

AVANTPROJECTE DE LLEI DE L'OCUPACIÓ PÚBLICA CATALANA
MEMÒRIA DE VALORACIÓ DE LES OBSERVACIONS I AL·LEGACIONS

Índex de continguts

I. INFORMACIÓ INTERDEPARTAMENTAL	3
1. Agència per a la Competitivitat de l'empresa (ACCIÓ). Departament d'Empresa i Treball	4
2. Escola d'Administració Pública de Catalunya. Departament de la Presidència.	36
3. Departament de Recerca i Universitats.	39
4. Departament d'Educació (ara Departament d'Educació i Formació Professional).....	45
5. Departament de Salut	46
6. Departament de Territori (ara Departament de Territori, Habitatge i Transició Ecològica).....	68
7. Departament d'Economia i Hisenda (ara Departament d'Economia i Finances).....	74
8. Departament de Cultura.....	78
9. Departament de Justícia, Drets i Memòria (ara Departament de Justícia i Qualitat Democràtica)	104
10. Departament d'Acció Exterior i Unió Europea (ara Departament d'Unió Europea i Acció Exterior)	121
11. Departament d'Igualtat i Feminismes (ara Departament d'Igualtat i Feminisme)...	161
12. Oficina del Govern. Departament de la Presidència.....	174
II. TRÀMIT D'INFORMES.....	177
1. Informe jurídic preliminar.....	177
2. Informe de la Direcció General del Patrimoni de la Generalitat	190
3. Informe d'impacte de gènere de l'Institut Català de les Dones.....	193
4. Informe de la Subdirecció General d'Organització de l'Administració i del Sector Públic (ara Subdirecció General d'Organització del Sector Públic)	198
5. Informe de la Direcció General d'Administració Digital (ara Direcció General de Serveis Digitals i Experiència Ciutadana).....	218
6. Informe de la Direcció General de Pressupostos	225
III. TRÀMIT D'AUDIÈNCIA	227
1. Consell de Govern Locals.....	227
2. Fòrum d'Entitats per la Reforma de l'Administració (FERA)	228
3. Associació Catalana de Municipis (ACM) i Federació de Municipis de Catalunya (FMC).	231

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

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

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

4. Ajuntament de Barcelona.....	307
5. Consell de la Discapacitat de Catalunya.....	337
6. Consell Interuniversitari de Catalunya.....	337
7. Comitè Català de Representants de Persones amb Discapacitat (COCARMI)	337
8. ECOM.....	337
IV. TRÀMIT D'INFORMACIÓ PÚBLICA	337
1. Jordi [REDACTED]	337
2. Associació Empresarial d'Economia Social DINCAT.....	339
3. Rafael Jesús [REDACTED]	346
4. Comissió de Seguiment i Impuls del Pla de Treball de la II Cimera contra les causes estructurals de la corrupció.....	348
5. Josep Ma. [REDACTED]	354
6. Karlos [REDACTED]	355
7. Col·legi de Dietistes-Nutricionistes de Catalunya.....	362
8. Col·legi Oficial d'Òptics Optometristes de Catalunya	364
9. Col·legi de Terapeutes Ocupacionals de Catalunya	365
10. Hamza Ali [REDACTED]	367
11. Cristina [REDACTED]	370
12. Begoña [REDACTED]	371
13. Associació Direcció Pública Professional.....	373
14. Associació Iridia-Centre per la Defensa dels Drets Humans	379
15. Associació Migració i Economia Social i Solidària-MIGRES.....	379
16. Asociación Regularización Ya.....	380
17. Col·legi Oficial de Bibliotecaris-Documentalistes de Catalunya.....	383
18. Col·legi de Fisioterapeutes de Catalunya.....	384
19. Col·legi d'Higienistes Dentals de Catalunya.....	386
20. Col·legi de Logopedes de Catalunya	388
21. Diputació de Tarragona	390
22. Intersindical-CSC.....	433
23. Oficina Antifrau de Catalunya	515
24. Federación de Entidades Latinoamericanas de Catalunya.....	535
25. PIMEC	537
26. Red Solidària Argentina en Barcelona	539
27. Taula d'Entitats del Tercer Sector Social de Catalunya.....	541
28. Plataforma per la Llengua – Col·lectiu L'Esbarzer	543
29. Federació d'Associacions Catalanes de Pares i Persones Sordes - ACAPPS	548

2/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

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

30. Comissions Obreres de Catalunya.....	562
V. TRÀMIT ADDICIONAL D'APORTACIONS.....	620
1. Associació Catalana de Municipis (ACM) i Federació de Municipis de Catalunya (FMC).....	620
2. Comissions Obreres de Catalunya.....	637
3. Unió General de Treballadors de Catalunya	639
4. Gerències de les Universitats públiques catalanes	640
5. Ajuntament de Barcelona.....	644
6. Sessions tècniques internes unitat promotora.....	649
VI. VALORACIÓ DE L'INFORME JURÍDIC PRELIMINAR ACTUALITZAT	759
VII. VALORACIÓ DE L'INFORME DE LA COMISSIÓ DE GOVERN LOCAL DE CATALUNYA.....	773
VIII. VALORACIÓ DEL DICTAMEN DEL CONSELL DE TREBALL, ECONÒMIC I SOCIAL	776
IX. VALORACIÓ DE L'INFORME JURÍDIC FINAL	825
X. VALORACIÓ APORTACIÓ CONSELL ASSESSOR PER A LA REFORMA DELS SERVEIS PÚBLICS DE L'ADMINISTRACIÓ DE LA GENERALITAT DE CATALUNYA (CARE).....	836
XI. VALORACIÓ OBSERVACIÓ TÈCNICA DE LA SUBDIRECCIÓ GENERAL D'ORGANITZACIÓ DEL SECTOR PÚBLIC DE LA SECRETARIA D'ADMINISTRACIÓ I FUNCIÓ PÚBLICA	837

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.c 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 en què constin les consultes formulades, les al·legacions presentades, les raons que han dut a terme a estimar-les o a desestimar-les i la incidència de les consultes i les al·legacions en la redacció final de l'avantprojecte.

I. INFORMACIÓ INTERDEPARTAMENTAL

En data 20 de desembre de 2023 es va publicar al fòrum del Sistema d'Informació, Gestió i Tramitació dels Documents de Govern (SIGOV) l'Avantprojecte de llei de l'ocupació pública catalana (v1_20.12.2023).

En dates 31 de gener de 2024 i 19 de febrer de 2024 es van publicar al SIGOV (apartat II) noves versions de l'Avantprojecte de llei de l'ocupació pública catalana (v2_31.1.2024 i

3/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

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

v3_15.2.2024, respectivament), donada la incorporació d'algunes observacions i al·legacions realitzades respecte a les versions anteriors indicades.

En data 26 d'agost de 2025 es va publicar al fòrum del SIGOV una nova versió de l'Avantprojecte de Llei de l'ocupació pública catalana (v5_04.08.2025), atès que s'havien incorporat algunes observacions i al·legacions rebudes en els tràmits d'audiència i informació pública, així com en el tràmit addicional d'aportacions dut a terme amb posterioritat.

En data 10 de setembre de 2025 es va publicar al fòrum del SIGOV (apartat III) nova versió de l'Avantprojecte de Llei de l'ocupació pública catalana una vegada valorat l'Informe jurídic preliminar actualitzat (v6_09.09.2025).

En data 18 de setembre de 2025, es va publicar al fòrum del SIGOV nova versió de l'Avantprojecte de Llei de l'ocupació pública catalana (v7_17.09.2025) arran de la incorporació d'algunes observacions i al·legacions rebudes.

En relació amb l'esmentat Avantprojecte de Llei s'han presentat les observacions i al·legacions i s'han emès els informes que s'indiquen tot seguit:

1. Agència per a la Competitivitat de l'empresa (ACCIÓ). Departament d'Empresa i Treball

El 4 de gener de 2024 l'**Agència per a la Competitivitat de l'empresa (ACCIÓ)**, adscrita al Departament d'Empresa i Treball, ha formulat les següents observacions a l'Avantprojecte de Llei de l'ocupació pública catalana (v1_20.12.2023):

Observació 1

En relació amb l'article 11, referit al Consell de l'Ocupació Pública Catalana, i pel que fa a la seva composició, tindria sentit que hi hagués un vocal en representació de les Agències públiques que participés per donar el punt de vista de la realitat i necessitat d'aquest tipus d'entitats.

