

Notes jurídiques sobre la gestió de persones al món local

Gerència de Serveis d'Assistència al Govern Local
Servei d'Assistència Jurídica en Recursos Humans (SAJRH)

Incidència als ajuntaments
de la Llei 5/2020, de 29 d'abril, de mesures
fiscals, financeres, administratives i del sector
públic i de creació de l'impost sobre les
instal·lacions que incideixen en el medi ambient.

Nota Jurídica núm. 10 Maig 2020

Introducció

En data de 30 d'abril de 2020 el Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya publica la **Llei 5/2020, de 29 d'abril, de mesures fiscals, financeres, administratives i del sector públic i de creació de l'impost sobre les instal·lacions que incideixen en el medi ambient**, amb un seguit de mesures legals del tot diverses que, d'entre d'altres, afecten el personal al servei de les entitats locals de Catalunya.

El títol V estableix **les mesures en matèria de personal de l'Administració de la Generalitat i el seu sector públic** que tenen afectació al personal al servei de les entitats locals i, en especial, destaquem la configuració del **personal directiu mitjançant la formalització de contracte laboral especial d'alta direcció**.

D'aquesta incidència en destaca també, la modificació relativa a les particularitats procedimentals dels **expedients disciplinaris**, establint un nou termini de resolució d'aquests expedients, que passa a ésser de vuit mesos.

Conté també la modificació de **la Llei 21/1987, d'incompatibilitats del personal al servei de l'Administració de la Generalitat, atès que s'estableix expressament un règim de silenci administratiu desestimatori** amb relació a les sol·licituds d'autorització de compatibilitat.

Tot seguit relacionem, a tall més informatiu que pròpiament d'anàlisi, les principals novetats legislatives que afecten o poden afectar la gestió de personal al servei dels ajuntaments:

1. Personal directiu
2. Mobilitat voluntària de funcionaris de carrera entre administracions públiques
3. Termini de caducitat expedients disciplinaris
4. Silenci desestimatori en les sol·licituds de compatibilitat
5. Modificació de la Llei de policies locals de Catalunya: condició d'agents de l'autoritat
6. Modificació de la Llei de policies locals de Catalunya: reserva i ordre de preferència en el processos de selecció a favor de la incorporació de dones.
7. Modificació de la Llei de Mossos d'Esquadra: rescabament de danys o lesions en ocasió del servei o com a conseqüència del servei prestat .

Personal directiu: determinació dels llocs de treball. Selecció, nomenament i contracte laboral d'alta direcció i durada

L' article 102 de la Llei 5/2020, de 29 d'abril, en el seu apartat 2, modifica el TRLMRLC i estableix un nou redactat de l'article 306, amb substancials modificacions, que resta redactat de la manera següent:

Article 306. Personal directiu

1. El nomenament de personal directiu d'ens locals i la formalització del corresponent contracte laboral d'alta direcció, d'acord amb el estableix aquesta llei, són competència de la presidència de l'entitat, que n'ha de donar compte al ple en la primera sessió que tingui.

2. La denominació i la determinació dels llocs directius s'ha de dur a terme mitjançant un instrument d'ordenació diferenciat del de la relació de llocs de treball, l'aprovació del qual correspon al ple, a proposta de la presidència de l'ens local, excepte en els municipis de gran població, en què és competència de la junta de govern local.


3. Els membres de la corporació no poden ésser nomenats personal directiu. El personal directiu està subjecte a les causes d'incapacitat i d'incompatibilitat establertes per als membres de la corporació.

4. Els procediments de selecció i provisió de personal directiu han d'exigir en tots els casos una formació específica de grau o de postgrau, s'han de regir pels principis de mèrit, capacitat, publicitat i lliure concurrència i han d'assegurar la idoneïtat dels aspirants en relació amb els llocs objecte de la convocatòria. En els procediments s'ha d'acreditar i verificar que els aspirants estan en possessió de les competències professionals exigides.

5. El personal directiu nomenat té dret a la inamovibilitat en el lloc de treball, sempre que els resultats de l'avaluació de la gestió duta a terme siguin satisfactoris, i a romandre en el càrrec fins que, un cop finit el mandat en què hagi estat nomenat, cessi el president o presidenta de la corporació que l'havia nomenat. El nou president o presidenta de l'ens local pot, discrecionalment, prorrogar el període d'exercici de les funcions directives per a un altre mandat, o bé convocar un nou procediment de selecció i provisió del lloc de treball.

