.S. Professor Piano
T.S. Gestió
Tècnic/a Superior

T.S. Psicologia
T.S. Gestió
Tècnic/a Superior

T.S. Química
T.S. Salut Pública-Protecció Salut
T.S. Gestió
Tècnic/a Superior

EQUIVALÈNCIES
Qualsevol categoria de professor
Tècnic/a Superior
Tècnic/a Superior Gestió
Tècnic/a Superior Medicina
Tècnic/a Superior Salut Pública-Protecció Salut
Tècnic/a Superior
Tècnic/a Superior Gestió
Tècnic/a Superior
Tècnic/a Superior Gestió

CATEGORIA FUNCIONARI A2	GRUP
Educador/a Social	A2
T.M. Acollida	A2
T.M. esp. Activitats i Instal·lacions Esportives	A2
T.M. Arquitectura	A2
T.M. Atenció a Persones amb Discapacitat	A2
T.M. Comerç	A2
T.M. Comunicació	A2
T.M. Economia	A2
T.M. Enginyeria	A2
T.M. Enginyeria, esp. Agronomia	A2
T.M. Enginyeria, esp. Electricitat/Mecànica	A2
T.M. Enginyeria, esp. Llicències d'Activitats	A2
T.M. Enginyeria, esp. Obres Públiques	A2
T.M. Enginyeria, esp. Prevenció de Riscos Laborals	A2
T.M. Enginyeria, esp. Topografia	A2
T.M. Enginyeria Industrial	A2
T.M. Gestió	A2
T.M. Gestió Documental	A2
T.M. Immigració i Igualtat	A2
T.M. Infermeria	A2
T.M. Intervenció Comunitària	A2
T.M. Mediació Comunitària	A2
T.M. Mediator/a cultural del col·lectiu magrebí	A2
T.M. Polítiques Migratòries	A2
T.M. Topografia	A2
Treballador/a Social	A2
Tècnic/a Mitjà/ana	A2
T.M. Medi Ambient	A2

DENOMINACIÓ DE LA PLAÇA LABORAL A2	GRUP
T.M. Prof. Clarinet	A2
T.M. Prof. Disseny Gràfic	A2
T.M. Prof. Tècniques Il·lustració	A2
T.M. Prof. Informàtica	A2
T.M. Prof. Llenguatge Musical i Matèries Teòriques	A2
T.M. Prof. Patronatge i Confecció	A2
Tècnic/a Mitjà/ana	A2
Tècnic/a Mitjà/na Especialista	A2

EQUIVALÈNCIES

Educador/a Social
T.M. Acollida
T.M. Atenció a Persones amb Discapacitat
T.M. Immigració i Igualtat
T.M. Intervenció Comunitària
T.M. Mediació Comunitària
T.M. Mediator/a cultural del col·lectiu magrebí
T.M. Polítiques Migratòries
T.M. Gestió
Tècnic/a Mitjà/ana

T.M. Arquitectura
T.M. Gestió
Tècnic/a Mitjà/ana

T.M. Comerç
T.M. Economia
T.M. Gestió
Tècnic/a Mitjà/ana

T.M. Comunicació
T.M. Gestió
Tècnic/a Mitjà/ana

T.M. esp. Activitats i Instal·lacions Esportives
T.M. Gestió
Tècnic/a Mitjà/ana

EQUIVALÈNCIES

Qualsevol categoria de professor A2
Tècnic/a Mitjà/ana
Tècnic/a Mitjà/na Especialista

Tècnic/a Mitjà/ana
Tècnic/a Mitjà/na Especialista

Negreta: equivalents entre elles i amb les de sota

Treballador/a Social
T.M. Acollida
T.M. Atenció a Persones amb Discapacitat
T.M. Immigració i Igualtat
T.M. Intervenció Comunitària
T.M. Mediació Comunitària
T.M. Mediator/a cultural del col·lectiu magrebí
T.M. Polítiques Migratòries
T.M. Gestió
Tècnic/a Mitjà/ana

T.M. Economia
T.M. Gestió
Tècnic/a Mitjà/ana

T.M. Gestió Documental
T.M. Gestió
Tècnic/a Mitjà/ana

T.M. Infermeria
T.M. Gestió
Tècnic/a Mitjà/ana

T.M. Gestió
Tècnic/a Mitjà/ana

T.M. Enginyeria
T.M. Enginyeria, esp. Agronomia
T.M. Enginyeria, esp. Electricitat/Mecànica
T.M. Enginyeria, esp. Llicències d'Activitats
T.M. Enginyeria, esp. Obres Públiques
T.M. Enginyeria, esp. Prevenció de Riscos Laborals
T.M. Enginyeria, esp. Topografia
T.M. Enginyeria Industrial
T.M. Medi Ambient
T.M. Topografia
T.M. Gestió
Tècnic/a Mitjà/ana

CATEGORIA FUNCIONARI C1	GRUP
Administratiu/va	C1
Delineant	C1
Laborant Laboratori	C1
Mestre Industrial	C1
Tècnic/a Auxiliar Arts Gràfiques	C1
Tècnic/a Auxiliar Comerç	C1
Tècnic/a Auxiliar Administració	C1
Tècnic/a Auxiliar Animació i Integració Sociocultural	C1
Tècnic/a Auxiliar	C1
Tècnic/a Auxiliar Consum	C1
Tècnic/a Auxiliar Delineant	C1
Tècnic/a Auxiliar Gestió	C1
Tècnic/a Auxiliar Inspector	C1
Tècnic/a Auxiliar Monitor	C1
Tècnic/a Auxiliar Topografia	C1
Tècnic/a de Convivència	C1
Tècnic/a de Protocol	C1
Tècnic/a de Teatre	C1
Tècnic/a de Territori	C1