Valoració: Proposta no atesa.

La representació de les Agències públiques en aquest òrgan correspon als vocals representants de l'Administració de la Generalitat o de les administracions públiques corresponents.

Observació 2

En relació amb l'article 12, referit a la Comissió de Coordinació Tècnica de l'Ocupació Pública Catalana, i pel que fa a la seva composició, tindria sentit que hi hagués un vocal en representació de les Agències públiques que participés per donar el punt de vista de la realitat i necessitat d'aquest tipus d'entitats.

Valoració: Proposta no atesa.

4/838

Doc.original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

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

La representació de les Agències públiques en aquest òrgan correspon als vocals representants de l'Administració de la Generalitat o de les administracions públiques corresponents.

Observació 3

El punt 4 de l'article 36 relatiu al lloc de treball, indica que "*En l'àmbit de l'Administració de la Generalitat, els llocs de treball de comandament han de constar als decrets d'estructura dels departaments*". Es fa l'observació que en entitats amb múltiples llocs de treball de comandament i amb canvis constants per adaptar-se a les necessitats de ciutadans i empreses, seria de molt difícil aplicació i molt poc pràctic.

Aquesta observació s'ha d'entendre efectuada a l'actual article 34.

Valoració: Proposta no atesa.

Aquesta previsió no s'aplica a les entitats del sector públic, només a l'Administració de la Generalitat, és a dir, a l'estructura dels departaments.

Observació 4

Pel que fa a l'article 38 referent als llocs de treball de naturalesa funcionarial, es considera adient que algunes de les activitats a que es fa referència al punt 1 puguin ser desenvolupades de manera preferent, però no reservada exclusivament a personal funcionari. Concretament:

- a) La instrucció i l'elaboració de propostes de resolució d'expedients administratius.
- d) El control i la fiscalització de la gestió econòmica, financera i pressupostària, la comptabilitat i tresoreria.
- e) L'atorgament de la fe pública administrativa.
- h) L'assessorament legal preceptiu, així com la representació i defensa en judici de l'administració, tret les excepcions legals previstes en aquest darrer supòsit.
- m) La concessió d'ajuts i subvencions.

Motivació: Aquestes accions, actualment es poden realitzar per personal laboral i un canvi en el sentit indicat per l'avantprojecte de Llei va en detriment del model d'agència pública i generaria tensions innecessàries entre el personal.

D'altra banda, el personal ha hagut de passar un procés d'estabilització recentment impulsat pels canvis normatius, personal que ja tenia un contracte indefinit per passar a disposar d'un contracte laboral fix. Ara amb aquesta norma es demana que passin un nou procés perquè el seu mateix lloc de treball ara passi a ser de funcionari.

Aquesta observació s'ha d'entendre efectuada a l'actual article 36.

Valoració: Proposta no atesa.

L'article 9.2 del Text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic, aprovat pel Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre (TREBEP), determina que les funcions que impliquin

5/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

5 de 838

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

participació directa o indirecta en l'exercici de les potestats públiques o en la salvaguarda dels interessos generals de les administracions públiques corresponen exclusivament als funcionaris públics, en els termes que s'estableixin en la llei de desenvolupament de cada administració pública.

Es considera que les funcions descrites en l'article 38 (actual article 36) llevat les de la lletra m) *La concessió d'ajuts i subvencions*, que se suprimeix, comporten el desenvolupament de funcions públiques de forma que impliquen directament o indirectament l'exercici de potestats públiques o la salvaguarda dels interessos generals en els termes que preveu el TREBEP i, per tant, corresponen exclusivament al personal funcionari. La lletra m) se suprimeix en tant es troba parcialment inclosa a la lletra a). En aquesta matèria s'ha seguit estrictament el que disposa la jurisprudència del Tribunal Suprem.

Malgrat aquesta és la valoració inicial, com a resultat de la consideració rebuda en data 10 de setembre de 2025 del Departament de Salut, i que es recull convenientment en l'apartat I. Informació interdepartamental, punt 5 de la present memòria, finalment aquest article ha quedat redactat de la forma següent:

Article 36. Llocs de treball de naturalesa funcional

1. Corresponen exclusivament al personal funcionari les funcions que impliquin la participació directa o indirecta en l'exercici de potestats públiques o en la salvaguarda dels interessos generals.

2. S'entén que formen part d'aquesta reserva aquelles activitats que constitueixen el nucli essencial de l'autoritat pública, com ara l'adopció d'actes unilaterals i executius que decideixin sobre drets i obligacions de les persones amb eficàcia jurídica directa i coercible, l'exercici de potestats sancionadores o expropiatòries, l'atorgament de fe pública administrativa, i qualsevol altra que una llei estableixi expressament.

3. No tenen la consideració de funcions reservades les tasques de caràcter tècnic, auxiliar, o preparatori.

En data 27 de març de 2024 l'Agència per a la Competitivitat de l'empresa (ACCIÓ) ha fet arribar observacions addicionals, tenint en compte les valoracions recollides en la memòria de 31 de gener de 2024:

Observació 4 bis

Quant a l'article 38 (aquesta observació s'ha d'entendre efectuada a l'actual article 36) sobre els llocs de naturalesa funcional, no existeix definició legal bàsica del que conformen les funcions a les que fa referència l'article 9.2 del TREBEP, reservades al personal funcional. De conformitat amb el que s'indica a la valoració de l'Observació 4, s'ha seguit estrictament el que disposa la jurisprudència del Tribunal Suprem.

S'assenyala però, que en aquesta matèria cal aplicar una interpretació restrictiva d'acord amb la jurisprudència europea, i que la formulació genèrica de l'article 38 (actual article 36), pel que fa a la concreció de les funcions reservades a funcionaris públics, portarà a diferents

6/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

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

interpretacions del precepte i dels actes concrets que pot fer o no el personal laboral per part de cada entitat del sector públic i per part també del Departament competent en matèria de funció pública i en tots aquests casos sense un pronunciament al respecte dels tribunals, que són en qui recau la potestat d'interpretació de les lleis.

Dins del concepte de potestat cal distingir diferents funcions administratives amb abast diferent (potestat reglamentària, potestat expropiatòria, potestat sancionadora, etc.) ja que no es pot entendre que qualsevol potestat administrativa estigui reservada a l'esfera funcionarial; sinó, no tindria sentit la previsió d'un personal laboral al servei de les administracions públiques.

En aquest sentit, es distingeix entre les potestats que impliquen exercici d'autoritat i potestats que no suposen dit exercici. Només les potestats que impliquen exercici d'imperium, és a dir que comporten un poder coercitiu (potestats d'autotutela, imposició de sancions per exemple) queden reservades per la llei als funcionaris públics, ja que impliquen prerrogativa, privilegis i poders exorbitants i per tant, exercici d'autoritat pública... Així ho estableix E. Gamero Casado "(...) en relació amb les classes de personal, ha d'operar el criteri restrictiu, reservant als funcionaris tan sols les potestats concretes que suposin gravamen, exercici d'autoritat o de sobirania" i assenyala també que en incloure en l'àmbit de l'article 9.2 del TREBEP qualsevol potestat administrativa, "el perímetre de llocs reservats a nacionals ultrapassaria àmpliament l'àmbit definit per la jurisprudència del TJUE en aquesta matèria".

El llistat taxat, però tot i així genèric, de funcions reservades a funcionaris públics de l'article 38 (actual article 36) no inclou només funcions que comporten aquest exercici d'autoritat o de gravamen que fonamenta la reserva.

La jurisprudència del Tribunal de Justícia de la Unió Europea ha anat restringint els conceptes d'exercici del poder públic i de les funcions que tenen per objecte la salvaguarda dels interessos generals i de les altres entitats públiques. En aquest sentit a la STJUE de 10 de setembre de 2014. (C-270/2013, assumpte Iraklis Haralambidis v. Calogero Casilli) s'estableix que el concepte de salvaguarda dels interessos generals: "*ha de rebre una interpretació que limiti el seu abast a allò estrictament necessari per salvaguardar els interessos que aquesta disposició permet als Estats membres protegir*".