De les modificacions assenyalades en la nova regulació del personal directiu n'hem de ressaltar els següents canvis:

- la competència de l'alcaldia i no del ple en el nomenament;
- la formalització de contracte laboral especial d'alt direcció;
- l'exigència de titulació i procediment de selecció i provisió mitjançant convocatòries públiques concurrents sota els principis de mèrit, capacitat i idoneïtat;
- l'establiment d'un instrument diferenciat de la RLLT per a la definició dels llocs de treball de personal directiu;
- el cessament automàtic quan cessi l'alcaldia que l'ha nomenat llevat que discrecionalment la nova alcaldia aprovi la pròrroga per a un nou mandat.

Així mateix, us apropem també als primers comentaris sobre la nova regulació publicats per la doctrina científica .

Mobilitat voluntària entre administracions públiques: situació administrativa. Drets i deures en la remoció i/o cessament en el lloc de treball

L'article 103 modifica l'apartat 2 de l'article 87 de la refosa en un text únic dels preceptes de determinats textos legals vigents a Catalunya en matèria de funció pública, aprovada pel Decret legislatiu 1/1997, de 31 d'octubre -en endavant TU¹- concordant amb l'article 84 del TREBEP pel que fa a la mobilitat voluntària entre administracions públiques.

Aquesta modificació de l'article 87.2 del TU determina la situació administrativa dels funcionaris amb destinació a una altra administració amb motiu de processos de mobilitat per provisió definitiva de llocs de treball, i estableix que romandran en situació

¹ Hem de tenir present l'article 300 del TRLMRLC que estableix la identitat del règim estatutari dels funcionaris de l'Administració local i els de la Generalitat de Catalunya, d'entre d'altres, pel que fa al règim de les situacions administratives:

El règim estatutari dels funcionaris locals pel que fa a l'adquisició i la pèrdua de la condició de funcionari, les situacions administratives, els drets sindicals i de participació, les vacances, les llicències i els permisos, els deures i les responsabilitats, i el règim disciplinari han d'ésser idèntics als dels funcionaris de l'Administració de la Generalitat. Tot això sens perjudici de l'aplicació per l'autoritat local corresponent de l'esmentat règim o per l'Administració de l'Estat en el cas de destitució del càrrec o separació del servei d'un funcionari amb habilitació nacional.

administrativa de serveis en altres administracions en l'administració d'origen. Però, la regulació innovadora és la que incideix en les conseqüències que afecten el cessament, remoció i amortització del lloc de treball en l'administració de destí, perquè distingeix i diferencia si la mobilitat es realitza per mitjà del sistema de concurs de mèrits o bé per mitjà del de lliure designació.

En el cas que la mobilitat sigui per mitjà del sistema de concurs de mèrits, si es produeix la remoció o l'amortització del lloc de treball, l'administració de destí restarà obligada a donar una nova destinació provisional. En canvi, si la mobilitat s'ha produït pel sistema de lliure designació l'administració de destinació podrà donar-li una nova destinació provisional per bé que no restarà obligada.

L'article 87.2 de TU resta redactat de la manera següent:

*2. Els funcionaris de carrera procedents d'altres administracions públiques que obtinguin destinació a l'Administració de la Generalitat mitjançant els procediments de provisió resten en llur administració d'origen en la **situació de serveis en altres administracions.** »*

En els supòsits de remoció o de supressió del lloc de treball, si els funcionaris han obtingut aquest lloc pel sistema de concurs de mèrits i capacitats, romanen en l'Administració de la Generalitat, que els ha d'assignar provisionalment un lloc de treball d'acord amb el sistema vigent de carrera i provisió de llocs.

En el supòsit de cessament o de supressió del lloc de treball obtingut per mitjà del sistema de lliure designació, els funcionaris han de sol·licitar el reingrés al servei actiu en llur administració d'origen llevat que, en el termini de tres dies hàbils a comptar de la data del cessament o de la supressió del lloc de treball, l'Administració comuniqui a la persona interessada la seva adscripció provisional a un altre lloc de treball adequat al seu perfil professional i obert a la mobilitat interadministrativa. Durant aquest termini de tres dies s'entén que el funcionari continua a tots els efectes en servei actiu a l'Administració de la Generalitat. El reingrés al servei actiu en l'administració d'origen té efectes econòmics i administratius des de la data en què s'ha sol·licitat.