DENOMINACIÓ DE LA PLAÇA LABORAL C1	GRUP
Encarregat/da	C1
Oficial Primera Manteniment	C1
Oficial Primera Mercats	C1
Oficial Primera Jardiner	C1
Professor/a Ceràmica i Arts Plàstiques	C1
Professor/a Dibuix i Pintura	C1
Tècnic/a Auxiliar	C1
Tècnic/a Auxiliar de Gestió	C1
Tècnic/a Auxiliar Mestre Industrial	C1
Tècnic/a de Teatre	C1

EQUIVALÈNCIES

Mestre Industrial
Tècnic/a Auxiliar Comerç
Tècnic/a Auxiliar Consum
Tècnic/a Auxiliar Delineant
Tècnic/a Auxiliar Inspector
Tècnic/a Auxiliar Monitor
Tècnic/a de Convivència
Tècnic/a de Protocol
Tècnic/a de Territori
Administratiu/va
Tècnic/a Auxiliar Administració
Tècnic/a Auxiliar
Tècnic/a Auxiliar Gestió
Delineant
Administratiu/va
Tècnic/a Auxiliar Administració
Tècnic/a Auxiliar
Tècnic/a Auxiliar Gestió

EQUIVALÈNCIES

Encarregat/da
Tècnic/a Auxiliar Mestre Industrial
Tècnic/a Auxiliar
Tècnic/a Auxiliar de Gestió
Oficial Primera Manteniment
Oficial Primera Mercats
Oficial Primera Jardiner
Tècnic/a Auxiliar
Tècnic/a Auxiliar de Gestió

Negreta: equivalents entre elles i amb les de sota

Laborant Laboratori
Administratiu/va
Tècnic/a Auxiliar Administració
Tècnic/a Auxiliar
Tècnic/a Auxiliar Gestió

Tècnic/a Auxiliar Arts Gràfiques
Administratiu/va
Tècnic/a Auxiliar Administració
Tècnic/a Auxiliar
Tècnic/a Auxiliar Gestió

Tècnic/a Auxiliar Topografia
Administratiu/va
Tècnic/a Auxiliar Administració
Tècnic/a Auxiliar
Tècnic/a Auxiliar Gestió

Tècnic/a de Teatre
Administratiu/va
Tècnic/a Auxiliar Administració
Tècnic/a Auxiliar
Tècnic/a Auxiliar Gestió

Administratiu/va
Tècnic/a Auxiliar Administració
Tècnic/a Auxiliar
Tècnic/a Auxiliar Gestió

Qualsevol categoria de professor C1
Tècnic/a Auxiliar
Tècnic/a Auxiliar de Gestió

CATEGORIA FUNCIONARI C2	GRUP
Auxiliar Administració General	C2
Tècnic/a Auxiliar Infermeria	C2
Tècnic/a Auxiliar Laboratori	C2
Auxiliar Disseny Gràfic	C2
Auxiliar Mediator/a	C2
Auxiliar Tècnic/a	C2
Auxiliar Topografia	C2
Tècnic/a Auxiliar Reprografia	C2
Treballador/a Familiar	C2
Oficial Electricista	C2
Oficial Electricista- Llauner	C2
Oficial Jardiner	C2
Oficial Llauner	C2
Oficial Mecànic-Planxista	C2
Oficial Mecànic-Xofer	C2
Oficial Oficis	C2
Oficial Paleta	C2
Oficial Pintor	C2
Oficial Xofer	C2
Oficial Xofer Grua	C2

DENOMINACIÓ DE LA PLAÇA LABORAL C2	GRUP
Auxiliar Administratiu/va	C2
Auxiliar Tècnic/a	C2
Oficial Electricista	C2
Oficial Fuster	C2
Oficial Il·luminació i So	C2
Oficial Jardiner	C2
Oficial Oficis	C2
Oficial Oficis Reprografia	C2
Oficial Xofer	C2

EQUIVALÈNCIES

Tècnic/a Auxiliar Laboratori
Tècnic/a Auxiliar Infermeria
Auxiliar Administració General
Auxiliar Tècnic/a

Tècnic/a Auxiliar Infermeria
Auxiliar Administració General
Auxiliar Tècnic/a

Auxiliar Disseny Gràfic
Auxiliar Administració General
Auxiliar Tècnic/a

Auxiliar Mediator/a
Auxiliar Administració General
Auxiliar Tècnic/a

Auxiliar Topografia
Auxiliar Administració General
Auxiliar Tècnic/a

EQUIVALÈNCIES

Oficial Electricista
Oficial Fuster
Oficial Il·luminació i So
Oficial Jardiner
Oficial Oficis
Oficial Oficis Reprografia
Oficial Xofer

Negreta: equivalents entre elles i amb les de sota

Tècnic/a Auxiliar Reprografia
Auxiliar Administració General
Auxiliar Tècnic/a

Treballador/a Familiar
Auxiliar Administració General
Auxiliar Tècnic/a

Oficial Electricista
Oficial Electricista- Llauner
Oficial Jardiner
Oficial Llauner
Oficial Mecànic-Planxista
Oficial Mecànic-Xofer
Oficial Oficis
Oficial Paleta
Oficial Pintor
Oficial Xofer
Oficial Xofer Grua

