



Generalitat de Catalunya
Departament de la Presidència
Direcció General de Funció Pública

AVANTPROJECTE DE LLEI DE L'OCUPACIÓ PÚBLICA CATALANA

MEMÒRIA D'AVALUACIÓ DE L'IMPACTE DE LES MESURES PROPOSADES

D'acord amb l'article 62.1 de l'Estatut d'Autonomia de Catalunya, la iniciativa legislativa correspon, entre d'altres, al Govern. L'article 36.1 de la Llei 13/2008, del 5 de novembre, de la presidència de la Generalitat i del Govern estableix que el Govern exerceix la iniciativa legislativa per mitjà de la presentació dels projectes de llei al Parlament.

L'article 36.3.b de la Llei 13/2008, del 5 de novembre esmentada, estableix que els avantprojectes de llei han d'anar acompanyats, entre d'altres documents, per una memòria d'avaluació de l'impacte de les mesures proposades, que contingui, com a mínim, un informe d'impacte pressupostari, en què s'avalua la repercussió de l'avantprojecte de llei en els recursos personals i materials i en els pressupostos de la Generalitat, i també les fonts i els procediments de finançament, si escau; un informe d'impacte econòmic i social, en què s'avaluen els costos i els beneficis que implica la iniciativa legislativa per als seus destinataris i per a la realitat social i econòmica; un informe d'impacte normatiu, en què s'avalua la incidència de les mesures proposades per la norma en termes d'opcions de regulació, de simplificació administrativa i de reducció de càrregues administratives per als ciutadans i les empreses, i, finalment, un informe d'impacte de gènere.

1. Anàlisi del context. Problemes que es pretén solucionar. Objectius que es volen assolir. Possibles solucions alternatives normatives i no normatives.

1.1 Anàlisi del context

Des que es va iniciar el desenvolupament estatutari i des que es va fer efectiu el reconeixement de l'autonomia local, les administracions públiques catalanes han patit un procés de transformació d'indubtable magnitud.

L'Administració de la Generalitat de Catalunya, que va començar a edificar-se precàriament a finals de la dècada dels anys setanta, va tenir un creixement notable durant els anys vuitanta i noranta del segle passat, que es va plasmar en una multiplicació dels seus efectius. En aquest període va començar a configurar-se el marc institucional i normatiu de la funció pública de la Generalitat, i així mateix d'aquella època vénen les estructures actualment existents i la pròpia cultura corporativa, així com l'organització que s'ha anat assentant de mica en mica en l'administració autonòmica.

Les administracions locals catalanes durant aquest període de temps van tenir així mateix un enorme creixement, derivat de les pròpies demandes ciutadanes i de les necessitats objectives que es plantejaven en un espai de govern local tradicionalment abandonat. Una transformació que es va concretar en la configuració d'uns sistemes d'ocupació pública construïts sota bases normatives febles, però que van anar resolent alguns dels problemes més greus amb els quals s'enfrontava el món local.

El procés de construcció de la funció pública catalana es va iniciar amb la Llei 17/1985, de 23 de juliol, de la funció pública de l'Administració de la Generalitat, que es va dictar en

C/ del Foc, 57
Edifici A
08038 Barcelona
Tel. 93 857 40 00



Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
16/12/2025

Document electrònic garantit amb signatura electrònica. Podeu verificar la seva integritat al web csv.gencat.cat fins al 19/01/2029

Original electrònic / Còpia electrònica autèntica

CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ



0TRXJHFOF979CSBO9VHCV80TLWEU3UJU

Data creació còpia:
19/01/2026 10:54:00

Pàgina 1 de 25

Generalitat de Catalunya
Departament de la Presidència
Direcció General de Funció Pública

desenvolupament del marc normatiu bàsic aprovat per mitjà de la Llei 30/1984, de 2 d'agost, de mesures per a la reforma de la funció pública. Aquest procés es va completar amb la Llei 9/1986, de 10 de novembre, de Cossos de Funcionaris de la Generalitat de Catalunya, un text encara vigent i sobre el qual s'ha edificat l'estructura actual de l'Administració de la Generalitat.

Tot aquest quadre normatiu es va dictar en el marc de les previsions competencials recollides en l'Estatut d'autonomia de Catalunya de 1979 i, així mateix, d'acord amb les bases que, en aquesta matèria (i de manera parcial), havia regulat l'Estat a l'any 1984, mitjançant la Llei 30/1984, de 2 d'agost, i que van ser objecte de modificacions puntuals permanents i, fins i tot, d'algunes reformes de més profunditat.

Posteriorment es va aprovar el Decret Legislatiu 1/1997, de 31 d'octubre, que conté el marc normatiu de referència en matèria de funció pública de l'Administració de la Generalitat de Catalunya i que, si bé introdueix algunes innovacions, representa una línia de continuïtat amb un model que ja estava demostrant enormes limitacions.

L'Estatut d'autonomia de Catalunya de 2006 estableix actualment en l'article 136 el marc competencial que correspon a la Generalitat de Catalunya en matèria de funció pública, respectant el principi d'autonomia local, en els termes següents:

- a) La competència exclusiva sobre el règim estatutari del personal al servei de les administracions públiques catalanes i sobre l'ordenació i l'organització de la funció pública, salvant el que disposa la lletra b.
- b) La competència compartida per al desenvolupament dels principis ordenadors de l'ocupació pública, sobre l'adquisició i la pèrdua de la condició de funcionari, les situacions administratives i els drets, els deures i les incompatibilitats del personal al servei de les administracions públiques.
- c) La competència exclusiva, en matèria de personal laboral, per a l'adaptació de la relació de llocs de treball a les necessitats derivades de l'organització administrativa i sobre la formació d'aquest personal.

L'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic (EBEP) aprovat per la Llei 7/2007, de 12 d'abril, i posteriorment refós pel Text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic (TREBEP) aprovat pel Reial Decret Legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, ha representat una alteració substancial del marc normatiu vigent fins avui en matèria d'ocupació pública. Aquest nou cos normatiu parteix d'una concepció del que es considera bàsic, deixant un ampli marge de configuració a les Comunitats Autònomes, sobretot en els aspectes que afecten els elements estructurals i organitzatius, així com en la carrera professional i el sistema retributiu. També ha introduït en el sistema d'ocupació pública innovacions d'una profunditat i complexitat que no es poden minimitzar.

Al llarg dels darrers anys Catalunya ha canviat, sens dubte, de fisonomia, i es constata un quadre de necessitats que, al costat dels problemes tradicionals, presenta un cúmul de nous reptes. La institució de la funció pública ha d'adaptar-se necessàriament a aquests reptes i ser capaç d'oferir valor afegit per situar els poders públics de Catalunya en posició d'assolir un marc d'eficàcia i eficiència en la gestió pública, superant el model burocràtic actual.

2/25



Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
16/12/2025

Document electrònic garantit amb signatura electrònica. Podeu verificar la seva integritat al web csv.gencat.cat fins al 19/01/2029

Original electrònic / Còpia electrònica autèntica

CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ



0TRXJHFOF979CSBO9VHCV80TLWEU3UJU

Data creació còpia:
19/01/2026 10:54:00

Pàgina 2 de 25

1.2. Problemes que es pretén solucionar

Els problemes que es pretén solucionar amb la Llei són els següents:

- La institució de l'ocupació pública de Catalunya no està adaptada als requeriments i exigències del segle XXI. Es considera convenient definir un nou sistema de funció pública adaptat a un entorn i una realitat econòmica, social, cultural i política que no té res a veure amb la Catalunya del segle passat.
- Adaptació de la institució de l'ocupació pública als impactes tecnològics, científics i medi ambientals que incideixen inevitablement sobre l'ocupació i la productivitat.
- Atendre la creixent demanda de regeneració de les institucions.
- Rejuvenir les plantilles atès l'envelliment de les mateixes i les previsions de jubilacions massives de personal (vegeu Annex, punt C: Edat del personal de l'Administració de la Generalitat)
- La pràctica inexistència de planificació estratègica de recursos humans.
- Rigidesa dels procediments d'accés a l'ocupació pública i promoció.
- Percentatge elevat de temporalitat en l'ocupació pública (vegeu Annex, punt A4: Personal fix i personal temporal de les administracions públiques catalanes).
- Atomització de cossos sense una prèvia planificació ni objectius concrets i peticions de creació de nous cossos.
- Excessiva mobilitat voluntària interna i escassa mobilitat entre administracions públiques catalanes.
- Escassa consideració dels resultats i de l'acompliment en la carrera professional i el sistema retributiu.