Pel que fa al concepte de poder públic, la STJUE d'1 de febrer de 2017 (C-395/2015, assumpte Comissió v. Hongria), el defineix com l'activitat que "*implica l'exercici de facultats decisòries, de coacció o coerció, que excedeixen l'àmbit del dret comú i que es tradueixen en la capacitat d'actuar amb independència de la voluntat d'altres subjectes o fins i tot en contra de la seva voluntat*".

També destacar el que disposa la STJUE de 2 de juliol de 1996. (C-473/1993, assumpte Comissió v. Gran Ducat de Luxemburg), que defensa que aquests conceptes s'han d'interpretar i aplicar, uniformement, a tota la Comunitat, sense que sigui possible deixar-ho a l'absoluta discreció dels estats membres.

A la llum d'aquesta interpretació restrictiva propugnada pel TJUE, les diferents funcions reservades a funcionaris públics per part de l'article 38 (actual article 36) que causen problema són:

7/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

7 de 838

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

a) La instrucció i l'elaboració de propostes de resolució d'expedients administratius.

Tant la instrucció com l'elaboració de propostes de resolució tenen la consideració d'actes de tràmit, no creen o modifiquen una situació jurídica, i per tant, com a manquen d'efectes imperatius o decisoris, no tenen la consideració d'actes administratius com a tals. No són actes susceptibles de recurs (article 112.1 de la Llei 39/2015), no són actes que incideixen en els drets de l'administrat i en conseqüència no compleixen amb la naturalesa fonamental que han de tenir les funcions reservades al personal funcional: no comporten l'exercici d'una potestat d'autoritat (*imperium*).

d) El control i la fiscalització de la gestió econòmica, financera i pressupostària, la comptabilitat i la tresoreria.

Aquesta funció només es refereix estrictament a "control i fiscalització", no a la gestió en sí mateixa, i que per tant seguiria sent de plena aplicació l'article 21 del Decret 223/2015, de 6 d'octubre que regula els estatuts d'ACCIÓ quan diferencia entre el control intern i el control extern de la gestió econòmica i financera de l'Agència, corresponent el control intern a la Intervenció General de la Generalitat i el control extern a la Sindicatura de Comptes i al Tribunal de Comptes.

Així mateix, aquesta reserva no comporta la necessitat de que la figura de l'òrgan de control intern de les entitats públiques del sector públic de la Generalitat, regulada per l'article 71.3 del text refós de la Llei de finances públiques de Catalunya, tingui la condició de funcionari, en la mesura en que les funcions i les competències de l'òrgan venen fixades per l'òrgan de govern de l'entitat pública de què es tracti i que actua en determinades matèries per delegació de la Intervenció General (article 4 del Decret 325/1996), i de manera especial perquè cap de les normes que regulen aquesta figura li atorguen cap potestat d'autoritat que justifiqui que les seves funcions hagin de ser exercides per un funcionari.

e) L'atorgament de la fe pública administrativa.

De conformitat amb l'article 48.1 del Decret 76/2020, de 4 d'agost, d'Administració digital, l'emissió de còpies autèntiques de forma digitalitzada pot ser realitzada per qualsevol empleat públic en la mesura en què aquesta s'efectua per actuació administrativa automatitzada (mitjançant segell d'òrgan), de manera que la fe pública digitalitzada no requeriria la condició de funcionari per aquell que la lliuri d'aquesta forma.

h) L'assessorament legal preceptiu, així com la representació i defensa en judici de l'administració, tret les excepcions legalment previstes en aquest darrer supòsit.

L'article 6 de la Llei 7/1996, de 5 de juliol d'organització dels serveis jurídics de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, disposa que "l'assessorament en dret i la representació i la defensa jurídiques dels organismes autònoms, de les entitats de dret públic i de les empreses públiques de la Generalitat són exercits pels advocats de la Generalitat, llevat que aquests organismes estiguin dotats de serveis jurídics propis, per disposició legal expressa o per decret del Govern."

És a dir, l'assessorament en dret i la representació i la defensa jurídiques està per llei a càrrec de funcionaris del cos de l'advocacia de la Generalitat, tret que es tracti d'una entitat de dret

8/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

8 de 838

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

públic amb serveis jurídics propis. Per tant, la llei 7/1996 mateixa ja preveu, sense expressar-ho directament, que no cal que els treballadors dels serveis jurídics propis que presten assessorament legal siguin funcionaris.

De prosperar el redactat proposat per aquest apartat h) de l'article 38 (actual article 36), i en aplicació de l'apartat 1.f de la disposició derogatòria quedaria derogat l'article 6 de la llei 7/1996 ja expressat pel que fa a la possibilitat de les entitats de dret públic de disposar de serveis jurídics propis, doncs aquests haurien de ser prestats necessàriament per advocats de la Generalitat.

La necessitat de que les funcions d'assessorament legal siguin realitzades en tot per un funcionari queda desdibuixada i mancada de fonament vist que la llei específica que regula aquests serveis en cap moment no ha considerat necessari reservar la plaça a un funcionari del cos de l'advocacia de la Generalitat, quan les funcions s'exerceixen en el perímetre del sector públic.

A més a més, l'assessorament legal preceptiu no constitueix en cap cas l'exercici d'autoritat de cap mena, tenint present que els dictàmens emesos pels serveis jurídics, tot i ser preceptius, no són en absolut vinculants, tal i com recull l'article 5.2 de la llei 7/1996 esmentada.

El redactat genèric del llistat de les funcions reservades a funcionaris públics comporta que quedin englobades funcions que efectivament s'encabeixen dins el concepte de "poder públic" i "salvaguarda dels interessos generals" però també moltes altres que excedeixen la definició de la normativa bàsica i la seva interpretació, restrictiva, per part de la jurisprudència del TJUE.

Es proposa esmenar l'apartat a) de l'article 38.1 -s'ha d'entendre efectuada a l'actual article 36, lletra a)- en els termes següents:

*a) La instrucció i l'elaboració de propostes de resolució d'expedients administratius, **sempre que comportin l'exercici d'autoritat.***

Es proposa esmenar l'apartat d) de l'article 38.1 -s'ha d'entendre efectuada a l'actual article 36, lletra d):-

*d) El control i la fiscalització de la gestió econòmica, financera i pressupostària, la comptabilitat i la tresoreria, **llevat pel que fa a les funcions de l'òrgan de control intern de les entitats públiques previst a la Llei de Finances Públiques.***

Es proposa esmenar l'apartat e) de l'article 38.1 -s'ha d'entendre efectuada a l'actual article 36, lletra e):-

*e) L'atorgament de la fe pública administrativa, **tret que aquesta s'atorgui de forma digitalitzada.***

Es proposa esmenar l'apartat h) de l'article 38.1 (s'ha d'entendre referida a l'article 36, lletra h), eliminant el text tatxat:

9/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

9 de 838

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

h) ~~L'assessorament legal preceptiu, així com~~ La representació i defensa en judici de l'Administració, tret de les excepcions legalment previstes.

Valoració: Proposta atesa parcialment.

L'article 9.2 del Text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic, aprovat pel Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre (TREBEP), determina que les funcions que impliquin participació directa o indirecta en l'exercici de les potestats públiques o en la salvaguarda dels interessos generals de les administracions públiques corresponen exclusivament als funcionaris públics, en els termes que s'estableixin en la llei de desenvolupament de cada administració pública.

En aquest sentit, i tal com es feia constar en les valoracions inicials, les funcions descrites en l'article 38 (actual article 36) comporten el desenvolupament de funcions públiques que impliquen directament o indirectament l'exercici de potestats públiques o la salvaguarda dels interessos generals en els termes que preveu l'article 9.2 del TREBEP.

De conformitat amb l'anterior, i en relació amb les propostes de modificació del redactat proposades:

Quant a l'article 38, apartat 1.a), actual article 36, lletra a), per tal de clarificar la redacció i incidir en la naturalesa de les funcions, es considera adient la modificació següent:

a) La instrucció i l'elaboració de propostes de resolució d'expedients administratius relatius a l'exercici d'una potestat pública.