Auxiliar Administració General
Auxiliar Tècnic/a

Auxiliar Administratiu/va
Auxiliar Tècnic/a

CATEGORIA FUNCIONARI AP	GRUP
Subaltern/a	AP
Operari/ària	AP

EQUIVALÈNCIES
Subaltern/a
Operari/ària

Negreta: equivalents entre elles i amb les de sota

DENOMINACIÓ DE LA PLAÇA LABORAL AP	GRUP
Subaltern/a	AP
Operari/ària	AP
Operari/ària Grua	AP

EQUIVALÈNCIES
Operari/ària
Operari/ària Grua
Subaltern/a

Annex 6. Definició de les competències professionals

Competències professionals	Definició general	Nivell	Definició segons nivell
ADAPTACIÓ	Capacitat per ajustar-se a situacions noves i canviants en el lloc de treball amb predisposició a l'aprenentatge i flexibilitat davant les exigències dels canvis.	Inicial (1)	Capacitat d'adaptar la conducta a situacions (procediments, funcions, normes etc.) noves en l'àmbit laboral a partir d'instruccions rebudes per part de l'àrea/servei.
		Mig (2)	Capacitat d'adaptar la conducta a situacions (procediments, funcions, normes, etc.) noves en l'àmbit laboral a partir de les directrius de l'àrea/servei.
		Alt (3)	Capacitat d'orientar la conducta envers noves línies de treball, procediments o normatives de manera proactiva.
		Màxim (4)	Capacitat per desenvolupar amb visió estratègica accions que permetin anticipar-se als canvis per a minimitzar els efectes negatius i aprofitar les seves potencialitats, millorant l'eficàcia i l'eficiència d'un servei o àrea municipals.
APRENDRE A APRENDRE	Capacitat de gestionar autònomament el propi aprenentatge i persistir en ell, cercant oportunitats i superant obstacles, mantenint una actitud favorable envers qualsevol activitat que esdevingui millorar coneixements, habilitats o actituds.	Inicial (1)	Capacitat d'identificar les pròpies necessitats en termes d'aprenentatge professional i dur a terme actuacions de millora en base als recursos oferts per la corporació.
		Mig (2)	Capacitat d'identificar les pròpies necessitats en termes d'aprenentatge professional i proposar actuacions de millora de manera proactiva i anant més enllà dels recursos que l'organització hagi preestablert.
		Alt (3)	Capacitat d'introduir millores en la realització de les funcions que li són pròpies a partir de l'aprenentatge fet de manera autònoma.
		Màxim (4)	Capacitat de millorar de forma permanent el seu rendiment de manera autònoma en base no només als recursos que l'organització posa al seu abast sinó mitjançant qualsevol medi existent encara que no l'hagi posat al seu abast explícitament l'organització.



Competències professionals	Definició general	Nivell	Definició segons nivell
AUTOCONTROL	Capacitat per controlar i regular les emocions i la pròpia conducta davant de situacions d'alt nivell d'ansietat i/o conflicte real o potencial en el desenvolupament de les funcions.	Inicial (1)	Capacitat de controlar les seves emocions, actuant de forma reflexiva i contenida en situacions potencialment estressants en el desenvolupament de les seves funcions.
		Mig (2)	Capacitat per a, en una situació en presència d'emocions intenses com el descontentament, l'enuig o la frustració, continuar parlant, actuant o treballant amb serenor.
		Alt (3)	Capacitat per mantenir la calma i actuar amb serenor en situacions força estressants derivades d'un conflicte.
		Màxim (4)	Capacitat per mantenir la calma i actuar amb serenor en situacions molt estressants.
COMPROMÍS AMB L'ORGANITZACIÓ	Capacitat d'alinear la conducta professional amb les necessitats, prioritats i objectius de l'organització, mostrant i promovent una actitud positiva envers aquesta en qualsevol situació.	Inicial (1)	Capacitat d'identificar les necessitats, prioritats i objectius a assolir per l'organització de manera que la conducta professional pròpia sigui coherent amb aquests.
		Mig (2)	Capacitat d'orientar els comportaments i les accions quotidianes en coherència amb els objectius i prioritats de l'organització, aplicant-los en l'àmbit d'actuació del propi lloc de treball i dedicant l'esforç personal necessari per tal d'assolir-los.
		Alt (3)	Capacitat d'aconseguir que altres persones aliniïn la seva dinàmica de treball i els seus objectius amb els de l'organització, tot ajustant els recursos i mitjans al seu abast cap a aquests.
		Màxim (4)	Capacitat d'aconseguir que els membres de l'organització aliniïn la seva dinàmica de treball i els seus objectius amb els de l'organització, tot ajustant els recursos i mitjans al seu abast cap a aquests.