1.3. Objectius que es volen assolir

La voluntat d'abordar una reforma integral de l'ocupació pública de les administracions públiques catalanes i adaptar-la al context vigent i als reptes de futur que es plantegen en endavant comporta la necessitat de l'avantprojecte de Llei, amb la finalitat de modernitzar, professionalitzar i fer l'ocupació pública més eficient, de forma que reverteixi en el desenvolupament econòmic i social i en la millora dels serveis públics.

Aquesta reforma té com a objectius:

- Establir un marc legal de l'ocupació pública comú a totes les administracions públiques catalanes per tal d'adaptar-lo a l'entorn social, econòmic i cultural i a l'actual context tecnològic i científic.
- Reforçar les capacitats executives, ètiques i professionals de l'ocupació pública catalana.

3/25



Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
16/12/2025

Document electrònic garantit amb signatura electrònica. Podeu verificar la seva integritat al web csv.gencat.cat fins al 19/01/2029

Original electrònic / Còpia electrònica autèntica

CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ



0TRXJHFOF979CSBO9VHCV80TLWEU3UJU

Data creació còpia:
19/01/2026 10:54:00

Pàgina 3 de 25

Generalitat de Catalunya
Departament de la Presidència
Direcció General de Funció Pública

- Redissenyar les polítiques de selecció en l'ocupació pública catalana, amb la finalitat d'eleva la capacitat i els resultats de gestió del sector públic, així com atraure talent cap a les administracions públiques catalanes per rejoinir les plantilles.
- Dotar les administracions públiques catalanes de les eines adequades per una planificació estratègica dels recursos humans.
- Redissenyar les eines tradicionals de gestió de personal, com són les relacions de llocs de treball i les ofertes d'ocupació pública per fer-les més àgils i flexibles i dotar-les de poder d'adaptació i capacitat per donar respostes ràpides i immediates a les necessitats de l'administració pública en cada context.
- Prioritzar la captació de nous perfils professionals, principalment científics, tecnològics, i els requerits per pal·liar la situació d'emergència climàtica que són els demandats en nombrosos sectors on la tecnologia i la digitalització tenen un paper fonamental.
- Aprofundir en la necessitat de professionalitzar els sistemes de selecció, aplicar mecanismes per agilitzar-los i adequar les proves a les funcions que han de ser efectivament desenvolupades.
- Establir eines per reduir la temporalitat en l'ocupació pública, agilitzant els processos selectius i al mateix temps, preveure mecanismes d'exigència de responsabilitat en cas d'abús d'aquesta situació.
- Simplificar l'actual estructura de cossos i escales adequant-los als àmbits competencials necessaris i redefinir els llocs de treball públics per dotar-los de més polivalència.
- Facilitar mecanismes de mobilitat i d'ajustament temporal per poder atendre eficaçment les necessitats sobrevingudes superant les actuals rigideses que la crisi pandèmica ha posat de manifest.
- Detectar i captar talent dins l'organització per mitjà de sistemes efectius de promoció interna i de provisió de llocs de treball o de formació.
- Establir mecanismes per permetre una mobilitat efectiva del personal entre les diferents administracions públiques catalanes.
- Impulsar la carrera professional en el propi lloc de treball basada en itineraris professionals amb diferents trams als quals pugui accedir-se sense tenir en compte exclusivament l'antiguitat sinó per l'avaluació continuada de l'acompliment amb una acreditació prèvia de competències.
- Donar un fort impuls a la formació amb plans d'acompanyament professional que incloguin la renovació de coneixements i habilitats.
- Implementar un sistema objectiu i fiable d'avaluació del desenvolupament de la feina dels empleats públics que defineixi els objectius a assolir i mesuri el grau real d'acompliment. Aquest sistema ha de permetre gestionar la diferència, incentivant i premiant el desenvolupament professional excel·lent.

4/25



Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
16/12/2025

Document electrònic garantit amb signatura electrònica. Podeu verificar la seva integritat al web csv.gencat.cat fins al 19/01/2029

Original electrònic / Còpia electrònica autèntica

CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ



0TRXJHFOF979CSBO9VHCV80TLWEU3UJU

Data creació còpia:
19/01/2026 10:54:00

Pàgina 4 de 25

Per assolir alguns d'aquests objectius, es potencia i posa en valor el paper de l'Escola d'Administració Pública de Catalunya, que esdevé cabdal en l'impuls del nou model d'ocupació pública. Amb aquesta finalitat, s'atribueixen a l'Escola competències en matèria de formació i desenvolupament dels empleats públics; captació de talent, selecció del personal funcionari i professionalització dels òrgans de selecció, i acreditació dels funcionaris de carrera als efectes de la mobilitat interadministrativa, entre d'altres, aspectes que constitueixen els eixos sobre els quals es fonamenta l'ocupació pública de les administracions públiques catalanes regulada per l'avantprojecte.

Els objectius que s'indiquen impacten en totes les administracions públiques catalanes, si bé de forma modulada i amb respecte a l'autonomia i a la capacitat d'autoorganització de les administracions locals i les universitats.

En aquest sentit, l'impacte sobre l'Administració de la Generalitat i els seus empleats públics és ple, ja que es pretén una reforma integral de l'ocupació pública d'aquesta, incidint especialment en la carrera professional, l'avaluació de l'acompliment, la planificació estratègica dels recursos humans, la reducció de la temporalitat, el rejoeniment de la plantilla i els procediments d'accés. L'avantprojecte té impacte, així mateix, en les administracions locals i les universitats públiques catalanes, sense alterar el seu marc competencial i àmbit d'autonomia.

1.4 Possibles solucions alternatives normatives i no normatives

Les possibles solucions alternatives normatives i no normatives per tal d'assolir els objectius que s'han identificat són les següents:

a) Opció de no fer res o mantenir la situació actual.

Si no es fa res, és a dir, si no es fa cap mena d'intervenció, es continuarà aplicant la normativa bàsica sense cap innovació ni millora i, per tant, no es disposarà d'un desplegament específic que tingui en compte les necessitats actuals de l'ocupació pública catalana.

Aquesta iniciativa cerca la congruència entre l'entorn actual i l'organització de l'ocupació pública, creant un nou context facilitador de l'ordenació imprescindible per a l'àmbit públic, incorporant en el centre el capital humà.

El canvi de context ve determinat per l'entrada en escena d'un nou marc normatiu bàsic en la matèria a partir de la publicació de l'EBEP (2007) i la seva refosa (2015). Aquest nou marc normatiu, a part de redefinir la institució objecte de regulació (de "funció pública" a "ocupació pública"), estableix una concepció certament oberta (en alguns casos fins i tot dispositiva, en altres amb una naturalesa de principis oberts) del que són les bases estatals en la matèria i permet, per tant, uns marges de configuració normativa molt més amplis per a un desenvolupament autònom.

És especialment important desplegar normativament per l'àmbit català, incloent l'administració local i la universitària, tots els aspectes relatius a les qüestions estructurals o que tenen una dimensió objectiva en les relacions d'ocupació pública, l'ordenació i estructura, la carrera professional, l'avaluació d'acompliment i el sistema retributiu.

5/25

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
16/12/2025Document electrònic garantit amb signatura electrònica. Podeu verificar la seva integritat al
web csv.gencat.cat fins al 19/01/2029

Original electrònic / Còpia electrònica autèntica

CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ



0TRXJHFOF979CSBO9VHCV80TLWEU3UJU

Data creació còpia:
19/01/2026 10:54:00

Pàgina 5 de 25

Generalitat de Catalunya
Departament de la Presidència
Direcció General de Funció Pública

Tots aquests elements estructurals es configuren de forma molt oberta a la legislació bàsica, la qual cosa exigeix que sigui el legislador català qui defineixi el seu abast, la seva funció i, en definitiva, el propi model d'ocupació pública catalana. Si el legislador català no actua, tot aquest potencial d'innovació (o, si es prefereix, aquest canvi de paradigma) no és possible implementar-l'ho, quedant limitada l'eficàcia i l'eficiència dels serveis públics. D'aquí la transcendència que té l'aprovació d'una nova Llei d'ocupació pública catalana, atès que activa aquells elements de la legislació bàsica d'ocupació pública que poden resultar més innovadors i permet l'aprovació d'un marc normatiu únic per a la totalitat d'administracions públiques catalanes que reguli la carrera professional, l'avaluació d'acompliment, el sistema retributiu i els sistemes de provisió de llocs de treball, entre d'altres.

b) Opció normativa preferida: regulació de l'ocupació pública catalana en una norma de rang legal.

Aquesta opció suposa disposar d'un nou marc normatiu amb rang legal de l'empleat públic català per adequar-lo als nous temps i a les exigències de la ciutadania.

Es pretén una millora de la qualitat institucional de l'ocupació pública catalana introduint aquells elements bàsics d'innovació que facin de l'ocupació pública una institució amb alt grau de professionalització, imparcial i responsable per la gestió dels seus resultats amb una vocació indubtable de servei a la ciutadania.