L'article 38, apartat 1.d), actual article 36, lletra d), es manté en els mateixos termes, no es considera escaient l'exempció de les "*funcions de l'òrgan de control intern de les entitats públiques previst a la Llei de Finances Públiques*", atès que són funcions públiques que impliquen directament o indirectament l'exercici de potestats públiques.

L'article 38, apartat 1.e), actual article 36 lletra e), escau mantenir-lo en els mateixos termes, tenint en compte que el fet que l'atorgament de la fe pública administrativa es porti a terme de forma digitalitzada no modifica la naturalesa de la funció i suposa igualment l'exercici d'una potestat pública.

Pel que fa a l'article 38.1.h), actual article 36, lletra h), escau també mantenir-ne el redactat, l'assessorament al qual es refereix aquesta disposició es céngeix a l'assessorament legal de caràcter "preceptiu", essent aquesta una funció pública que implica l'exercici d'una potestat pública.

Malgrat aquesta és la valoració inicial respecte aquesta observació, com a resultat de la consideració rebuda en data 10 de setembre de 2025 del Departament de Salut, i que es recull convenientment en l'apartat I. Informació interdepartamental, punt 5 de la present memòria, finalment aquest article ha quedat redactat de la forma següent:

Article 36. Llocs de treball de naturalesa funcional

10/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

10 de 838

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

1. *Corresponen exclusivament al personal funcionari les funcions que impliquin la participació directa o indirecta en l'exercici de potestats públiques o en la salvaguarda dels interessos generals.*

2. *S'entén que formen part d'aquesta reserva aquelles activitats que constitueixen el nucli essencial de l'autoritat pública, com ara l'adopció d'actes unilaterals i executius que decideixin sobre drets i obligacions de les persones amb eficàcia jurídica directa i coercible, l'exercici de potestats sancionadores o expropiatòries, l'atorgament de fe pública administrativa, i qualsevol altra que una llei estableixi expressament.*

3. *No tenen la consideració de funcions reservades les tasques de caràcter tècnic, auxiliar, o preparatori.*

Observació 4 ter

En relació amb l'article 39 (observació que s'ha d'entendre referida a l'actual article 37) referent als llocs de treball ocupats per personal laboral, la regulació dels llocs de treball reservats a personal funcional dins les entitats públiques en l'apartat 2 no acaba de respectar els criteris interpretatius restrictius de la jurisprudència del TJUE.

La reserva afecta a les funcions que comportin l'exercici d'autoritat, i en aquest sentit s'estaria en línia amb el que disposa l'esmentada jurisprudència, però afegeix també les funcions que comportin l'exercici de potestats públiques, concepte jurídic que abasta un número absolutament indeterminat d'actes que no tenen perquè complir en absolut amb el criteri restrictiu assentats per la jurisprudència.

Atès que no es fa referència a la llista taxada de l'article 38 (que tampoc no defineix com a funcions que comporten l'exercici d'autoritat o de potestat pública, les funcions llistades), s'ha d'entendre que ens trobarem front un concepte genèric indeterminat.

Es proposa esmenar l'article 39, apartat 2, (actual article 37, apartat 2) suprimint el text tatxat que és un concepte que només aporta inseguretat jurídica i indeterminació:

2. *El personal al servei de les entitats del sector públic ocupa llocs de treball subjecte al dret laboral, sens perjudici dels llocs de treball reservats a personal funcionari per a l'exercici d'autoritat ~~o de potestats públiques~~.*

Valoració: Proposta no atesa.

Tal com s'ha indicat, i de conformitat amb el que preveu l'article 9.2 del TREBEP, les funcions que impliquen participació directa o indirecta en l'exercici de les potestats públiques o en la salvaguarda dels interessos generals de les administracions públiques corresponen exclusivament als funcionaris públics, en els termes que s'estableixin en la llei de desenvolupament de cada administració pública.

Per tal de clarificar el redactat, i en consonància amb el previst a l'article 38, actual article 36, es modifica l'apartat 2 de l'article 39, actual article 37, en els termes següents:

11/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

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

2. El personal al servei de les entitats del sector públic ocupa llocs de treball subjecte al dret laboral, sens perjudici dels llocs de treball reservats a personal funcionari **que impliquen la participació directa o indirecta en l'exercici d'autoritat o de potestats públiques o la salvaguarda dels interessos generals.**

Observació 5

A l'article 53, (observació que cal entendre referida a l'actual article 51), referit als requisits per a l'accés a l'ocupació pública catalana, es considera adient reformular la lletra a) de l'apartat 1 amb el següent redactat:

a) Sens perjudici del que estableix l'article 54, ser ciutadà espanyol o, ser nacional d'algun dels altres estats membres de la Unió Europea o 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 en els termes que aquesta es troba definida en el Tractat Constitutiu de la Comunitat Europea.

També podran accedir, qualsevol que sigui la seva nacionalitat, el cònjuge d'una persona espanyola o nacional d'altres Estats membres de la Unió Europea, sempre que no estiguin separats de dret així com els seus descendents o els del cònjuge sempre que no estiguin separats de dret i siguin menors de 21 anys o majors, dependents.

A més dels estrangers a què fan referència els paràgrafs anteriors, també poden participar els estrangers amb residència legal a Espanya.

Motivació: Les persones de nacionalitat no comunitària són un actiu fonamental en determinats casos vinculats al suport a la competitivitat de l'empresa i a la internacionalització de l'economia catalana. El coneixement de mercats de destinació i la capacitat d'interlocució amb potencials inversors augmenta amb personal local en països extraeuropeus i, de fet, explica una bona part dels bons resultats en internacionalització i captació d'inversió estrangera captada pel Govern a través d'ACCIÓ.

Valoració: Proposta no atesa.

La regulació continguda als articles 53.1.a) i 54 de l'Avantprojecte de Llei (actuals articles 51.1 a) i 52) s'ajusta al previst als articles 56.1 i 57 del TREBEP quant a l'accés a l'ocupació pública dels nacionals d'altres Estats, disposicions que són de caràcter bàsic.

D'altra banda, d'acord amb l'habilitació de l'apartat 57.5 del TREBEP, es preveu a l'article 54.5 de l'Avantprojecte de Llei (actual article 52.5) que mitjançant Llei i per raons d'interès general es pugui eximir del requisit de nacionalitat per a l'accés a la condició de funcionari, indicant que, en qualsevol cas, s'eximeix del requisit de nacionalitat en els sectors dels sistemes i tecnologies de la informació i de les comunicacions, de la salut i dels serveis socials, així com per a l'accés a determinades places de seguretat pública. El mateix Avantprojecte de Llei preveu que mitjançant acord de l'òrgan de govern de l'administració pública convocant en cada cas s'ha de justificar la concurrència de les raons d'interès general per a l'exempció del

12/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

12 de 838

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

requisit de nacionalitat. En aquest sentit, l'exempció de la nacionalitat ja està prevista per raons d'interès general.

D'altra banda, cal tenir present que d'acord amb l'apartat 4 de l'article 54, actual apartat 4 de l'article 52, poden accedir a l'ocupació pública com a personal laboral els ciutadans extracomunitaris amb residència legal a l'Estat espanyol.

Tanmateix, com es recull en l'apartat V d'aquesta memòria, degut a les actuacions addicionals dutes a terme una vegada acabats els tràmits d'audiència i informació pública, l'apartat 5 de l'actual article 52 ha estat objecte de modificació, i finalment ha quedat redactat en els termes següents:

5. Mitjançant llei i per raons d'interès general es pot eximir del requisit de nacionalitat per a l'accés a la condició de funcionari. En qualsevol cas, excepcionalment s'eximeix del requisit de nacionalitat en els sectors d'atenció a la ciutadania, els vinculats als sistemes i tecnologies de la informació i de les comunicacions, els de la salut, els dels serveis socials, i en aquells àmbits que requereixin alta especialització científica o tècnica.