Competències professionals	Definició general	Nivell	Definició segons nivell
INICIATIVA	Capacitat per actuar de manera autònoma així com prendre i assumir decisions per compte pròpia sense dependre de les instruccions dels altres en la realització de les responsabilitats pròpies.	Inicial (1)	Capacitat de desenvolupar les directrius encomanades de manera autònoma, resolent per si mateix/a problemes de poca complexitat.
		Mig (2)	Capacitat d'incorporar canvis en la pròpia feina i de manera autònoma, assumibles i realitzables que solucionin mancances o millorin el funcionament general del servei.
		Alt (3)	Capacitat per actuar de manera autònoma i àgil en situacions de gran incertesa, alt risc o complexitat, facilitant la seva resolució.
		Màxim (4)	Capacitat d'anticipar-se a les situacions amb una visió a llarg termini i actuar de manera autònoma, creant oportunitats o evitant problemes futurs que no siguin evidents en un moment determinat.
INNOVACIÓ	Capacitat de transformar i generar noves formes d'actuar que suposin una millora per a l'organització a partir dels recursos, procediments i les circumstàncies existents.	Inicial (1)	Capacitat de qüestionar els procediments i metodologies de treball propis per tal d'identificar aspectes susceptibles de millora i fer-ne les propostes adients.
		Mig (2)	Capacitat de proposar solucions creatives i formular suggeriments plausibles per a la implantació de nous procediments i metodologies de treball en l'àmbit del propi marc d'actuació.
		Alt (3)	Capacitat de generar línies d'actuació novedoses i plantejar enfocaments alternatius als ja existents, per tal de millorar el posicionament de l'organització davant dels canvis de l'entorn.
		Màxim (4)	Capacitat de promoure una cultura innovadora i participativa per tal que els membres de l'equip interioritzin la innovació com a eina fonamental per a la millora del propi treball.



Competències professionals	Definició general	Nivell	Definició segons nivell
RECERCA DE SOLUCIONS	Capacitat de trobar alternatives viables, òptimes i eficaces als problemes, situacions i requeriments que es produeixen en el seu àmbit d'actuació.	Inicial (1)	Capacitat de formular propostes sobre la base d'una adequada comprensió dels requeriments del ciutadà o de la situació, per tal d'arribar a una solució estàndard de la problemàtica plantejada.
		Mig (2)	Capacitat d'aplicar una solució individualitzada per a cada situació diferent sobre la base dels seus coneixements i experiència prèvia, per tal de millorar els resultats.
		Alt (3)	Capacitat d'aplicar una solució eficaç a situacions complexes, mobilitzant diferents entitats, recursos o persones i demostrant creativitat en el seu disseny i definició, partint de models apresos o experimentats.
		Màxim (4)	Capacitat de resoldre situacions o problemes molt complexes a partir de solucions innovadores i creatives sobre la base d'un enfocament no tradicional, mitjançant un elevat coneixement dels objectius a assolir en el seu àmbit d'actuació.
COMUNICACIÓ	Capacitat de transmetre missatges eficaçment i de manera clara, precisa i adaptada al context i a l'objectiu de la comunicació.	Inicial (1)	Capacitat d'ajustar els missatges a les característiques dels interlocutors, escoltant-los de manera activa i fent l'esforç per entendre les idees i posicions d'aquests, encara que siguin oposades a les pròpies.
		Mig (2)	Capacitat de generar un clima de comunicació positiu per tal d'evitar una posició defensiva en els interlocutors, oferint la retroinformació necessària per tal d'assegurar-se que entenen correctament el missatge transmès.
		Alt (3)	Capacitat de crear eines i/o desenvolupar actuacions que afavoreixin o facilitin una comunicació eficaç a nivell de tota l'organització, tant a nivell descendent, com ascendent, com horitzontal o quan l'acte comunicatiu té un caràcter estratègic.
		Màxim (4)	Capacitat d'ajustar els missatges a les característiques dels interlocutors, escoltant-los de manera activa i fent l'esforç per entendre les idees i posicions d'aquests, encara que siguin oposades a les pròpies.



Competències professionals	Definició general	Nivell	Definició segons nivell
HABILITATS INTERPERSONALS	Capacitat d'interactuar positivament amb altres persones, identificant les seves motivacions i/o necessitats per tal de facilitar i fomentar un bon clima de relacions en el context laboral.	Inicial (1)	Capacitat per mantenir un tracte correcte, amable i cordial amb els/les seus/seves companys/es i amb la ciutadania, percebent les emocions o pensaments dels altres i adequant el seu comportament en pro d'una bona relació i expressant-se amb assertivitat quan s'escaigui.
		Mig (2)	Capacitat per comprendre i interpretar correctament els problemes, sentiments i preocupacions subjacents d'una altra persona, escoltant empàticament i mostrant interès per les posicions dels altres, encara que siguin oposades a les pròpies.
		Alt (3)	Capacitat d'implicar-se amb les motivacions o problemàtiques de les altres persones, identificant-les com a pròpies i modificant la seva pròpia conducta en pro d'un millor marc d'interacció interpersonal.
		Màxim (4)	Capacitat de fomentar un clima càlid de relacions en el grup i cap a la ciutadania, tot fomentant, amb la seva pròpia conducta, les actituds i els comportaments més idonis per a cada situació -adaptació del llenguatge, comprensió dels altres...-
PERSUASIÓ I INFLUÈNCIA	Capacitat d'influir en altres persones de l'organització o alienes per tal que aquestes contribueixin, en alguna mesura, a l'assoliment d'objectius, respectant en tot moment els principis ètics i morals.	Inicial (1)	Capacitat per adaptar les argumentacions pròpies als nivells, interessos i punts de vista dels interlocutors/ores quan aquests no suposen un fòrum de gran entitat.
		Mig (2)	Capacitat d'aconseguir un impacte en altres persones mitjançant la utilització de diverses tàctiques interrelacionades en circumstàncies de poca complexitat.
		Alt (3)	Capacitat d'aconseguir un impacte en altres persones mitjançant la utilització de diverses tàctiques interrelacionades en circumstàncies de gran complexitat
		Màxim (4)	Capacitat d'utilitzar diverses estratègies d'influència complexes, elaborades i indirectes, gestionant adequadament la informació, proporcionant-la o retenint-la, per produir efectes determinats així com capacitat de gestionar les relacions i les opinions de persones i grups implicats, cercant prèviament coalicions i estats d'opinió favorables a l'assoliment dels objectius de treball.