En concret, entre d'altres, es pretén:

- Definir un àmbit d'aplicació que compregui les diferents administracions públiques catalanes per poder establir un marc comú però respectant les particularitats de determinats col·lectius específics de personal (vegeu Annex, punt B. Personal de les administracions públiques catalanes inclòs en l'àmbit d'aplicació de la Llei).
- Establir els òrgans de l'ocupació pública catalana.
- Determinar els diferents tipus d'empleat públic.
- Definir les eines de planificació dels recursos humans, l'oferta pública d'ocupació i regular la selecció de personal.
- Regular l'adquisició i la pèrdua de la condició de personal funcionari.
- Establir els mecanismes que permetin la mobilitat del personal entre les administracions públiques catalanes.
- Simplificar i racionalitzar el sistema de cossos i escales de personal funcionari.
- Regular l'ordenació dels llocs de treball (vegeu Annex, punt A3: Personal funcionari i personal laboral de les administracions públiques catalanes).
- Dissenyar un nou sistema de carrera professional: horitzontal i vertical i promoció interna.
- Introduir l'avaluació de l'acompliment per als empleats públics.

6/25



Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
16/12/2025

Document electrònic garantit amb signatura electrònica. Podeu verificar la seva integritat al web csv.gencat.cat fins al 19/01/2029

Original electrònic / Còpia electrònica autèntica

CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ



0TRXJHFOF979CSBO9VHCV80TLWEU3UJU

Data creació còpia:
19/01/2026 10:54:00

Pàgina 6 de 25

Generalitat de Catalunya
Departament de la Presidència
Direcció General de Funció Pública

- Definir els drets i deures dels empleats públics de les administracions públiques catalanes, en concret establir el marc del codi de conducta dels empleats públics.
- Regular el règim de retribucions dels empleats públics.
- Establir la jornada, els permisos, les vacances i els drets relacionats amb la conciliació de la vida laboral amb la vida familiar.
- Regular les situacions administratives del personal funcionari de les administracions públiques catalanes.
- Establir els principis generals del règim d'incompatibilitats dels empleats públics.
- Establir el règim disciplinari del personal funcionari.

Tal com s'ha dit, els objectius que s'indiquen impacten en totes les administracions públiques catalanes, si bé de forma modulada i amb respecte a l'autonomia i a la capacitat d'autoorganització de les administracions locals i les universitats.

Així, malgrat la problemàtica detectada en relació amb l'ordenació dels cossos i escales, finalment decau de l'avantprojecte la proposta de simplificació i racionalització dels cossos i escales de personal funcionari, en els termes que inicialment s'havia plantejat. Doncs fruit de la tramitació, s'ha fet palès que no ha estat possible assolir el consens esperat i per aquest motiu s'opta per regular aquesta matèria de forma independent, en una iniciativa normativa específica.

Es considera que un avantprojecte de llei específic permetrà separar el debat tècnic sobre classificació i estructura de cossos del debat més general sobre el règim jurídic del personal. També possibilitarà articular processos de participació amb espais de diàleg específics, per facilitar que el consens sobre els cossos es construeixi de manera més gradual i tècnica. Amb tot i això, l'avantprojecte introdueix les bases d'un procés d'homogeneïtzació i de racionalització de cossos amb la voluntat de simplificar el sistema i avançar en la convergència estructural, de forma que s'afavoreixi la mobilitat interadministrativa, procés que ha de culminar amb l'aprovació de la corresponent llei d'ordenació de cossos i escales.

c) Opcions alternatives: regular per disposicions reglamentàries.

El desenvolupament de la normativa existent es considera insuficient per resoldre els problemes plantejats, els quals s'han d'abordar de manera global i conjunta. Això requereix una norma que estableixi un marc regulador global que pugi afectar totes les administracions públiques catalanes, incloses les administracions locals i les universitats públiques. En aquest sentit, no es considera viable la configuració del nou model d'ocupació pública per mitjà d'opcions que no tinguin caràcter normatiu, aquest objectiu únicament es pot assolir a través d'una norma amb rang legal.

D'altra banda, l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic (EBEP) aprovat per la Llei 7/2007, de 12 d'abril, refós posteriorment pel Text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic (TREBEP) aprovat pel Reial Decret Legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, determina que en desenvolupament de l'esmentat Estatut, les comunitats autònomes han d'aprovar, en l'àmbit de les seves competències, les lleis reguladores de la funció pública corresponents.

7/25



Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
16/12/2025

Document electrònic garantit amb signatura electrònica. Podeu verificar la seva integritat al web csv.gencat.cat fins al 19/01/2029

Original electrònic / Còpia electrònica autèntica

CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ



0TRXJHFOF979CSBO9VHCV80TLWEU3UJU

Data creació còpia:
19/01/2026 10:54:00

Pàgina 7 de 25

2. Anàlisi dels impactes més rellevants

2.1. Impacte pressupostari

L'avantprojecte de Llei es configura com un instrument normatiu per l'assoliment del ple exercici de les competències que en matèria d'ocupació pública corresponen a la Generalitat de Catalunya.

Amb caràcter general, l'aplicació de la Llei s'ha de dur a terme amb càrrec als pressupostos ordinaris dels òrgans competents de les diferents administracions públiques catalanes, dins de les disponibilitats pressupostàries de cada exercici econòmic, i amb els mitjans materials i personals disponibles.

Tanmateix, algunes de les mesures del nou model requeriran preveure en les corresponents normes pressupostàries els recursos necessaris per a la seva implantació. Tot i això, tenint en compte que l'avantprojecte de Llei té com a finalitat configurar el marc legal de la nova ocupació pública, l'impacte pressupostari no es podrà valorar ni quantificar en tant aquest marc no sigui desplegat en els termes que hi són establerts.

Mesures amb impacte pressupostari

Les mesures contingudes en l'avantprojecte de llei que requeriran de la corresponent habilitació i consignació pressupostària per part de les diferents administracions públiques catalanes per a la seva implantació efectiva seran les següents:

A) La carrera professional horitzontal (article 79) i l'abonament al personal funcionari de carrera del complement de carrera professional associat a l'assoliment dels diferents trams de la mateixa (article 136.2.c).

La valoració i quantificació dels recursos necessaris per a la implementació efectiva de la carrera professional horitzontal no es podrà abordar fins que no es produeixi el desenvolupament reglamentari que preveu l'avantprojecte de Llei.

En l'àmbit de l'Administració de la Generalitat caldrà preveure també els recursos per a la constitució i funcionament de la comissió tècnica establerta a l'article 79.9, que s'haurà de regular per reglament, tenint en compte que es preveu la constitució d'una única comissió tècnica per a dur a terme les funcions vinculades al desenvolupament de la carrera professional horitzontal i a l'avaluació del compliment. Aquesta comissió podria estar constituïda per un nombre reduït de persones amb el perfil adequat, amb dedicació exclusiva o parcial.

B) L'avaluació de l'acompliment (articles 83 i 84) i l'abonament al personal funcionari del complement de rendiment vinculat al seu resultat (article 136.2.d).

La valoració i quantificació dels recursos necessaris per a la implementació efectiva de l'avaluació de l'acompliment no es podrà dur a terme en tant no es produeixi el desenvolupament reglamentari que preveu l'avantprojecte de Llei. Tot i això, atès que el complement de rendiment substituirà el complement de productivitat, no es preveu un impacte pressupostari rellevant.

8/25

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
16/12/2025Document electrònic garantit amb signatura electrònica. Podeu verificar la seva integritat al
web csv.gencat.cat fins al 19/01/2029

Original electrònic / Còpia electrònica autèntica

CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ



0TRXJHFOF979CSBO9VHCV80TLWEU3UJU

Data creació còpia:
19/01/2026 10:54:00

Pàgina 8 de 25

Generalitat de Catalunya
Departament de la Presidència
Direcció General de Funció Pública

En l'àmbit de l'Administració de la Generalitat caldrà preveure, així mateix, el recurs escaients per a la constitució i funcionament de la comissió tècnica establerta a l'article 83.5, que s'haurà de regular per reglament, tenint en compte que es preveu la constitució d'una única comissió tècnica per a dur a terme les funcions vinculades al desenvolupament de la carrera professional horitzontal i a l'avaluació del compliment.

C) El complement retributiu per a la millora de la prestació d'incapacitat temporal del règim de seguretat social en cas d'incapacitat temporal previst a l'article 145.1.

Atès que aquest complement s'estableix amb caràcter potestatiu i, d'altra banda, ja s'aplica amb caràcter general en les diferents administracions públiques catalanes i específicament en l'Administració de la Generalitat, no es preveu que generi un impacte econòmic rellevant.