Observació 6

Al mateix article 53, apartat 1, punt d), aquesta observació s'ha d'entendre efectuada a l'actual article 51, apartat 1, lletra d), es considera adient incorporar una excepció sobre aquest requisit (acreditació del coneixement de llengua catalana i castellana) al personal laboral que treballés en oficines exteriors de caràcter sectorial vinculades a l'Administració de la Generalitat de Catalunya, donades les característiques singulars de la seva feina. Es proposa el següent redactat:

*d) Acreditar el coneixement de la llengua catalana, tant en l'expressió oral com en l'escrita. Les persones aspirants que no tinguin la nacionalitat espanyola han d'acreditar els coneixements adequats de llengua castellana. **El personal laboral que treballi a les oficines exteriors de caràcter sectorial, queda exclòs d'aquest requeriment.***

Motivació: En ocasions, el valor afegit d'aquest personal és el coneixement del mercat i de la cultura del mercat de destinació i el seu contacte és eminentment amb interlocutors de parla no catalana ni castellana. Aquesta funció és especialment rellevant en àmbit de la captació d'inversió estrangera.

Valoració: Proposta no atesa.

L'acreditació del coneixement de català, tant en l'expressió oral com escrita, així com l'acreditació dels coneixements adequats de castellà per les persones que no tinguin la nacionalitat espanyola, són requisits generals d'accés a l'ocupació pública. En aquest sentit, és exigible a tot el personal laboral, inclòs el personal laboral de les oficines exteriors de caràcter sectorial vinculades a l'Administració de la Generalitat, sens perjudici que es desplaci a un altre país.

Malgrat aquesta fou la valoració de l'observació, tal com es recull convenientment en l'apartat V d'aquesta memòria, arran de noves observacions rebudes amb posterioritat, l'article 51 evoluciona amb la redacció següent:

13/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

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

Article 51. Requisits per a l'accés a l'ocupació pública catalana

1. Per participar en els processos selectius d'accés a l'ocupació pública s'han de complir els requisits següents:

d) Acreditar el coneixement del català, tant en l'expressió oral com en l'escrita i, si escau, de l'aranès, en els termes que es determinin per reglament. Queden exemptes de la realització de la prova de llengua catalana les persones candidates que acreditin la superació d'una prova del mateix nivell o superior en algun procés selectiu d'accés a la condició de personal funcionari o laboral fix de l'administració convocant.

e) Les persones aspirants que no tinguin la nacionalitat espanyola han d'acreditar coneixements adequats de llengua castellana, d'acord amb el que estableixin les bases de la convocatòria, llevat que siguin originàries de països en que aquesta llengua és oficial.

I fruit de les observacions addicionals formulades pel Departament de Política Lingüística el 10 de setembre de 2025, i que es recullen convenientment en l'apartat I. Informació interdepartamental, punt 8.2 de la present memòria, finalment l'article 51.1, lletra d) ha quedat redactat de la forma següent:

d) Acreditar el coneixement del català, tant en l'expressió oral com en l'escrita i, si escau, de l'aranès, en els termes que es determinin per reglament. Queden exemptes de la realització de la prova de llengua catalana les persones candidates que acreditin la superació d'una prova del mateix nivell o superior en algun procés selectiu d'accés a la condició de personal funcionari o laboral fix de l'administració convocant, en la forma i el termini que es determinin reglamentàriament.

No obstant els canvis de redacció, aquests no impliquen un canvi en el sentit de la valoració de l'observació 6.

En data 27 de març de 2024 l'Agència per a la Competitivitat de l'empresa (ACCIÓ) fa observacions addicionals, tenint en compte les valoracions recollides en la memòria de 31 de gener de 2024:

Observació 6 bis

L'observació 6 proposava excloure del requeriment de conèixer català i castellà per tenir accés a l'ocupació pública (article 53.1.d), actual article 51.1, lletra d), al personal laboral que treballi a les oficines exteriors de caràcter sectorial. S'assenyala a la valoració que és exigible a tot el personal laboral, inclòs el personal laboral de les oficines exteriors de caràcter sectorial vinculades a l'Administració de la Generalitat, sense perjudici que es desplaci a un altre país.

Tenint en compte la valoració que es fa de l'observació 7 (referida al requisit de nacionalitat per l'accés a l'ocupació pública), el personal laboral d'oficines sectorials a l'exterior contractats en origen no ha de complir el requisit de nacionalitat perquè no els hi és d'aplicació la Llei, sinó que es regeixen per la normativa laboral del país d'origen. Si és així, tampoc no els hi seria d'aplicació el requisit de coneixement de les llengües catalana i castellana, i interessa

14/838

Doc.original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

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

que es complementi en aquest sentit, si escau, la valoració feta en el seu dia sobre l'observació 6 esmentada.

Pel que fa a la no aplicabilitat de la Llei de l'ocupació catalana a personal contractat en origen cal assenyalar que l'àmbit d'aplicació de la Llei (article 3) no es planteja en cap moment en termes territorials, sinó únicament i exclusiva en termes subjectius. En aquest sentit, en principi les oficines sectorials a l'exterior d'ACCIÓ, independentment de la forma jurídica que puguin tenir (oficina de representació, sucursal o entitat amb personalitat jurídica pròpia) han d'entendre's incloses dins l'apartat 2.a de l'article 3, i com a tal els seus empleats contractats en origen s'inclourien dins els "empleats públics que presten serveis a les administracions públiques catalanes".

Es considera convenient deixar expressament establerta a l'article 3 la no aplicació de la Llei a personal contractat en origen, afegint-hi un apartat 6, amb el redactat que s'indica següidament:

6. En cap cas aquesta Llei és aplicable al personal laboral d'oficines sectorials a l'exterior contractat en origen.

La no aplicació de la Llei també podria estar fonamentada en el fet que el personal laboral de les oficines sectorials a l'exterior contractat en origen no tingui la consideració d' "empleat públic" que requereix l'article 3.1 per a que sigui d'aplicació la Llei. Si fos aquest el cas, el que caldria és definir, dins la Llei mateixa, el concepte d' "empleat públic" en els termes que es considerin adients per tal de que quedi clarament establerta la no aplicabilitat de la Llei al personal laboral de les oficines sectorials a l'exterior contractades en origen.

Valoració: Proposta atesa parcialment.

La Llei de l'ocupació pública catalana no és d'aplicació al personal laboral d'oficines sectorials a l'exterior contractat en origen. En aquest sentit, i de conformitat amb la proposta del Departament d'Acció Exterior i Unió Europea (actual Departament d'Unió Europea i Acció Exterior), s'inclou una nova disposició addicional en l'Avantprojecte de llei, amb la redacció següent:

Disposició addicional vint-i-novena. Personal local que presta serveis a les delegacions, oficines i dependències de l'Administració de la Generalitat ubicades a l'estranger.

La contractació de personal local per a la prestació de serveis en delegacions, oficines i dependències de l'Administració de la Generalitat a l'estranger es regeix per la legislació laboral de l'Estat on es prestin els serveis, sens perjudici que l'accés als llocs de treball s'ha d'ajustar als principis d'igualtat, mèrit, capacitat, publicitat i idoneïtat. En cap cas aquest personal té la consideració de personal de l'Administració de la Generalitat.

Cal tenir en compte que fruit de l'evolució del text durant la tramitació, aquesta disposició addicional vint-i-novena passa a ser la disposició addicional vint-i-dosena. A banda d'això, com a resultat de les aportacions rebudes durant el mes d'octubre de 2025, tant del Departament d'Unió Europea i Acció Exterior com de l'Agència per a la Competitivitat de

15/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

15 de 838

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

l'empresa (ACCIÓ), i que es recullen convenientment en l'apartat I. Informació interdepartamental, punts 1 i 10 de la present memòria, així com arran de l'informe jurídic final (apartat IX de la present memòria), finalment aquesta disposició addicional ha quedat redactada de la forma següent:

Disposició addicional vint-i-dosena. Personal que presta serveis a les delegacions, oficines i dependències de l'Administració de la Generalitat i les seves entitats de dret públic ubicades a l'estranger

1. El personal al servei de les delegacions del Govern a l'exterior està constituït per personal funcionari o laboral de l'Administració de la Generalitat, adscrit a les delegacions.