Competències professionals	Definició general	Nivell	Definició segons nivell
<p style="text-align: center;">XARXA RELACIONAL</p>	<p>Capacitat per establir i mantenir relacions amb xarxes de persones, la cooperació amb les quals és o serà necessària per obtenir bons resultats en els objectius marcats.</p>	Inicial (1)	Capacitat d'establir relacions adequades per a l'organització, obtenint la col·laboració de persones necessàries
		Mig (2)	Capacitat d'establir relacions idònies amb xarxes de persones o entitats essent la seva cooperació beneficiosa a curt o llarg termini per a l'organització
		Alt (3)	Capacitat de planificar, promoure i desenvolupar xarxes de relacions complexes amb entitats, serveis i organitzacions per mantenir-se informat/da, identificar oportunitats de millora, facilitar l'assoliment dels objectius establerts, etc
		Màxim (4)	Capacitat de formar i assessorar a altres persones de l'organització en matèria de desenvolupament de relacions, essent un referent en aquest tema per tal d'aconseguir la seva cooperació i implicació en l'assoliment dels objectius de l'organització.
<p style="text-align: center;">CAPACITAT ANALÍTICA</p>	<p>Capacitat d'explicar tècnicament, identificant les causes i predint les conseqüències, un problema o una situació determinada en l'àmbit de la seva especialitat.</p>	Inicial (1)	Capacitat d'identificar la tècnica de recollida de dades i el model explicatiu més adient en base a la informació o la problemàtica a solucionar, quan aquesta és d'una complexitat mitjana.
		Mig (2)	Capacitat d'identificar el model explicatiu i la tècnica de recollida de dades més adient en base a la informació o la problemàtica a solucionar, quan aquestes són de molta complexitat i el ventall d'opcions és múltiple.
		Alt (3)	Capacitat d'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. -metaavaluació-
		Màxim (4)	Capacitat d'innovar en tècniques d'avaluació de processos complexos o difícils a través d'un coneixement profund dels mètodes vigents en cada moment, per tal d'obtenir dades més precises i així poder modificar o millorar el procés, el projecte o la situació en qüestió.



Competències professionals	Definició general	Nivell	Definició segons nivell
<p>COMPETÈNCIA DIGITAL</p>	<p>Capacitat d'utilitzar de manera segura i crítica les tecnologies d'informació i comunicació en totes les seves possibilitats per tal d'obtenir, produir, presentar, intercanviar i/o avaluar informació en el seu àmbit d'actuació.</p>	<p>Inicial (1)</p>	<p>Capacitat d'identificar les utilitats de les TIC per obtenir, produir, organitzar, presentar, intercanviar o avaluar informació en el desenvolupament de les seves tasques així com utilitzar-les en bona part per a aquestes finalitats.</p>
		<p>Mig (2)</p>	<p>Capacitat d'utilitzar en totes les seves possibilitats les TIC per obtenir, produir, organitzar, presentar, intercanviar o avaluar informació en el desenvolupament de les seves tasques.</p>
		<p>Alt (3)</p>	<p>Capacitat d'utilitzar en totes les seves possibilitats les TIC així com impulsar o fomentar l'ús d'aquestes en altres àmbits o persones a través de l'assessorament o la formació.</p>
		<p>Màxim (4)</p>	<p>Capacitat d'introduir millores tant al seu àmbit de treball com en altres àmbits de la corporació, mitjançant la creació de recursos, eines o instruments propis de les TIC.</p>
<p>DOMINI PROFESSIONAL</p>	<p>Capacitat d'enfrontar i resoldre situacions de diferent ordre i naturalesa que es presentin en el context professional propi, amb els mitjans adequats i en base als coneixements i habilitats tècniques i/o operatives per tal d'assegurar la màxima eficiència i eficàcia.</p>	<p>Inicial (1)</p>	<p>Capacitat per a dur a terme actuacions relacionades amb el contingut funcional del seu lloc de treball en coherència amb i/o aplicant la metodologia derivada dels conceptes, la normativa i/o els procediments bàsics actualitzats, de manera autònoma.</p>
		<p>Mig (2)</p>	<p>Capacitat de dur a terme activitats complexes amb diferents possibilitats de d'actuació, aplicant correctament les novetats, tendències i canvis relacionats amb el seu àmbit de treball (normativa, nous mètodes, sistemes de gestió...), mostrant interès en l'aprenentatge i la incorporació de noves formes de treballar que suposin una millora en el seu àmbit de treball.</p>
		<p>Alt (3)</p>	<p>Capacitat d'interpretar les novetats, tendències i canvis relacionats amb el seu àmbit de treball per tal de millorar els mètodes i sistemes de treball.</p>
		<p>Màxim (4)</p>	<p>Capacitat de crear i incorporar nous mètodes i/o sistemes de treball a partir de les novetats, tendències i canvis per tal de millorar els processos i serveis existents en l'actualitat.</p>