D) L'article 154, regulat al Capítol II del Títol XIV, referit a les reduccions i adaptacions de la jornada de treball, preveu amb caràcter innovador, sempre que les necessitats del servei ho permetin, el cessament progressiu de la prestació de serveis, establint reduccions de jornada bonificades destinades al personal funcionari a qui manqui menys de tres anys per complir l'edat de jubilació forçosa, sempre que una part de la jornada de treball la destini a la transferència de coneixement i expertesa o a la mentorització del personal funcionari.

Si bé aquesta previsió pot tenir impacte pressupostari en les administracions públiques catalanes, es troba vinculada necessàriament a programes de planificació del relleu generacional, els quals poden preveure mesures per a la seva compensació econòmica. En aquest sentit, cal fer referència a les diferents mesures que poden establir els plans estratègics i operatius previstos en l'article 47.

En l'àmbit de l'Administració de la Generalitat, a setembre 2023, el personal funcionari d'administració i tècnic amb més de 60 anys és de 2.972 persones, que representa un 13% de la plantilla (22.977 persones), distribuïda en cossos i escales dels grups professionals següents:

A1: 959
A2: 467
C1: 605
C2: 581
Agrupació professional cos subaltern: 360

D'aquestes 2.972 persones, 487 ocupen llocs de comandament i 669 llocs singulars.

E) L'avantprojecte introdueix nous permisos d'aplicació al personal funcionari de les administracions públiques per tal d'atendre diverses necessitats que es produeixen en el context actual per afavorir la conciliació entre la vida familiar i laboral. La major part dels permisos s'ajusten als establerts actualment en la normativa bàsica estatal i als que previsiblement s'aprovaran (projecte de Llei de famílies).

No es pot preveure a priori el cost econòmic d'aquests nous permisos que, d'altra banda, es troben condicionats a situacions personals i voluntàries del personal que els pot gaudir.

F) L'avantprojecte de Llei atribueix a l'Escola d'Administració Pública de Catalunya (EAPC) un paper rellevant en el desenvolupament del nou model d'ocupació pública. Tanmateix, la norma

9/25



Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
16/12/2025

Document electrònic garantit amb signatura electrònica. Podeu verificar la seva integritat al web csv.gencat.cat fins al 19/01/2029

Original electrònic / Còpia electrònica autèntica

CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ



0TRXJHFOF979CSBO9VHCV80TLWEU3UJU

Data creació còpia:
19/01/2026 10:54:00

Pàgina 9 de 25

Generalitat de Catalunya
Departament de la Presidència
Direcció General de Funció Pública

no defineix la seva naturalesa, finalitats, principis, funcions, organització i règim jurídic, atès que, tal com s'exposa en la memòria general, s'ha optat per regular l'EAPC mitjançant un avantprojecte de llei independent. De manera que serà en aquesta iniciativa que s'haurà de valorar l'impacte econòmic corresponent.

Com sigui que les funcions que l'avantprojecte atribueix a l'EAPC es refereixen a competències que es troben actualment assignades a la pròpia EAPC o d'altres unitats o organismes, es podran dur a terme amb els mitjans personals i materials disponibles.

G) La disposició addicional setena de l'avantprojecte preveu mesures específiques per a la provisió dels llocs de treball de difícil cobertura de les zones rurals. Amb aquesta finalitat les administracions públiques catalanes poden establir, entre d'altres, incentius de tipus econòmic, fent referència a la fixació d'un nou component del complement específic de ruralitat per al personal que hi presti la seva activitat professional.

Tot i que aquesta mesura tindrà impacte econòmic, no és possible la seva valoració en tant no es concretin els llocs de treball susceptibles de la mateixa en cada administració pública catalana i no s'hagi determinat la quantia del complement retributiu corresponent.

Mesures que poden comportar estalvi pressupostari o de recursos

L'avantprojecte de llei conté diverses previsions destinades a l'optimització dels recursos humans disponibles en cadascuna de les administracions públiques catalanes i també mesures que permeten la coordinació, la col·laboració i el suport entre aquestes, i, per tant, previsiblement, la reducció dels recursos necessaris per portar a terme la seva gestió i, consegüentment, un estalvi pressupostari. En aquesta línia, les següents:

A) L'article 38, referit als llocs de treball de personal funcionari de caràcter interadministratiu, habilita la constitució d'agrupacions de llocs de treball per al sosteniment comú del seu personal i, d'altra banda, la prestació a temps parcial quan les necessitats del servei públic no justifiquin que un lloc de treball de personal funcionari tingui atribuïda una jornada completa.

B) Els instruments de planificació de l'ocupació pública establerts al Títol VI de la llei i, específicament els Plans de recursos humans, permeten, mitjançant les diverses mesures que poden contenir i que consten establertes a l'article 47, la reorganització dels recursos disponibles i, per tant, la seva optimització i atendre les necessitats que es produeixen en cada context. Des d'aquesta perspectiva, els plans indicats han d'esdevenir una eina primordial en el nou model d'ocupació pública per a la gestió dels recursos humans amb el mínim impacte pressupostari possible.

C) L'article 58 permet a les administracions públiques catalanes crear òrgans de selecció de caràcter permanent. Si bé la finalitat d'aquests òrgans és garantir una aplicació coordinada i homogènia dels criteris selectius i la gestió àgil i eficient del procés, es valora la professionalització d'aquests òrgans com una oportunitat de millora de la gestió dels processos selectius amb un impacte pressupostari favorable per a les administracions que els implantin.

10/25



Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
16/12/2025

Document electrònic garantit amb signatura electrònica. Podeu verificar la seva integritat al web csv.gencat.cat fins al 19/01/2029

Original electrònic / Còpia electrònica autèntica

CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ



0TRXJHFOF979CSBO9VHCV80TLWEU3UJU

Data creació còpia:
19/01/2026 10:54:00

Pàgina 10 de 25

Generalitat de Catalunya
Departament de la Presidència
Direcció General de Funció Pública

D) La previsió continguda a l'article 65.2 d'inclusió de places addicionals en les convocatòries a càrrec de les ofertes d'ocupació pública previstes per als dos anys següents, es valora com una mesura d'estalvi pressupostari, tenint en compte que permet rendibilitzar els processos selectius, adjudicant places vacants a persones que els hagin superat sense obtenir plaça.

E) L'article 88 preveu la possibilitat de convocar processos de provisió de llocs de treball de manera unitària per part de les diferents administracions públiques, previ conveni. Aquesta mesura previsiblement ha de suposar estalvi de mitjans personals i materials per a les administracions implicades.

F) Les diferents modalitats de sistemes extraordinaris de provisió que recull l'article 98 estan configurades per flexibilitzar la provisió dels llocs de treball i atendre les necessitats conjunturals de forma urgent i immediata i, conseqüentment facilitar la gestió i optimització dels recursos disponibles, amb el conseqüent estalvi pressupostari.

G) La disposició addicional cinquena estableix que les diputacions catalanes i altres ens supramunicipals, així com l'Administració de la Generalitat, són competents per prestar a les administracions locals catalanes l'assessorament i el suport i assistència tècnica que resultin necessaris per a l'elaboració dels instruments tècnics de gestió i planificació previstos a l'avantprojecte. Per a dur a terme aquestes funcions, les esmentades administracions poden subscriure acords i convenis de col·laboració amb les entitats municipalistes més representatives. Es valora que aquest assessorament, suport i assistència tècnica especialitzats pot comportar un estalvi pressupostari per les administracions locals que el requereixin.

H) La disposició addicional catorzena permet, en el marc de convenis de col·laboració interadministrativa o de programes per al desenvolupament de projectes d'interès comú, que les administracions públiques catalanes i les entitats del sector públic que hi estan vinculades, puguin dur a terme reassignacions funcionals dels seus empleats públics, amb una durada màxima de quatre anys. La finalitat d'aquesta mesura, tal com preveu la mateixa disposició, és aconseguir un millor aprofitament dels recursos que garanteixi l'eficàcia del servei que es presta als ciutadans.

I) La disposició addicional vintena preveu la compartició de serveis entre les diferents administracions públiques catalanes. Amb aquesta finalitat, estableix que, en matèria d'ocupació pública, el Govern pot acordar l'establiment de sistemes de gestió compartits per diferents entitats públiques que permeti generar eficiències en termes d'economies d'escala.

La mateixa disposició regula específicament la situació del personal de l'Administració de la Generalitat i de les universitats públiques catalanes quan aquestes actuen de manera consorciada amb l'objectiu de compartir serveis acadèmics, científics i de gestió.