2. El personal contractat local per prestar serveis a les oficines i dependències de l'Administració de la Generalitat i de les seves entitats de dret públic ubicades a l'estranger es regeix per les disposicions de dret internacional privat que en cada moment determinin la llei nacional aplicable als contractes de treball individuals, sens perjudici que la seva contractació s'ajusti als principis d'igualtat, mèrit, capacitat, publicitat i idoneïtat.

Observació 7

A l'article 54, (observació que cal entendre efectuada a l'actual article 52), referit al requisit de nacionalitat per a l'accés a l'ocupació pública catalana, es proposa la creació d'un punt nou (6), amb el següent contingut:

6. També s'eximeix del requisit de nacionalitat al personal laboral d'oficines sectorials a l'exterior contractats en origen.

Motivació: Les persones de nacionalitat no comunitària són un actiu fonamental en determinats casos vinculats al suport a la competitivitat de l'empresa i a la internacionalització de l'economia catalana. El coneixement de mercats de destinació i la capacitat d'interlocució amb potencials inversors augmenta amb personal local en països extraeuropeus i, de fet, explica una bona part dels bons resultats en internacionalització i captació d'inversió estrangera captada pel Govern a través d'ACCIÓ. Addicionalment, són persones amb un contracte en origen.

Valoració: Proposta no atesa.

Al personal laboral d'oficines sectorials a l'exterior contractats en origen no els hi és d'aplicació la Llei, es regeixen per la normativa laboral del país d'origen.

En data 27 de març de 2024 l'Agència per a la Competitivitat de l'empresa (ACCIÓ) fa observacions addicionals, tenint en compte les valoracions recollides en la memòria de 31 de gener de 2024:

Observació 7 bis

L'avaluació de l'observació 7 (referent a l'article 54.4), actual article 52.4, manifesta que al personal laboral d'oficines sectorials a l'exterior contractats en origen, no els hi és d'aplicació la Llei, sinó que es regeixen per la normativa laboral del país d'origen. En aquest sentit, en principi les oficines sectorials a l'exterior d'ACCIÓ, independentment de la forma jurídica que

16/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

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

puguin tenir (oficina de representació, sucursal o entitat amb personalitat jurídica pròpia) han d'entendre's incloses dins l'apartat 2.a de l'article 3, i com a tal els seus empleats contractats en origen s'inclourien dins els "empleats públics que presten serveis a les administracions públiques catalanes".

Per aquest motiu, es considera convenient en l'article 3 deixar expressament establerta la no aplicació de la Llei a personal contractat en origen, afegint-hi un apartat 6, amb el redactat que s'indica seguidament.

6. En cap cas aquesta Llei és aplicable al personal laboral d'oficines sectorials a l'exterior contractat en origen.

La no aplicació de la Llei també podria estar fonamentada en el fet que el personal laboral de les oficines sectorials a l'exterior contractat en origen no tingui la consideració d'"empleat públic" que requereix l'article 3.1 per a que sigui d'aplicació la Llei.

Si fos aquest el cas, el que caldria és definir, dins la Llei mateixa, el concepte d' "empleat públic" en els termes que la unitat impulsora de la iniciativa consideri adient per tal de que quedi clarament establerta la no aplicabilitat de la Llei al personal laboral de les oficines sectorials a l'exterior contractades en origen.

Valoració: Proposta atesa parcialment.

La Llei de l'ocupació pública catalana no és d'aplicació al personal laboral d'oficines sectorials a l'exterior contractat en origen. En aquest sentit, i de conformitat amb la proposta del Departament d'Acció Exterior i Unió Europea, s'inclou una nova disposició addicional en l'Avantprojecte de Llei, amb la redacció següent:

Disposició addicional vint-i-novena. Personal local que presta serveis a les delegacions, oficines i dependències de l'Administració de la Generalitat ubicades a l'estranger

La contractació de personal local per a la prestació de serveis en delegacions, oficines i dependències de l'Administració de la Generalitat a l'estranger es regeix per la legislació laboral de l'Estat on es prestin els serveis, sens perjudici que l'accés als llocs de treball s'ha d'ajustar als principis d'igualtat, mèrit, capacitat, publicitat i idoneïtat. En cap cas aquest personal té la consideració de personal de l'Administració de la Generalitat.

Cal tenir en compte que fruit de l'evolució del text durant la tramitació, aquesta disposició addicional vint-i-novena passa a ser la disposició addicional vint-i-dosena. A banda d'això, com a resultat de les aportacions rebudes durant el mes d'octubre de 2025, tant del Departament d'Unió Europea i Acció Exterior com de l'Agència per a la Competitivitat de l'empresa (ACCIÓ), i que es recullen convenientment en l'apartat I. Informació interdepartamental, punts 1 i 10 de la present memòria, així com arran de l'informe jurídic final (apartat IX de la present memòria), finalment aquesta disposició addicional ha quedat redactada de la forma següent:

17/838

Doc.original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

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

Disposició addicional vint-i-dosena. Personal que presta serveis a les delegacions, oficines i dependències de l'Administració de la Generalitat i les seves entitats de dret públic ubicades a l'estranger

1. El personal al servei de les delegacions del Govern a l'exterior està constituït per personal funcionari o laboral de l'Administració de la Generalitat, adscrit a les delegacions.

2. El personal contractat local per prestar serveis a les oficines i dependències de l'Administració de la Generalitat i de les seves entitats de dret públic ubicades a l'estranger es regeix per les disposicions de dret internacional privat que en cada moment determinin la llei nacional aplicable als contractes de treball individuals, sens perjudici que la seva contractació s'ajusti als principis d'igualtat, mèrit, capacitat, publicitat i idoneïtat.

Observació 8

L'apartat 1 de la disposició addicional quarta sobre el règim jurídic del personal funcionari adscrit a les entitats del sector públic de les administracions públiques catalanes estableix que quan la legislació aplicable atribueixi a les entitats de dret públic vinculades o dependents de les administracions públiques catalanes l'exercici de potestats públiques, aquestes funcions han de ser exercides per personal funcionari. A aquest efecte, els llocs de treball de personal funcionari adscrit a aquestes entitats han de constar a la relació de llocs de treball de personal funcionari de les respectives administracions públiques i el personal funcionari que els ocupi ha de prestar els seus serveis amb dependència funcional de l'entitat corresponent.

Es proposa especificar que algunes d'aquestes activitats puguin ser desenvolupades de manera preferent, però no reservada exclusivament a personal funcionari, segons la proposta d'esmena realitzada a l'article 38 (cal entendre que es refereix a l'actual article 36). Aquestes funcions serien:

- a) La instrucció i l'elaboració de propostes de resolució d'expedients administratius.
- d) El control i la fiscalització de la gestió econòmica, financera i pressupostària, la comptabilitat i tresoreria.
- e) L'atorgament de la fe pública administrativa.
- h) L'assessorament legal preceptiu, així com la representació i defensa en judici de l'administració, tret les excepcions legals previstes en aquest darrer supòsit.
- m) La concessió d'ajuts i subvencions.

Motivació: aquestes accions, actualment es poden realitzar per personal laboral i un canvi en el sentit indicat per l'avantprojecte de llei va en detriment del model d'agència.

Valoració: Proposta no atesa.

L'article 9.2 del TREBEP determina, en concordança amb la resposta a l'observació 4, que les funcions que impliquin participació directa o indirecta en l'exercici de les potestats públiques o en la salvaguarda dels interessos generals de les administracions públiques corresponen exclusivament als funcionaris públics, en els termes que s'estableixin en la llei de desenvolupament de cada Administració Pública.

Es considera que les funcions descrites en l'article 38, actual article 36, llevat les de la lletra m) *La concessió d'ajuts i subvencions*, que se suprimeix, comporten el desenvolupament de

18/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

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

funcions públiques de forma que impliquen directament o indirectament l'exercici de potestats públiques o la salvaguarda dels interessos generals en els termes que preveu el TREBEP, de forma que corresponen exclusivament al personal funcionari.

Malgrat aquesta és la valoració inicial que es va fer respecte aquesta observació, com a resultat de la consideració rebuda en data 10 de setembre de 2025 del Departament de Salut, i que es recull convenientment en l'apartat I. Informació interdepartamental, punt 5 de la present memòria, finalment aquest article ha quedat redactat de la forma següent:

Article 36. Llocs de treball de naturalesa funcional

1. Corresponen exclusivament al personal funcionari les funcions que impliquin la participació directa o indirecta en l'exercici de potestats públiques o en la salvaguarda dels interessos generals.