Competències professionals	Definició general	Nivell	Definició segons nivell
<p>CONEIXEMENT DEL TERRITORI</p>	<p>Capacitat per identificar els punts geogràfics del municipi, així com per donar informació bàsica dels serveis i equipaments principals de l'ajuntament. Capacitat de comprendre i interpretar la realitat socioeconòmica del municipi i la ciutadania i conèixer el teixit econòmic i associatiu i els recursos i serveis existents, ja siguin del propi centre, de les diferents àrees de l'Ajuntament, d'altres administracions, associacions, entitats, serveis, etc.</p>	<p>Inicial (1)</p>	<p>Capacitat d'identificar de forma general els principals punts geogràfics del municipi i la ubicació i l'existència dels serveis més rellevants, tant municipals com d'altres administracions amb presència en el territori; coneixent els trets bàsics de la realitat socioeconòmica del municipi, relacionat amb el seu àmbit de treball, i del teixit associatiu existent.</p>
		<p>Mig (2)</p>	<p>Capacitat de conèixer amb profunditat els punts geogràfics del municipi i la ubicació i prestacions que ofereixen els serveis més rellevants, tant municipals com d'altres administracions amb presència en el territori, sent capaç de donar-ne informació exhaustiva i detallada i sent capaç d'identificar aquells serveis o prestacions que poden ser d'utilitat per al propi treball. Capacitat d'identificar i comprendre la realitat socioeconòmica del municipi i dels seus habitants i d'entendre l'entramat associatiu (tipologia, característiques, relacions entre aquest) que s'observa en cada moment.</p>
		<p>Alt (3)</p>	<p>Capacitat de conèixer amb profunditat el territori marc en què es troba el municipi i la seva realitat socioeconòmica i els serveis externs que poden ser d'utilitat per al propi treball o d'altres. Ser capaç de planificar i organitzar intervencions globals en el municipi per resoldre les necessitats mediantes que puguin sorgir, amb una correcta i adequada previsió.</p>
		<p>Màxim (4)</p>	<p>Capacitat de planificar accions i actuacions en base al context territorial, desenvolupant relacions professionals amb persones que integren altres organitzacions, serveis, entitats o col·lectius que siguin profitosos per a la consecució dels propis objectius segons les necessitats detectades en cada moment.</p>



Competències professionals	Definició general	Nivell	Definició segons nivell
GESTIÓ DE CONFLICTES	Capacitat per detectar, prevenir i resoldre una situació difícil o complexa derivada d'interessos contraposats en el context de l'organització.	Inicial (1)	Capacitat per identificar els aspectes contraposats que han derivat en un conflicte i dur a terme actuacions per tal de minimitzar-lo o resoldre-ho.
		Mig (2)	Capacitat per aplicar les tècniques d'anàlisi, identificació i gestió de conflictes idònies per a cada situació concreta i en funció dels elements integrants del conflicte, facilitant arribar a punts d'acord assumibles per totes les parts.
		Alt (3)	Capacitat d'analitzar i resoldre conflictes de diversa naturalesa sota el paradigma de guany compartit per a totes les parts
		Màxim (4)	Capacitat d'actuar de manera proactiva, avançant-se, prevenint els conflictes abans de que es produeixin, fomentant un clima de cohesió i respecte entre les persones de l'equip/organització.
GESTIÓ DE LA INFORMACIÓ	Capacitat de recercar, tractar i organitzar la informació necessària per tal d'elaborar documentació diversa en relació a les pròpies responsabilitats i serveis.	Inicial (1)	Capacitat d'identificar les fonts d'informació i mètodes de tractament de la informació existents en el seu àmbit de treball per tal d'assolir els diferents objectius assignats.
		Mig (2)	Capacitat d'utilitzar en totes les seves possibilitats els recursos i fonts d'informació que té al seu abast directament o indirectament per obtenir el millor resultat, amb criteris de rigor i vetllant per l'exactitud de la informació processada o obtinguda.
		Alt (3)	Capacitat de crear sistemes o pràctiques novadores que permetin recollir i gestionar idòniament la informació requerida per al propi àmbit de treball de forma habitual, promovent una gestió compartida de la informació.
		Màxim (4)	Capacitat de formar i instruir a altres persones en les tècniques més idònies en cada cas per a recollir, gestionar, tractar i efectuar recerques de la informació existent.



Competències professionals	Definició general	Nivell	Definició segons nivell
INSTRUMENTS, EINES I MAQUINÀRIA	Capacitat per utilitzar de forma òptima i eficient les eines i instruments a l'abast, optimitzant al màxim les seves prestacions.	Inicial (1)	Capacitat d'identificar en la seva màxima expressió les prestacions, la forma de manipulació i les necessitats de manteniment de les eines i instruments a l'abast del servei i tenir les habilitats necessàries per a poder executar els treballs assignats amb aquests materials de forma òptima.
		Mig (2)	Capacitat d'utilitzar correctament totes les prestacions dels instruments i ser capaç de manipular i fer el manteniment de les eines i instruments a l'abast del servei.
		Alt (3)	Capacitat d'utilitzar correctament les prestacions de les eines, instruments i maquinària i optimitzar-ne el seu ús segons les necessitats de cada moment, manipulant i efectuant el manteniment ordinari segons les necessitats de les eines i instruments a l'abast del servei.
		Màxim (4)	Capacitat d'assessorar i instruir a altres persones en la utilització i manipulació de les eines, instruments i maquinària al seu abast, aprofitant alhora tots els recursos que ofereix aquella eina en benefici del servei.
NEGOCIACIÓ	Capacitat per dirigir i/o controlar la interacció entre diferents parts amb l'objectiu d'arribar a un acord, utilitzant tècniques de guanyar i planificant alternatives per arribar als millors acords.	Inicial (1)	Capacitat per assolir punts d'acord satisfactoris per a les diferents parts, a partir de la identificació d'objectius comuns.
		Mig (2)	Capacitat per assolir acords satisfactoris, planificant alternatives per negociar els millors acords a partir de la interpretació dels objectius de l'organització o de la situació específica, focalitzant la negociació en el problema i no tant en la persona.
		Alt (3)	Capacitat per obtenir acords satisfactoris per a tothom, inferint els objectius concrets de l'organització en base a les línies estratègiques determinades en situacions de difícil confluència d'interessos.
		Màxim (4)	Capacitat per obtenir acords satisfactoris per a tothom i compromisos estables que enforteixin la relació, inferint els objectius concrets de l'organització en base a les línies estratègiques (definides o no), tot fent ús d'una habilitat per crear un ambient idoni per a la cooperació i col·laboració.