2.2 Impacte econòmic, social i ambiental

Els efectes jurídics de l'avantprojecte no se centren en l'àmbit de l'ordenació i l'actuació per part de les administracions públiques catalanes sobre les activitats econòmiques dels particulars, atès que l'avantprojecte regula una funció pròpia de les institucions de caràcter públic com és l'ocupació pública. Per tant, aquesta iniciativa normativa no té impacte directe sobre les càrregues administratives per als ciutadans i per a les empreses. En tot cas, de forma indirecta, en tant en que afavoreix l'eficiència i el bon govern de les administracions

11/25



Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
16/12/2025

Document electrònic garantit amb signatura electrònica. Podeu verificar la seva integritat al web csv.gencat.cat fins al 19/01/2029

Original electrònic / Còpia electrònica autèntica

CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ



0TRXJHFOF979CSBO9VHCV80TLWEU3UJU

Data creació còpia:
19/01/2026 10:54:00

Pàgina 11 de 25

Generalitat de Catalunya
Departament de la Presidència
Direcció General de Funció Pública

públiques catalanes i del seu sector públic, cal esperar una reducció de càrregues administratives a mig i llarg termini.

En el mateix sentit, es preveu que la implantació del nou model d'ocupació pública generi impactes positius vers la prestació dels serveis i, directament o indirectament, sobre la ciutadania. Específicament l'avaluació del rendiment dels empleats públics i l'incentiu de l'excel·lència en l'exercici de les funcions per part dels empleats públics es considera que necessàriament repercutirà en la seva qualificació professional i eficiència i, per tant, en la millora del servei. Igualment la regulació continguda en relació amb la integritat pública i els principis d'actuació i les regles de conducta dels empleats públics i la determinació de les responsabilitats en cas d'incompliment.

També indirectament pot tenir un impacte social la nova regulació de la selecció dels empleats públics, que permetrà accedir a l'ocupació pública de forma més àgil i transparent, i la captació del talent de les noves generacions, incorporant nous professionals adequats a les necessitats i al context.

No es preveu que l'aprovació de l'avantprojecte comporti cap impacte a nivell ambiental.

2.3. Impacte normatiu

La proposta normativa ordena el nou marc legal de l'ocupació pública de les administracions públiques catalanes, incorporant en un únic text, amb les modificacions necessàries per a la seva adaptació al context vigent, les disposicions que es troben actualment disperses, principalment el Decret legislatiu 1/1997, de 31 d'octubre, pel qual s'aprova la refosa en un Text únic dels preceptes de determinats textos legals vigents a Catalunya en matèria de funció pública, i la Llei 8/2006, de 5 de juliol, de mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral del personal al servei de les administracions públiques de Catalunya, que resten derogades de manera expressa per aquesta norma, així com l'article 49 de la Llei 2/2021, del 29 de desembre, de mesures fiscals, financeres, administratives i del sector públic.

S'exceptuen de la derogació del Decret legislatiu 1/1997, de 31 d'octubre, pel qual s'aprova la refosa en un Text únic dels preceptes de determinats textos legals vigents a Catalunya en matèria de funció pública, les previsions relatives al grau personal, que romanen vigents fins que sigui efectiva la implantació de la carrera professional horitzontal, i les disposicions addicionals sisena, sisena bis, setena, vuitena, novena i desena, que romanen vigents fins que entri en vigor la llei que ha d'establir una nova ordenació dels cossos i les escales de l'Administració de la Generalitat.

D'altra banda, l'avantprojecte de Llei integra en el nou marc legal aspectes continguts en disposicions sectorials que afecten de ple a l'ocupació pública, com ara la igualtat de gènere; la transparència, accés a la informació pública i bon govern i el teletreball, entre d'altres.

Es valora aquesta iniciativa, per tant, com una millora des de la perspectiva de la simplificació i la seguretat jurídica envers al marc normatiu de l'ocupació pública catalana, atès que l'avantprojecte integra, de forma actualitzada i adaptada al context, la regulació que actualment es troba dispersa en diverses disposicions.

12/25



Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
16/12/2025

Document electrònic garantit amb signatura electrònica. Podeu verificar la seva integritat al web csv.gencat.cat fins al 19/01/2029

Original electrònic / Còpia electrònica autèntica

CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ



0TRXJHFOF979CSBO9VHCV80TLWEU3UJU

Data creació còpia:
19/01/2026 10:54:00

Pàgina 12 de 25

Així mateix, l'avantprojecte actualitza la terminologia i integra nous conceptes ("ocupació pública", "empleats públics", "avaluació de l'acompliment"...), aportant claredat en aquells aspectes que per a la seva aplicació han requerit d'interpretació per part de l'administració o bé pronunciaments judicials. També fa una regulació integral de tots els elements que directament o indirectament afecten l'ocupació pública, abordant, juntament amb els àmbits que tradicionalment han format part de contingut essencial de l'anomenada "funció pública", aquells més innovadors, com poden ser la planificació dels recursos humans, els instruments de gestió o la mobilitat interadministrativa.

Degut al seu contingut exhaustiu, la regulació que es proposa planteja un text articulat extens, que pretén recollir totes les previsions legals que la implantació del nou model d'ocupació pública requereix, però tenint en compte la necessitat de simplificació normativa i d'evitar indefinicions i duplicitats.

2.4. Impacte de gènere

La igualtat efectiva de dones i homes, la transversalitat de la perspectiva de gènere, la paritat, l'equilibri entre la vida laboral, personal i familiar, l'eradicació de les violències masclistes, així com la igualtat de tracte i la no-discriminació, inspiren tot l'avantprojecte de Llei i conformen els principis que regulen l'ocupació pública (article 2.2.d), de forma que s'integren en les diferents previsions, essent de referència a totes les administracions públiques catalanes, incloses les entitats que hi són vinculades.

En aquest sentit, l'avantprojecte de Llei inclou, entre d'altres, la garantia de la representació paritària en la composició dels òrgans de l'ocupació pública i els òrgans de selecció i provisió, i contempla mesures de conciliació de la vida personal, laboral i familiar, amb independència de la condició del personal que s'hi aculli.

La dimensió del reconeixement d'aquests principis s'estableix de forma específica en el Títol X, que preveu la garantia de l'aplicació efectiva dels principis d'igualtat de gènere i igualtat d'oportunitats de dones i homes i la incorporació de la perspectiva de gènere, de forma transversal i interseccional en les polítiques, mesures i plans en matèria de recursos humans i d'ocupació pública, instant les administracions públiques catalanes, d'altra banda, a l'aprovació de plans d'igualtat.

L'avantprojecte incideix, així mateix, en el Títol X, en la necessitat d'adoptar les mesures necessàries per a prevenir, detectar, actuar i, en el seu cas, resoldre, situacions d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere, havent d'aprovar les indicades administracions els protocols corresponents.

D'altra banda, i en matèria de formació, l'article 121 estableix com una de les funcions de l'Escola d'Administració Pública de Catalunya la d'establir plans de formació en matèria d'igualtat i no-discriminació, així com en igualtat i perspectiva de gènere, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere, i promoure jornades i campanyes de sensibilització, sens perjudici de la formació i les mesures de sensibilització que també puguin acordar les administracions públiques catalanes.

En l'Annex es fan constar les dades relatives al percentatge de dones i homes de les administracions públiques catalanes tenint en compte el vincle funcional o laboral (punt A.3), l'administració d'adscripció (punt A.5) i els grups i subgrups de classificació (punt A.6).

13/25

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
16/12/2025Document electrònic garantit amb signatura electrònica. Podeu verificar la seva integritat al
web csv.gencat.cat fins al 19/01/2029

Original electrònic / Còpia electrònica autèntica

CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ



0TRXJHFOF979CSBO9VHCV80TLWEU3UJU

Data creació còpia:
19/01/2026 10:54:00

Pàgina 13 de 25

Generalitat de Catalunya
Departament de la Presidència
Direcció General de Funció Pública

Quant a l'edat del personal de l'Administració de la Generalitat, en l'Annex C figura el percentatge de distribució de dones i homes (punt C.3).

2.5. Altres impactes: impacte en els drets de les persones amb discapacitat i en la igualtat de tracte i d'oportunitats

La igualtat d'oportunitats, la no discriminació i l'accessibilitat universal en l'ocupació pública de les persones amb discapacitat conforma un dels principis inspiradors de l'ocupació pública (article 2.2.k), de referència a totes les administracions públiques catalanes, incloses les entitats que hi són vinculades.

Amb la finalitat de reconèixer la seva singularitat, l'avantprojecte de Llei identifica com a llocs de treball de personal laboral els llocs de treball identificats, segons les relacions de llocs de treball, per a ser coberts només per persones amb discapacitat de tipus intel·lectual per raó de la qual disposen del sistema específic d'accés consistent en la convocatòria de processos selectius específics i independents.