2. S'entén que formen part d'aquesta reserva aquelles activitats que constitueixen el nucli essencial de l'autoritat pública, com ara l'adopció d'actes unilaterals i executius que decideixin sobre drets i obligacions de les persones amb eficàcia jurídica directa i coercible, l'exercici de potestats sancionadores o expropiatòries, l'atorgament de fe pública administrativa, i qualsevol altra que una llei estableixi expressament.

3. No tenen la consideració de funcions reservades les tasques de caràcter tècnic, auxiliar, o preparatori.

Observació 9

Respecte a la disposició addicional desena, referida a la creació, canvi de denominació i funcions i extinció de cossos i escales de l'Administració de la Generalitat, s'indica que, degut a les singularitats de les tasques realitzades per l'agència son necessaris perfils específics de lloc de treball no determinats en aquest articulat. Es demana una ampliació de termini per poder efectuar la proposta acuradament.

Valoració: No consten propostes sobre nous perfils professionals de funcionaris públics per part del Departament d'Empresa i Treball.

Malgrat aquesta és la valoració inicial de l'observació, es considera que aquesta ha decaigut perquè el contingut al qual es refereix ja no es recull en l'Avantprojecte de llei. Més endavant, en l'apartat V d'aquesta memòria es recull convenientment el canvi produït al respecte de la regulació dels cossos.

En data 27 de març de 2024 l'Agència per a la Competitivitat de l'empresa (ACCIÓ) fa observacions addicionals, tenint en compte les valoracions recollides en la memòria de 31 de gener de 2024:

Observació 9 bis

Si, en aplicació de la Llei, ACCIÓ vingués abocada a funcionaritzar algun lloc de treball, és ben possible que els concrets llocs de treball a funcionaritzar no tinguessin encaix dins les

19/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

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

escales i funcions de l'Administració de la Generalitat. A més a més, ACCIÓ ha de tenir flexibilitat per definir els perfils professionals necessaris per complir amb la seva funció d'avançar-se a les necessitats de les empreses, i això afectaria tant als llocs de treball sota relació laboral com a aquells reservats per llei a funcionaris.

En el cas dels llocs reservats a funcionaris, haver d'esperar a que aquests perfils professionals, les funcions i escales, es defineixin per llei implica un cost d'oportunitat molt alt que va en detriment de les empreses.

Un element clau en l'èxit i raó de ser d'ACCIÓ és la capacitat d'avançar-se a les necessitats de les empreses i, això, passa per poder comptar amb talent altament especialitzat per poder donar resposta a reptes de futur. En aquests sentit, només a tall d'exemple, els darrers anys ACCIÓ ha estat pionera al comptar amb experts en àmbits com la indústria 4.0, l'economia circular, la impressió 3D, l'exponencialitat i, més recentment, amb la intel·ligència artificial. Amb la seva activitat ha estat possible sensibilitzar primer, assessorar després i implementar projectes empresarials, finalment. Aquesta expertesa i capacitat no es pot encabir en cap classificació de tipologies professionals fixades, ja que, en alguns casos, es tracta d'àmbits d'actuació actualment inexistents. La utilitat d'aquests perfils és directament proporcional a la rapidesa amb la qual s'incorpora als serveis de suport a l'empresa. Per tant, la necessitat de desenvolupaments normatius per poder contractar-los, alentiria l'agilitat imprescindible per disposar d'aquests perfils i adaptar-se a la velocitat demanada pel mercat i, per tant, hi hauria un alt cost d'oportunitat, les conseqüències del qual, afectarien les empreses i l'economia catalana.

La llei d'ocupació no pot comprometre la capacitat d'adaptació d'ACCIÓ a les necessitats de les empreses amb la limitació de les categories professionals ja que suposaria l'alentiment de la capacitat d'adequació a les exigències dels clients, i ha de donar solució a aquesta problemàtica.

Es proposa en la disposició addicional desena afegir un apartat 5 en els termes següents:

5. Queden excloses de l'adscripció a aquests cossos i escales aquells ens del sector públic institucional que, per les seves singularitats degudament motivades no puguin adscriure determinats perfils dins dels mateixos i aquelles que tinguin la consideració d'entitats independents.

Valoració: Proposta no atesa.

En l'àmbit de l'Administració de la Generalitat, les funcions que, de conformitat amb el previst a l'article 38 de l'Avantprojecte de llei, corresponen a llocs de naturalesa funcional, troben el seu encaix en els diferents cossos i escales establerts a l'Annex 1 de la Llei.

D'altra banda, i de conformitat amb el previst a l'article 39, apartat 1, lletra d), excepcionalment, els llocs de treball poden ser ocupats per personal en règim laboral per al desenvolupament d'activitats que requereixen uns coneixements específics o tècnics especialitzats i no hi ha cap cos o escala amb les funcions adequades. En aquest sentit, les necessitats de perfils professionals específics en determinats àmbits que, per l'expertesa i capacitat requerida, no poden ser ateses amb personal funcionari dels cossos i escales indicats, poden ser cobertes excepcionalment amb personal amb vinculació laboral.

20/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

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

Per bé que aquesta és la valoració inicial de l'observació, aquesta ha decaigut perquè el contingut al qual es refereix ja no es recull en l'Avantprojecte de llei. Més endavant, en l'apartat V d'aquesta memòria es recull convenientment el canvi produït al respecte de la regulació dels cossos.

Observació 10

En relació amb la disposició addicional setzena, (observació que cal entendre referida a l'actual disposició addicional novena), relativa als processos de funcionarització del personal laboral, es fa la següent valoració: en el supòsit que una persona que ocupa un lloc a funcionaritzar no guanyi aquesta plaça o no es presenti i s'incorpori una persona funcionària a aquest lloc de treball, s'incrementaria el nombre d'efectius de la organització. Ja que ACCIÓ no té potestat per contractar funcionaris ni per generar places d'aquets tipus.

Cal tenir en compte que, segons l'article 165 de Llei 11/2011, del 29 de desembre, de reestructuració del sector públic per a agilitar l'activitat administrativa, "1. El personal de l'Agència de Suport a l'Empresa Catalana s'hi vincula per mitjà d'una relació de caràcter laboral."

Cal tenir en compte també que aquest personal ja va passar per un procés d'estabilització mitjançant se li atorgava una plaça de personal laboral fix.

Valoració: Proposta no atesa.

A tenir en compte que tal com determina la pròpia disposició addicional setzena, actual disposició addicional novena, el personal laboral fix que no participi en els processos selectius indicats o no els superi manté la seva vinculació amb ocupació d'un lloc a extingir. En cap cas la determinació d'un lloc de treball com a propi d'un cos o una escala de personal funcionari comporta l'extinció del contracte de treball del personal laboral fix que l'ocupa, ni afecta les expectatives de promoció professional i mobilitat.

A banda d'això, tal com es recull en l'apartat V dn la present memòria, convé destacar que fruit de les actuacions addicionals dutes a terme amb posterioritat als tràmits d'audiència i d'informació pública, s'han precisat determinats aspectes relatius a la terminologia emprada en la disposició addicional setzena, actual novena. Concretament, en el sentit de referir-se a processos de canvi de règim jurídic del personal laboral, en lloc de funcionarització, mantenint totes les garanties, això és, que el personal laboral fix que no participi en els processos selectius de canvi de règim jurídic o no els superi manté la seva vinculació amb l'administració amb ocupació d'un lloc de treball a extingir. En cap cas la determinació d'un lloc de treball com a propi d'un cos o una escala de personal funcionari comporta l'extinció del contracte de treball del personal laboral fix que l'ocupa, ni afecta les expectatives de promoció professional i mobilitat.