Si no se sol·licita el reingrés al servei actiu en el termini d'un mes, el funcionari és declarat d'ofici en la situació d'excedència voluntària per interès particular en la seva administració d'origen, amb efectes de l'endemà del dia en què ha cessat en el servei actiu.

Termini de caducitat de 8 mesos en els expedients disciplinaris

El mateix article 103 modifica l'apartat 1 de l'article 118 del TU ²en establir un nou terme de caducitat dels expedients disciplinaris, que fins ara era de 6 mesos, i passa a ser de 8 mesos.

L'entrada en vigor d'aquest nou terme serà partir del 1 de maig de 2020 tal i com estableix la Disposició Final Tercera per l'entrada en vigor de la Llei 5/2020, de 29 d'abril.

L'article 118.1 del TU resta redactat de la manera següent:

1. El procediment per a determinar la responsabilitat disciplinària i la imposició de sancions, si escauen, s'ha d'establir per reglament, el qual ha de garantir els principis de legalitat, contradicció, audiència, presumpció d'innocència i proporcionalitat i que es doni compte dels expedients disciplinaris als òrgans de representació col·lectiva. La durada màxima de l'expedient és de vuit mesos, llevat que l'Administració justifiqui una pròrroga expressa o hi hagi una conducta dilatòria de l'inculpat.

Silenci desestimatori en les sol·licituds d'autorització de compatibilitat

L'article 104 modifica l'article 17 de Llei 21/1987, de 26 de novembre, d'incompatibilitats del personal al servei de l'Administració de la Generalitat i també d'aplicació directa al personal de les entitats locals, de conformitat amb l'article 1.2 d) de la mateixa llei.

Fins ara el redactat d'aquest article establia solament el requeriment de resolució expressa per a qualsevol exercici d'un segon lloc de treball o activitat pública o privada. Però no establia expressament que la falta de resolució expressa donés lloc al silenci desestimatori.

Val a dir que a la llei bàsica estatal, la Llei 53/1984, de 26 de desembre, d'incompatibilitats del personal al servei de les administracions públiques, no s'estableix les conseqüències de la manca de resolució expressa de les sol·licituds de compatibilitat. Així, i de conformitat amb la vigent Llei 39/2015, d'1 d'octubre (article 24), i el Real Decreto 1777/1994, de 5 de agosto, de adecuación de las normas reguladoras de los procedimientos de gestión de personal a la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del

² Conforme article 300 del TRLMRLC quan estableix: *El règim estatutari dels funcionaris locals pel que fa a l'adquisició i la pèrdua de la condició de funcionari, les situacions administratives, els drets sindicals i de participació, les vacances, les llicències i els permisos, els deures i les responsabilitats, i el règim disciplinari han d'ésser idèntics als dels funcionaris de l'Administració de la Generalitat.../.*

Procedimiento Administrativo Común, i la doctrina jurisprudencial³, s'aplicava el silenci positiu quan no es resolien de forma expressa les sol·licituds de compatibilitat.

Amb el nou redactat de la Llei 21/1987, de 26 de novembre, el sentit del silenci administratiu canvia perquè s'estableix expressament que serà desestimatori:

Article 17

1. L'exercici d'un segon lloc de treball o activitat pública o privada requereix, en tots els casos, autorització expressa prèvia.

2. Un cop transcorregut el termini establert reglamentàriament des de la presentació de la sol·licitud d'autorització de compatibilitat al registre de l'òrgan competent per a resoldre-la sense que s'hagi dictat i notificat resolució expressa, s'entén desestimada la sol·licitud d'autorització de compatibilitat de les activitats declarades en la sol·licitud.

Modificació de la Llei 16/1991, de 10 de juliol, de policies locals: policies i vigilants agents de l'autoritat

L'article 108 modifica la Llei 16/1991, afegint un segon paràgraf a l'article 7, per tal **d'establir condició d'agents de l'autoritat als vigilants** en l'exercici de les funcions establertes en l'article 13 i en aquells municipis que no disposin de policia local.

L'article 7 resta redactat de la següent manera:

Article 7.