L'accés a l'ocupació pública catalana de les persones amb discapacitat, així com els sistemes d'accés, es troben regulats de forma específica en els articles 53 i 54, respectivament. Operen respecte d'aquest col·lectiu les quotes de reserva de places de les ofertes d'ocupació pública previstes en la normativa bàsica, i el dret preferent per escollir les vacants en el torn respectiu, sempre que l'assignació de destinacions es faci per l'ordre de puntuació obtinguda en el sistema selectiu.

És de destacar en aquesta regulació, com a innovació, la previsió d'un sistema específic d'accés adreçat exclusivament a les persones amb discapacitat intel·lectual, que consisteix a participar en les convocatòries de processos selectius específics i independents, en què totes les places estan reservades i la participació de totes les persones aspirants és per la via de reserva, de conformitat amb l'oferta d'ocupació pública. En aquest sentit, es preveu que les proves dels processos selectius pel sistema específic d'accés de persones amb discapacitat intel·lectual, tot garantint els principis d'igualtat, mèrit i capacitat, s'orientaran a una plena i efectiva inclusió sociolaboral en les administracions públiques catalanes.

L'avantprojecte de Llei estableix, així mateix, mesures d'acció positiva en l'accés a l'ocupació pública catalana amb la finalitat de promoure una política d'inserció social i laboral (article 55). Així, es preveu que els òrgans de govern de les administracions públiques catalanes puguin establir plans o programes adreçats a persones amb dificultats d'inserció laboral o amb factors de risc o vulnerabilitat a l'efecte que puguin accedir en condicions especials o excepcionals a llocs de treball de caràcter temporal.

Quant als empleats públics que acrediten discapacitat, l'avantprojecte de Llei estableix també mesures concretes, com ara la possibilitat d'acollir-se a reduccions de jornada per rebre tractament en centres públics o privats (article 151). Així mateix, a l'article 174, s'estableix la necessitat que les administracions públiques catalanes adoptin mesures per fomentar i remoure els obstacles que impedeixi la participació en activitats formatives dels empleats públics amb qualsevol tipus de discapacitat.

14/25



Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
16/12/2025

Document electrònic garantit amb signatura electrònica. Podeu verificar la seva integritat al
web csv.gencat.cat fins al 19/01/2029

Original electrònic / Còpia electrònica autèntica

CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ



0TRXJHFOF979CSBO9VHCV80TLWEU3UJU

Data creació còpia:
19/01/2026 10:54:00

Pàgina 14 de 25

3. Comparació de les opcions de regulació considerades

La configuració del nou model d'ocupació pública per a totes les administracions públiques catalanes i l'establiment del seu marc jurídic, d'acord amb les competències atribuïdes a la Generalitat de Catalunya, es considera que únicament es pot assolir a través d'una norma amb rang de Llei, donant compliment, així mateix, al desplegament de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic (EBEP), aprovat per la Llei 7/2007, de 12 d'abril, i posteriorment refós pel Text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic (TREBEP) aprovat pel Reial Decret Legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, en els termes previstos en el mateix.

4. Implementació, seguiment i avaluació de la norma

La Llei entrarà en vigor als sis mesos de la seva publicació al Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya. Tanmateix, l'aplicació de la Llei i la implementació de la nova ocupació pública derivada d'aquesta norma requerirà necessàriament un desplegament normatiu. A aquest efecte, l'avantprojecte de Llei faculta el Govern de la Generalitat i el departament competent en matèria d'ocupació pública, així com els òrgans corresponents de les administracions públiques catalanes, en l'àmbit de les seves competències, per aprovar les disposicions reglamentàries i les mesures necessàries per garantir la seva efectiva execució i implantació.

De conformitat amb el contingut de l'avantprojecte de Llei, caldrà, si més no, un nou desplegament reglamentari o bé l'adaptació dels reglaments vigents pel que fa a la carrera professional horitzontal, l'avaluació de l'acompliment, el personal directiu públic professional, la mobilitat interadministrativa, la selecció dels empleats públics, la provisió dels llocs de treball de personal funcionari, els registres de personal, el teletreball, el règim disciplinari i el règim electoral per a l'elecció dels representants del personal, entre d'altres.

Quant a la carrera professional horitzontal, atès el seu caràcter innovador, s'estableix un termini màxim d'un any des de l'entrada en vigor de la Llei per a la reglamentació per part del Govern dels aspectes que es consideren necessaris per a la seva implementació, la qual s'ha de produir necessàriament en el termini de dos anys des de l'esmentada entrada en vigor (disposició final segona).

Així mateix, resta demorada l'aprovació per part de les administracions públiques catalanes de les relacions de llocs de treball, així com, en el seu cas, dels instruments de gestió de llocs complementaris, que es podrà dur a terme en el termini màxim de sis mesos des de l'entrada en vigor de la Llei (disposició final tercera).

Fins a l'aplicació efectiva de tot l'articulat, les disposicions transitòries estableixen el règim transitori aplicable, específicament pel que fa a la carrera professional horitzontal i a l'avaluació de l'acompliment, aspectes claus de la nova ocupació pública i que es preveu que requeriran una configuració i aplicació gradual. També resten regulats en les esmentades disposicions transitòries, a efectes de determinar el règim aplicable i garantir la seguretat jurídica, les borses d'ocupació temporal, les sol·licituds de perllongament de la permanència en el servei actiu i les situacions administratives, permisos i reduccions de jornada vigents a l'entrada en vigor de la Llei.

15/25



Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
16/12/2025

Document electrònic garantit amb signatura electrònica. Podeu verificar la seva integritat al web csv.gencat.cat fins al 19/01/2029

Original electrònic / Còpia electrònica autèntica

CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ



0TRXJHFOF979CSBO9VHCV80TLWEU3UJU

Data creació còpia:
19/01/2026 10:54:00

Pàgina 15 de 25

Generalitat de Catalunya
Departament de la Presidència
Direcció General de Funció Pública

5. Annex

S'adjunten en Annex les dades més significatives del personal de les administracions públiques catalanes a desembre de 2022, d'acord amb la informació continguda en el Banc de dades de l'ocupació pública (a tenir en compte que aquestes dades no recullen l'impacte dels processos d'estabilització de l'ocupació pública temporal).

Anna Maria Molina Cerrato
Directora general de Funció Pública

Signat electrònicament

16/25



Doc.original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
16/12/2025

Document electrònic garantit amb signatura electrònica. Podeu verificar la seva integritat al
web csv.gencat.cat fins al 19/01/2029

Original electrònic / Còpia electrònica autèntica

CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ



0TRXJHFOF979CSBO9VHCV80TLWEU3UJU

Data creació còpia:
19/01/2026 10:54:00

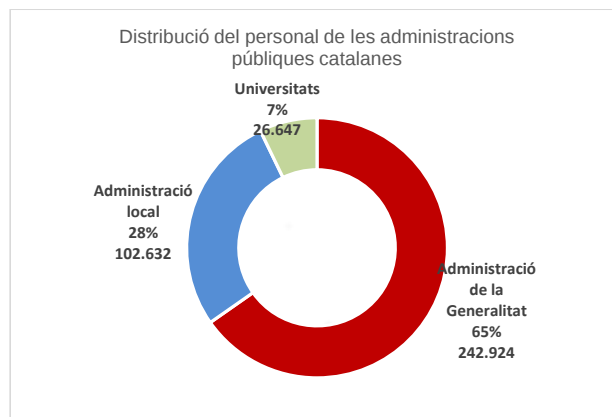
Pàgina 16 de 25

Annex

A. Personal de les administracions públiques catalanes

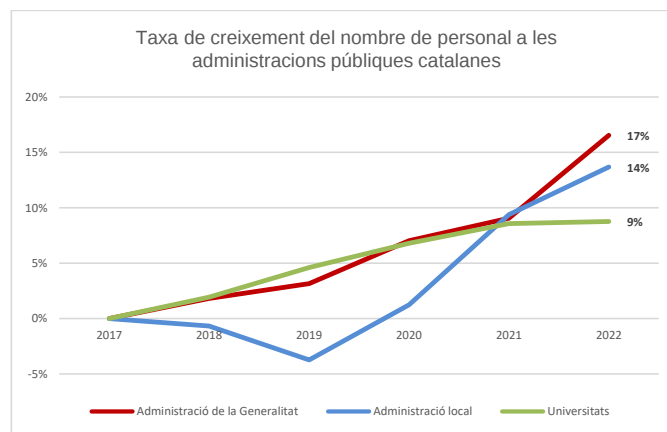
1. Efectius

D'acord amb les dades del Banc de dades d'ocupació pública a desembre de 2022, el nombre de personal estructural de les administracions públiques catalanes és de **372.203 efectius**, amb la distribució següent:



2. Evolució (taxa de creixement)

Les administracions públiques catalanes han augmentat el nombre de personal en els darrers anys (dades 2017 a 2022). L'Administració de la Generalitat de Catalunya un 17%, l'Administració local un 14% i les Universitats públiques un 9%.