Competències professionals	Definició general	Nivell	Definició segons nivell
OPTIMITZACIÓ DE RECURSOS	Capacitat de treballar de forma eficient i eficaç, orientant la seva actuació a l'obtenció dels millors resultats, amb els mitjans imprescindibles per assolir els objectius marcats.	Inicial (1)	Capacitat d'identificar els recursos disponibles en l'organització i orientar la seva actuació de forma general cap a la utilització dels mitjans exclusivament imprescindibles per a l'assoliment dels objectius marcats.
		Mig (2)	Capacitat d'orientar la seva actuació a l'obtenció dels millors resultats amb la mínima inversió de recursos i mitjans possibles per a cada situació.
		Alt (3)	Capacitat de generar formes noves de treball, canvis en l'ús de les eines o recursos per tal d'aprofitar-les des d'una altre vessant de manera que permeti assolir els objectius propis del seu àmbit de treball, tot suposant la despesa o la inversió mínima en nous recursos.
		Màxim (4)	Capacitat de promoure una cultura d'optimització de recursos entre les persones del seu voltant, de tal manera que en la presa de decisions un element clau sigui el criteri d'optimització, sense que això suposi una merma de la qualitat.
ORGANITZACIÓ DEL TREBALL	Capacitat de planificar, prioritzar i distribuir les activitats i els recursos per tal d'assegurar la consecució dels objectius esperats.	Inicial (1)	Capacitat de planificar el propi treball i administrar el temps destinat a cada qüestió, de manera autònoma per tal d'aconseguir allò que se li demana en el temps corresponent.
		Mig (2)	Capacitat d'establir, de manera autònoma, objectius i terminis per a la realització de les tasques, tot definint les prioritats del treball dins del seu àmbit i assegurant-se que s'hagi obtingut la qualitat del treball esperada i s'hagin dut a terme totes les actuacions previstes.
		Alt (3)	Capacitat de dur a terme simultàniament diversos projectes complexos, establint de forma permanent mecanismes de coordinació i de control de la informació dels processos en marxa.
		Màxim (4)	Capacitat d'avaluar tant la pròpia planificació com la de terceres persones mitjançant les tècniques més adients i determinar i comunicar clarament els aspectes a millorar.



Competències professionals	Definició general	Nivell	Definició segons nivell
ORIENTACIÓ A LA QUALITAT DEL RESULTAT	Capacitat d'orientar la conducta professional envers l'assoliment de resultats amb nivell excel·lent en termes de qualitat.	Inicial (1)	Capacitat d'identificar els aspectes claus d'un procediment en termes d'eficiència i eficàcia per tal de detectar els punts febles en termes de temps i qualitat i proposar els canvis adients per tal de millorar-lo.
		Mig (2)	Capacitat d'aplicar canvis específics en els mètodes de treball per aconseguir millores respecte dels nivells actuals d'assoliment en els resultats tant qualitativament com quantitativament.
		Alt (3)	Capacitat per aconseguir i superar els estàndards d'acompliment i els terminis establerts, fixant-se per a un/a mateix/a i/o per a les altres persones els paràmetres a assolir.
		Màxim (4)	Capacitat de promoure en l'organització la millora contínua del servei i l'orientació a l'eficiència.
ORIENTACIÓ AL CLIENT INTERN I EXTERN	Capacitat per donar resposta satisfactòria a les necessitats o demandes dels clients, ja siguin interns o externs (ciutadania), identificant les possibles demandes no explícites i/o futures necessitats.	Inicial (1)	Capacitat per percebre i identificar les necessitats del client, establint una relació comunicativa oberta i fluida i mostrant interès per conèixer el seu nivell de satisfacció.
		Mig (2)	Capacitat d'adaptar la pròpia conducta per tal de satisfer les demandes del client, utilitzant els recursos i la informació necessaris, més enllà de les preestablertes a priori.
		Alt (3)	Capacitat per generar i mantenir una relació amb perspectives de llarg termini amb el/la client/a per resoldre les seves necessitats actuals o futures.
		Màxim (4)	Capacitat de dur a terme i promoure la recerca d'informació sobre les necessitats latents però no explícites del client per tal d'anticipar-se a les seves necessitats, més enllà d'aquelles que resulten òbvies o evidents i adequar la seva actuació i els mitjans disponibles a aquestes necessitats.