1. Els policies locals gaudeixen a tots els efectes, en l'exercici de llurs funcions, de la condició d'agents de l'autoritat.

2. També gaudeixen de la condició d'agents de l'autoritat els vigilants a què fa referència l'article 1.2, sempre que:

- a) Actuïn degudament identificats i en exercici de les funcions que els son pròpies tal com estan definides en l'article 13 i amb les limitacions de l'article 8.3.*
- b) El municipi on actuïn no disposi de policia local, tal com estableix l'article 1.2. No es consideren agents de l'autoritat, en cap cas, els vigilants, algtzirs o*

³ STSJ Catalunya 878/2015, de 19 de novembre; STSJ Galicia 436/2017, de 27 de setembre.

similars que actuen de manera complementària o auxiliar a una policia local municipal existent.

Modificació de la Llei 16/1991, de 10 de juliol, de policies locals: determinació de reserva de places i ordre de preferència per tal que puguin ser proveïdes per dones

El mateix article 108 de la Llei 5/2020 afegeix una disposició addicional, la vuitena, a la Llei 16/1991, 10 de juliol, per tal d'incorporar les dones en les diferents escales i categories del cos de la policia local de Catalunya.

La disposició addicional vuitena de la Llei 16/1991, de 10 juliol, resta de la següent manera:

Disposició addicional vuitena

1. Les convocatòries per a accedir a les diferents categories de policies locals i vigilants a què fa referència l'article 1 aprovades a partir de l'1 de gener de 2020 han de determinar el nombre de places que han d'ésser proveïdes per dones per a complir l'objectiu d'equilibrar la presència de dones i homes en les plantilles respectives. »

2. El nombre de places reservat per a dones ha d'ésser proporcional als objectius perseguits, i no pot ésser superior al 40% de les places convocades ni inferior al percentatge que sigui establert pel pla d'igualtat de cada ajuntament. Com a regla general, fins que els ajuntaments no elaborin aquests plans d'igualtat, el percentatge mínim no pot ésser inferior al 25% de les places convocades, sempre que se'n convoquin més de tres.

3. En els procediments selectius a què fa referència l'apartat 2, l'adjudicació de les places convocades s'ha de fer seguint una única llista final de les persones que hagin superat el procés, ordenades segons la puntuació obtinguda, aplicant-hi els criteris de desempat establerts legalment, llevat que per aquest procediment no s'assoleixi el percentatge que determina l'apartat 2, en el qual cas caldrà donar preferència a les candidates dones, fins a assolir l'objectiu perseguit, sempre que es compleixin les condicions següents:

a) Hi ha d'haver en tots els casos una equivalència de capacitació, determinada per la superació de les proves i els exercicis de la fase d'oposició del sistema selectiu.

b) Cap de les candidates dones seleccionades en virtut d'aquest criteri de preferència no pot tenir un diferencial negatiu de puntuació, en la fase d'oposició i, si escau, en la fase de concurs, de més del 15% respecte als candidats homes preterits.

c) No es pot aplicar aquesta mesura respecte a candidats en què concorrin motius de discriminació positiva legalment determinats altres que el criteri de preferència que regula la present disposició, com la pertinença a altres col·lectius amb especials dificultats d'accés a l'ocupació.

4. El criteri de preferència que regula la present disposició no és aplicable si en el cos, l'escala i la categoria objecte de la convocatòria hi ha una presència de funcionàries dones igual o superior al 33%.

Les novetats que cal ressaltar, i que de ben segur plantejaran interrogants, són les següents:

- ✓ Les mesures de reserva places, per tal que puguin ser ocupades preferentment per dones, s'apliquen a les convocatòries de places amb **efectes d'1 de gener de 2020**.
- ✓ Estableix **una reserva mínima de places del 25 % en cada convocatòria**, com a regla general, en defecte de pla d'igualtat aprovat, i **una reserva màxima del 40%** de les places objecte de cada convocatòria.
- ✓ **Estableix un criteri de preferència en les adjudicacions de les places** quan no puguin ser cobertes per la llista única d'aspirants per ordre de puntuació, basat en un diferencial negatiu de màxim d'un 15% del total de la puntuació, per bé que no s'escapa a ningú que caldrà observar el seu compliment efectiu amb l'estudi de futur i amb la casuística de cada procés de selecció.
- ✓ **Aquest criteri de preferència en l'adjudicació no serà aplicable** quan:
 - afecti a candidats en el quals concorrin motius de discriminació positiva legalment determinats, com la pertinença a altres col·lectius amb especials dificultats d'accés a l'ocupació, sense identificar, però, la referència;
 - si en les places objectes de la convocatòria hi ha una presència de dones igual o superior al 33%.