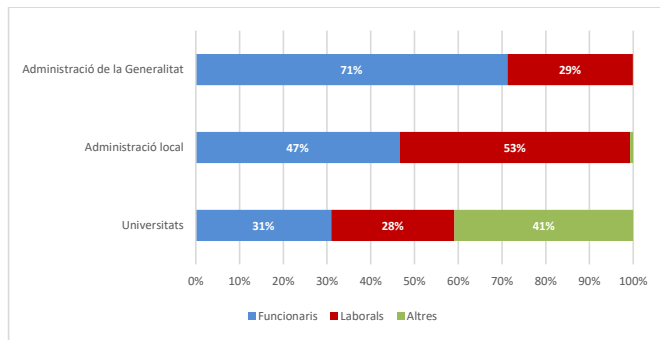
Generalitat de Catalunya
Departament de la Presidència
Direcció General de Funció Pública

3. Personal funcionari i personal laboral

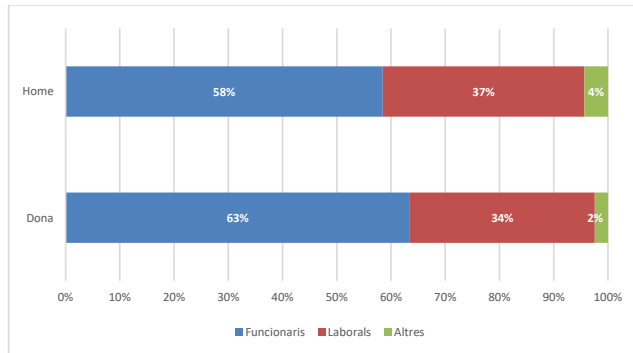
L'Administració de la Generalitat és l'administració que té un percentatge més elevat de personal amb vincle de naturalesa administrativa (personal funcionari de carrera i personal funcionari interí), amb un 71% del seu personal.

A l'Administració local la distribució és més equilibrada, amb un 53% de personal amb vincle de naturalesa laboral i un 47% amb vincle administratiu.

A les Universitats públiques el personal funcionari és un 31% i el personal laboral un 28%.



El vincle administratiu en les administracions públiques catalanes és més freqüent en les dones (63%) que en els homes (58%).



18/25



Doc.original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
16/12/2025

Document electrònic garantit amb signatura electrònica. Podeu verificar la seva integritat al web csv.gencat.cat fins al 19/01/2029

Original electrònic / Còpia electrònica autèntica

CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ



0TRXJHFOF979CSBO9VHCV80TLWEU3UJU

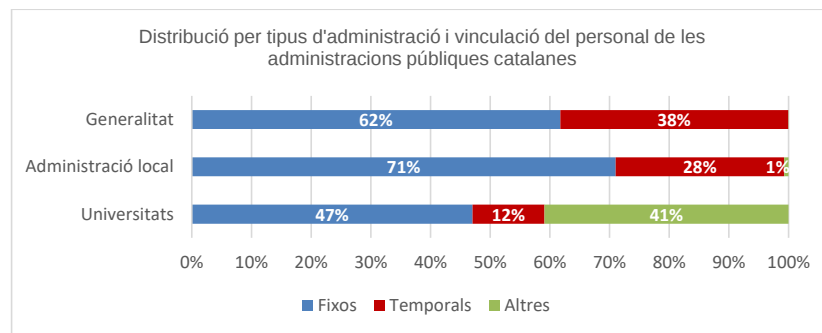
Data creació còpia:
19/01/2026 10:54:00

Pàgina 18 de 25

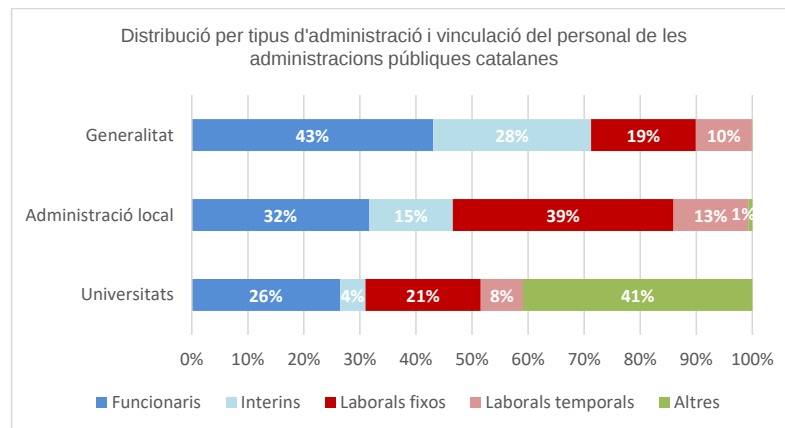
4. Personal fix i personal temporal

L'Administració amb un percentatge més elevat de fixesa és l'Administració local amb un 71%, en tant que en l'Administració de la Generalitat és del 62%.

Aquests percentatges previsiblement s'han modificat de forma rellevant a gener 2024 en favor de la vinculació fixa, tenint en compte que en aquestes dades no recullen l'impacte dels processos d'estabilització de l'ocupació pública temporal en les administracions públiques catalanes.

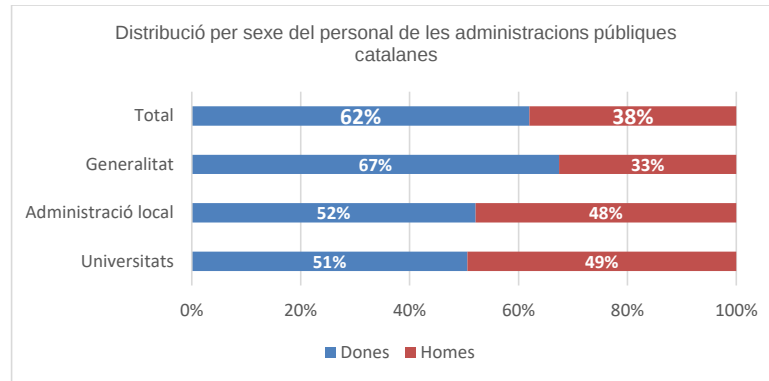


Tenint en compte la naturalesa del vincle (funcionarial o laboral) i la durada de la relació laboral (fixa o temporal), la distribució és la següent:



5. Dones i homes

El percentatge total de dones de les administracions públiques catalanes és superior al percentatge d'homes (62% dones i 38% homes). Tanmateix, el percentatge és equilibrat en l'administració local i Universitats.

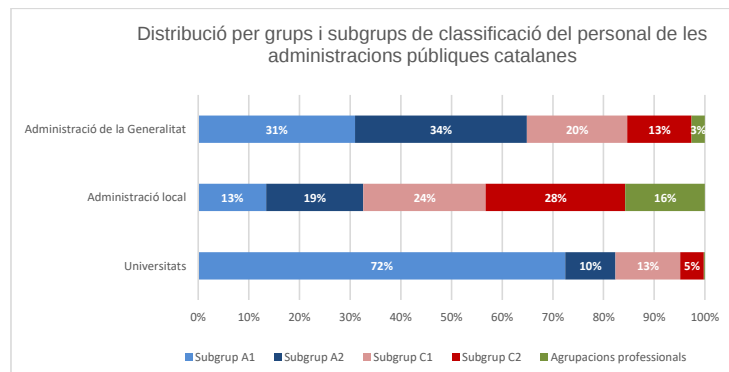


6. Grups i subgrups de classificació

La distribució per grups i subgrups de classificació mostra un major percentatge de personal dels subgrups A1 i A2 a l'Administració de la Generalitat amb un 31% i un 34%, respectivament.

A l'Administració local, els subgrups més nombrosos són el C2 amb 28% i el C1 amb un 24%.

A les Universitats el 72% és personal del subgrup A1 i el 10% del subgrup A2.



20/25



Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
16/12/2025

Document electrònic garantit amb signatura electrònica. Podeu verificar la seva integritat al web csv.gencat.cat fins al 19/01/2029

Original electrònic / Còpia electrònica autèntica

CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ



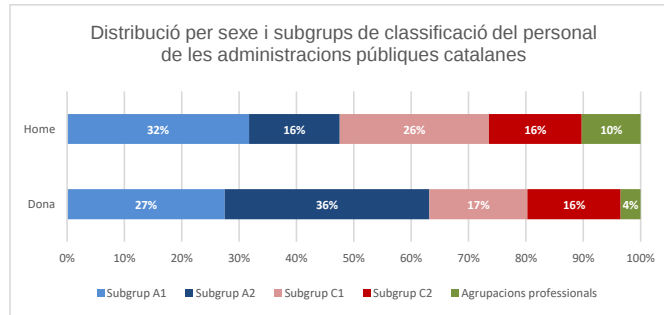
0TRXJHFOF979CSBO9VHCV80TLWEU3UJU

Data creació còpia:
19/01/2026 10:54:00

Pàgina 20 de 25

Generalitat de Catalunya
Departament de la Presidència
Direcció General de Funció Pública

El subgrup A2 és el més freqüent entre les dones de les administracions catalanes (36%).
En canvi, entre els homes, el més freqüent és el subgrup A1 (32%).