Competències professionals	Definició general	Nivell	Definició segons nivell
REDACCIÓ DE DOCUMENTS ESPECÍFICS	Capacitat d'elaborar documents en l'àmbit professional propi utilitzant el llenguatge d'especialitat de manera sintètica i comprensible.	Inicial (1)	Capacitat d'identificar bàsicament el llenguatge d'especialitat idoni per a cada situació i ser capaç d'incorporar-ho de forma bàsica als documents que elabori.
		Mig (2)	Capacitat d'aplicar correctament el llenguatge d'especialitat idoni per a cada situació, essent capaç de detectar errors o mancances amb un mínim grau de supervisió en els documents elaborats.
		Alt (3)	Capacitat de redactar documents específics de forma novedosa amb un estàndard de qualitat idoni pel que fa a la utilització del llenguatge d'especialitat corresponent a cada situació, essent capaç de detectar errors o mancances sense necessitat de supervisió.
		Màxim (4)	Capacitat d'actuar com a referent en la redacció de documents específics i instruir i formar a les altres persones per millorar les seves capacitats en la redacció de documents, essent capaç de detectar errors o mancances en els documents elaborats per les altres persones i de proposar l'esmena idònia en cada cas, mostrant una actitud de preocupació constant per tal que els documents elaborats s'ajustin amb rigor al llenguatge d'especialitat corresponent.
DIRECCIÓ DE PERSONES	Capacitat per assolir resultats en el equips de treball mitjançant la coordinació de les persones que els integren, aconseguint que aquestes contribueixin de manera efectiva en la consecució dels objectius.	Inicial (1)	Capacitat de prioritzar i assignar amb criteri activitats i tasques a un equip de persones, transmetent instruccions de forma clara i supervisant i comunicant el resultat i vetllant per mantenir la cohesió del grup.
		Mig (2)	Capacitat d'aplicar correctament els mecanismes de seguiment i supervisió del treball de les persones d'un equip que siguin necessaris, mantenint un clima de cooperació i vetllant per les necessitats de les persones de l'equip.
		Alt (3)	Capacitat d'aconseguir que un/s equip/s assoleixi/n els objectius marcats, establint i aplicant els mecanismes de seguiment i supervisió que siguin necessaris i alhora mantenint un clima de cooperació.
		Màxim (4)	Capacitat de crear metodologies i/o instruments per a promoure un estil de direcció de persones eficaç i homogeni a l'organització així com assessorar a altres persones en aquesta matèria.



Competències professionals	Definició general	Nivell	Definició segons nivell
PRESA DE DECISIONS	Capacitat d'escollir entre diferents alternatives, aquelles que són més viables per a la consecució dels objectius, basant-se en una anàlisi dels possibles efectes i riscos de les possibilitats d'implementació.	Inicial (1)	Capacitat d'escollir entre diferents alternatives indicades a les normes o procediments de treball i assumir les conseqüències tant negatives com positives.
		Mig (2)	Capacitat d'analitzar fets o situacions complexes i decidir, en col·laboració amb el responsable, l'alternativa de solució més adient quan aquesta té impacte en un procés, producte o servei i assumir les conseqüències tant positives com negatives.
		Alt (3)	Capacitat d'analitzar fets o situacions complexes decidint autònomament la solució més adient amb una avaluació minuciosa de la viabilitat, les conseqüències o l'impacte (tècnic, econòmic, social, personal, etc.) de la mesura adoptada i assumir les conseqüències tant positives com negatives.
		Màxim (4)	Capacitat de seleccionar de manera autònoma la opció més adequada entre diferents alternatives de resolució, examinant els escenaris i els riscos de les possibles solucions en un context de gran impacte a l'organització (personal, econòmic, estructural, etc.).
VISIÓ ESTRATÈGICA	Capacitat per tenir en compte els canvis de l'entorn, les oportunitats, els inconvenients així com les fortaleces i febleses de la pròpia organització a l'hora de planificar qualsevol actuació pròpia o de l'equip.	Inicial (1)	Capacitat d'identificar els canvis que es produeixen en l'entorn i adequar el seu comportament i el del seu equip a les noves necessitats, tot detectant les noves oportunitats que aquests canvis ofereixen.
		Mig (2)	Capacitat d'introduir amb previsió canvis o innovacions de l'entorn que poden afectar al seu àmbit de treball a mig termini.
		Alt (3)	Capacitat de detectar les oportunitats de mercat generades per un entorn canviant i les fortaleces i les debilitats de la pròpia organització quan ha de respondre a aquest, per tal de ser capaç d'oferir la millor resposta estratègica.
		Màxim (4)	Capacitat de formular propostes, alternatives i innovacions a l'equip de govern que condueixin a la millora de la satisfacció de la ciutadania respecte dels serveis que li són oferts des de la corporació i dur a terme les actuacions necessàries per tal de implementar-les.



Competències professionals	Definició general	Nivell	Definició segons nivell
DESENVOLUPAMENT DE PERSONES	Capacitat per facilitar i impulsar el creixement de les persones de l'equip en termes tant d'aprenentatge com d'acompliment, potenciant al màxim les seves capacitats i aportacions a l'organització, mitjançant les estratègies més adients.	Inicial (1)	Capacitat de transmetre i fomentar entre les persones de l'equip la implicació envers el seu creixement professional, motivant-los/es a reflexionar sobre les pròpies necessitats i orientant-los en positiu mitjançant estratègies comunicatives planificades o no.
		Mig (2)	Capacitat per identificar les necessitats dels membres de l'equip en termes d'aprenentatge així com les seves potencialitats en termes d'acompliment, i donar retroalimentació de cara a maximitzar l'adequació de la persona al lloc de treball, aplicant els instruments més adients.
		Alt (3)	Capacitat d'analitzar i detectar el potencial de cada persona de l'equip, més enllà de la informació aportada pels instruments d'avaluació, per tal de delegar i/o assignar responsabilitats en funció del seu perfil.
		Màxim (4)	Capacitat de crear espais i possibilitats per al desenvolupament de les persones, aconseguint que la millora i l'aprenentatge permanent formin part de la cultura de l'equip o de l'organització.