Modificació de la Llei 10/1994, d'11 de juliol, de la policia de la Generalitat - Mossos d'Esquadra, de rescabament de danys o lesions en ocasió del servei o com a conseqüència del servei prestat

L'article 112 de la Llei 5/2020 modifica l'article 48⁴ de la Llei de la policia de la Generalitat de Catalunya -Mossos d'Esquadra, estableix el procediment de rescabament de danys o lesions en ocasió del servei o com a conseqüència del servei prestat i que no hagin pogut ser rescabats per cap mitjà.

L'article 48 ter de la Llei 10/1994, d'11 de juliol, de la policia de la Generalitat - Mossos d'Esquadra, resta redactat de la manera següent:

Article 48 ter

*1. Els danys materials o lesions que pateixin els membres del cos de Mossos d'Esquadra, en ocasió o com a conseqüència del servei prestat, i sempre que no concorrin dol o negligència, **han d'ésser reconeguts amb la instrucció prèvia del procediment corresponent que s'inicia d'ofici o a sol·licitud del funcionari interessat.***

*2. **La resolució que posa fi a l'expedient ha d'indicar la procedència o no del rescabament i, si s'escau, identificar l'origen de les lesions o danys materials, la relació de causalitat existent entre aquests i el servei i llur valoració econòmica.***

*3. **No poden ésser objecte de rescabament, en cap cas, les lesions o danys materials que siguin indemnitzats o satisfets per altres sistemes de cobertura⁵.***

Hem de senyalar que la modificació rau en l'establiment de procedir en la determinació dels supòsits i el procediment per rescabalar ja que en l'anterior redactat de l'article 48 ter es posposava a l'aprovació d'un reglament.

Certament aquest article 48 ter, no afecta directament el personal de la policia local dels ajuntaments, si bé l'afegim a aquest llistat de novetats perquè considerem que caldrà tenir-lo en compte, si més no com a referència i previsió, en les reclamacions del personal de la policia local pels danys i lesions soferts en acte de servei dels quals no han pogut ser rescabats i els responsables condemnats han estat declarats insolvents.

⁴ Curiosament aquest article fou incorporat per la Llei de mesures administratives de l'any 2017.

⁵ Caldrà estar atents també a la interpretació que de futur es doni aquest paràgraf, en especial que no hagin estat satisfets per altres sistemes de cobertura

Referències normatives

- 📄 Llei 5/2020, de 29 d'abril, de mesures fiscals, financeres, administratives i del sector públic i de creació de l'impost sobre les instal·lacions que incideixen en el medi ambient.
- 📄 Decret Legislatiu 2/2003, de 28 d' abril, pel que s'aprova el Text refós de la Llei municipal i de règim local de Catalunya.
- 📄 Decret Legislatiu 1/1997, de 31 d'octubre, pel que s'aprova la refosa en un Text únic dels preceptes de determinats textos legals vigents a Catalunya en matèria de funció pública.
- 📄 Llei 21/1987, de 26 de novembre, d'incompatibilitats del personal al servei de l'Administració de la Generalitat de Catalunya.
- 📄 Llei 16/1991, de 10 de juliol, de les policies locals de Catalunya.
- 📄 Llei 10/1994, d'11 de juliol, de la policia de la Generalitat de Catalunya - Mossos d'Esquadra.
- 📄 Llei 39/2015, d'1 d'octubre, del procediment administratiu comú de las administracions públiques
- 📄 Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de Incompatibilidades del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas.
- 📄 Real Decreto 1777/1994, de 5 de agosto, de adecuación de las normas reguladoras de los procedimientos de gestión de personal a la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

Servei d'assistència Jurídica en Recursos Humans

de la **Gerència de Serveis d'Assistència al Govern Local**

Comte d'Urgell, 187 · 08036 Barcelona

Telèfon: 93.402.22.76

s.sajrh@diba.cat

www.diba.cat/directori/servei-d-assistencia-juridica-en-recursos-humans