Doc.original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
16/12/2025

Document electrònic garantit amb signatura electrònica. Podeu verificar la seva integritat al web csv.gencat.cat fins al 19/01/2029

Original electrònic / Còpia electrònica autèntica

CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ



0TRXJHFOF979CSBO9VHCV80TLWEU3UJU

Data creació còpia:
19/01/2026 10:54:00

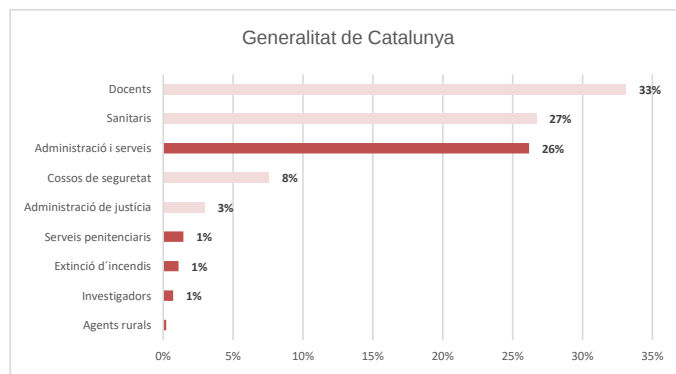
Pàgina 21 de 25

B. Personal de les administracions públiques catalanes inclòs en l'àmbit d'aplicació de la Llei

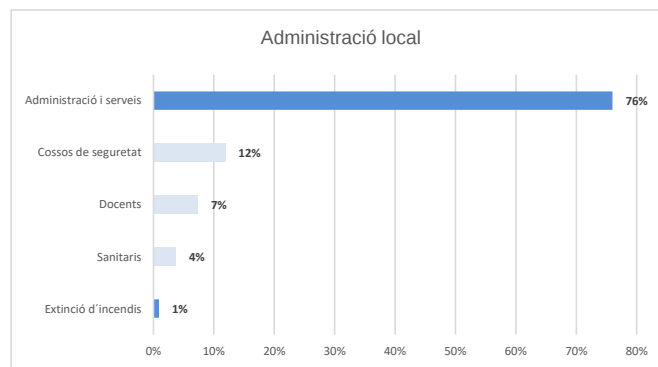
Efectius

El nombre de personal de les administracions públiques catalanes comprés dins de l'àmbit d'aplicació de la Llei és de **159.211 efectius**.

En l'Administració de la Generalitat, l'aplicació de la Llei quedaria reduïda a **72.003 efectius**, si s'exclouen els col·lectius de personal docent, sanitari, Mossos d'Esquadra i Administració de Justícia.

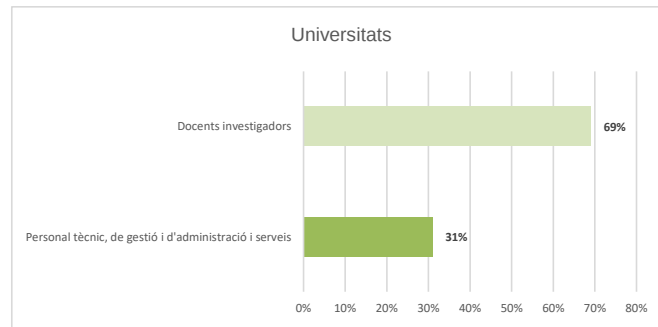


En l'Administració local l'àmbit d'aplicació afectaria als col·lectius d'administració i serveis i d'extinció d'incendis, que sumen **78.950 efectius**.



Generalitat de Catalunya
Departament de la Presidència
Direcció General de Funció Pública

A les Universitats públiques l'àmbit d'aplicació es redueix al col·lectiu de personal tècnic, de gestió i d'administració i serveis, amb **8.258 efectius**.



23/25



Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
16/12/2025

Document electrònic garantit amb signatura electrònica. Podeu verificar la seva integritat al
web csv.gencat.cat fins al 19/01/2029

Original electrònic / Còpia electrònica autèntica

CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ



0TRXJHFOF979CSBO9VHCV80TLWEU3UJU

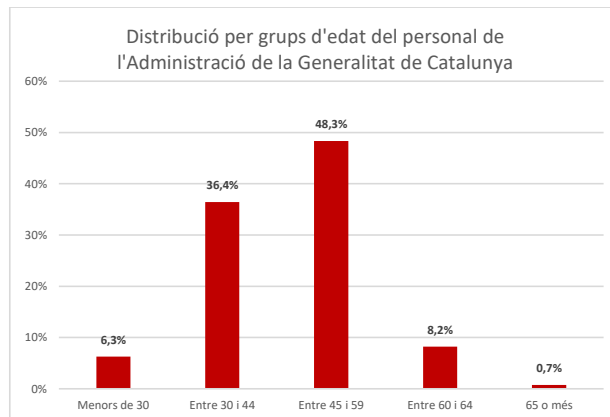
Data creació còpia:
19/01/2026 10:54:00

Pàgina 23 de 25

C. Personal de l'Administració de la Generalitat. Edat

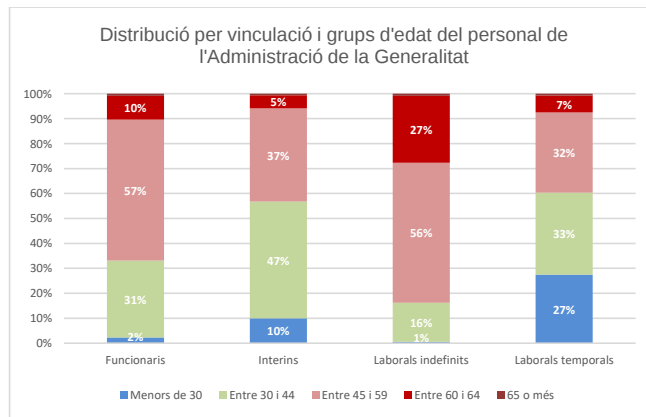
1. Franges d'edat

La mitjana d'edat del personal de l'Administració de la Generalitat inscrit en el Registre General de Personal és de **45,7 anys**. La distribució en rangs d'edat permet observar un envelliment del personal, amb més d'un 57% amb edat igual o superior als 45 anys.



2. Personal funcionari (de carrera i interí) i personal laboral (fix i temporal)

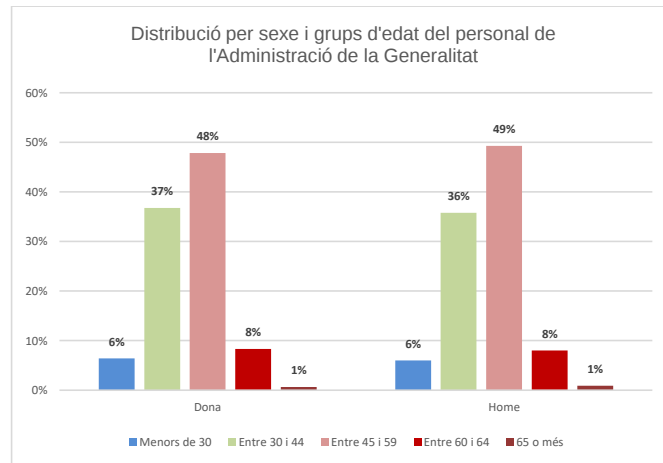
L'envelliment en el personal amb vinculació fixa, tant funcionari com laboral, és superior que en el personal temporal. Destaca l'envelliment de la població fixa laboral amb més d'un 83% de personal amb edat igual o superior als 45 anys.



Generalitat de Catalunya
Departament de la Presidència
Direcció General de Funció Pública

3. Dones i homes

La distribució per edats entre homes i dones és molt similar. Prop del 50% del personal, tant d'homes com de dones, estan en el rang d'edat d'entre 45 i 59 anys.



25/25



Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
16/12/2025

Document electrònic garantit amb signatura electrònica. Podeu verificar la seva integritat al web csv.gencat.cat fins al 19/01/2029

Original electrònic / Còpia electrònica autèntica

CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ



0TRXJHFOF979CSBO9VHCV80TLWEU3UJU

Data creació còpia:
19/01/2026 10:54:00

Pàgina 25 de 25