Així, finalment aquesta disposició addicional novena queda redactada de la forma següent:

Disposició addicional novena. Processos de canvi de règim jurídic del personal laboral

1. El personal laboral fix que ocupi llocs de treball classificats com de naturalesa funcional pot participar en els processos selectius de canvi de règim jurídic, mitjançant promoció interna,

21/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

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

per a l'accés als cossos o escales corresponents. Els processos selectius de canvi de règim jurídic es regiran pels principis d'igualtat, mèrit, capacitat i publicitat, i les persones participants han de posseir la titulació necessària per accedir als cossos i escales corresponents, d'acord amb el grup de classificació professional, i la resta de requisits exigits en la convocatòria.

El personal laboral fix que superi el procés selectiu de canvi de règim jurídic i sigui nomenat funcionari de carrera del cos o escala corresponent extingirà automàticament el seu contracte de treball i romandrà en el mateix lloc de treball que ocupa com a personal laboral fix, el qual serà objecte de reconversió en un lloc de treball de personal funcionari del cos o escala corresponent en la relació de llocs de treball.

La reconversió de llocs de treball en cap cas pot suposar una minva retributiva per als seus ocupants de tal manera que si les retribucions són inferiors es té dret a percebre, mentre es continuï ocupant el lloc de treball reconvertit, un complement personal transitori absorbible per un import equivalent a la diferència entre les retribucions del lloc de treball que ocupava com a personal laboral i les pròpies de la classificació i la valoració del lloc de treball dins del cos o escala corresponent.

2. El personal laboral fix que no participi en els processos selectius de canvi de règim jurídic o no els superi manté la seva vinculació amb l'administració amb ocupació del lloc de treball a extingir.

3. En cap cas la determinació d'un lloc de treball com a propi d'un cos o una escala de personal funcionari comporta l'extinció del contracte de treball del personal laboral fix que l'ocupa, ni afecta les expectatives de promoció professional i mobilitat.

En data 27 de març de 2024 l'Agència per a la Competitivitat de l'empresa (ACCIÓ) fa observacions addicionals, tenint en compte les valoracions recollides en la memòria de 31 de gener de 2024:

Observació 10 bis

Del règim transitori que regula la disposició addicional setzena, (observació que cal entendre referida a l'actual disposició addicional novena), pel que fa a les places a funcionaritzar, se'n pot derivar per les entitats afectades una duplicació significativa de costos de personal, en la mida en que hagi de fer front al cost de la persona que ocupi la plaça funcionaritzada i al cost de la persona amb contracte laboral que ocupava aquesta plaça i que, o no ha aconseguit superar el procés selectiu per la plaça funcionaritzada, o no ha volgut participar-hi. I caldrà a més a més de trobar un encaix professional de totes aquestes persones que hauran de passar a ocupar un nou lloc de treball dins l'organització. A banda, el personal d'ACCIÓ (entre molts altres), ja ha passat per una selecció en el marc d'un procés de convocatòria pública que atorga a les persones que el superen una relació laboral de caràcter fix.

Donat que aquesta situació pot tenir un impacte important tant a nivell pressupostari com d'estructura i d'organització, es proposen dues alternatives a la regulada per la disposició addicional setzena, que eliminen, totes dues, els impactes negatius assenyalats de la disposició addicional en qüestió:

22/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

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

a) No exigir la convocatòria d'un procés selectiu restringit per la reconversió dels llocs de treballs ocupats per personal laboral que hagi superat una convocatòria pública de selecció d'ocupació, mitjançant concurs de mèrits o concurs-oposició, en el marc d'un procés extraordinari d'estabilització i consolidació de l'ocupació temporal del personal laboral al servei de l'entitat de dret públic del sector públic de la Generalitat a la que presti els seus serveis. D'aquesta forma, acreditada la superació de qualsevol dels dos processos de selecció, en concurrència pública, per a ocupar la plaça de treball que hagi ser objecte de funcionarització, en cas d'acceptar-ho l'empleat, aquest quedaria automàticament funcionaritzat.

En aquest sentit es proposa incloure a la disposició addicional setzena, cal entendre actual disposició addicional novena, un apartat 5 que disposi:

5. El procés de funcionarització del personal laboral fix que hagi superat una convocatòria pública de selecció d'ocupació, mitjançant un procés extraordinari d'estabilització i consolidació de l'ocupació temporal, un procés ordinari de concurs de mèrits o un concurs-oposició de l'entitat a la que presti els seus serveis, podrà optar directament de forma voluntària a ocupar el seu lloc de treball com a funcionari de carrera del cos o escala corresponent, en el cas de que ocupi un lloc de treball classificat com de naturalesa funcional.

b) Permetre que la persona que ja estigüés ocupant el lloc de treball amb funcions reservades a funcionari públic, segueixi desenvolupant-les fins l'extinció de la relació laboral. Aquesta ha estat una solució ja adoptada amb anterioritat en altres casos. Així la disposició transitòria segona de l'EBEP va establir que *"El personal laboral fijo que a la entrada en vigor de la Ley 7/2007, de 12 de abril, estuviere desempeñando funciones de personal funcionario, o pasare a desempeñarlos en virtud de pruebas de selección o promoción convocadas antes de dicha fecha, podrá seguir desempeñándolas. Asimismo, podrá participar en los procesos selectivos de promoción interna convocados por el sistema de concurso-oposición, de forma independiente o conjunta con los procesos selectivos de libre concurrencia, en aquellos Cuerpos y Escalas a los que figuren adscritos las funciones o los puestos que desempeñe, siempre que posea la titulación necesaria y reúna los restantes requisitos exigidos, valorándose a estos efectos como mérito los servicios efectivos prestados como personal laboral fijo y las pruebas selectivas superadas para acceder a esta condición."*

Es proposa doncs modificar la disposició addicional setzena per tal d'incloure aquesta possibilitat de seguir desenvolupant les seves funcions, tot i ser funcions de personal funcionari, fins la seva jubilació o canvi de lloc de treball.

Valoració: Proposta no atesa.

La disposició addicional setzena, actual disposició addicional novena, garanteix el manteniment de la vinculació laboral fixa i, per tant, el desenvolupament de les funcions assignades, al personal laboral fix que ocupi llocs de naturalesa funcional en el supòsit que no participi en els processos selectius de funcionarització o no els superi, sense que aquestes circumstàncies afectin les seves expectatives de promoció professional i mobilitat.

No es considera que els processos de funcionarització puguin comportar duplicitat de la plantilla, són processos restringits que han de comportar l'adaptació progressiva de la seva vinculació a la naturalesa de les funcions a desenvolupar.

23/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

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

A banda d'això, i tal com es recull en l'apartat V de la present memòria, convé destacar que fruit de les actuacions addicionals dutes a terme amb posterioritat als tràmits d'audiència i d'informació pública, s'han precisat determinats aspectes relatius a la terminologia emprada en la disposició addicional setzena, actual novena. Concretament, en el sentit de referir-se a processos de canvi de règim jurídic del personal laboral, en lloc de funcionarització, mantenint totes les garanties. La redacció final d'aquesta disposició consta degudament reproduïda en la valoració de l'observació 10.

Una vegada acomplert l'Apartat III A del Consell Tècnic el 12 de setembre de 2025, en data 3 d'octubre de 2025, l'**Agència per a la Competitivitat de l'empresa (ACCIÓ)**, adscrita al Departament d'Empresa i Treball, tramet document subscrit el 2 d'octubre de 2025 en el qual formula les observacions addicionals a l'Avantprojecte de llei de l'ocupació pública catalana (v7_17.09.2025) següents:

Observació I

Article 11. El Consell de l'Ocupació Pública Catalana

El punt 2.b) estableix que, entre els membres del consell figuren "Quatre vocals representants de l'Administració de la Generalitat, nomenats pel Govern, amb rang orgànic mínim de subdirector o subdirectora general, un dels quals fa les funcions de la secretaria."

Proposta d'esmena

2.b) Quatre vocals representants de l'Administració de la Generalitat, nomenats pel Govern, amb rang orgànic mínim de subdirector o subdirectora general o assimilat, un dels quals fa les funcions de la secretaria, tot garantint que estiguin representats l'Administració de la Generalitat com el seu sector públic institucional.

Motivació

L'Avantprojecte de llei regula el conjunt de l'ocupació pública catalana. Des del punt de vista d'àmbit d'administració (Generalitat, local i universitats) tots estan representats. Això no obstant, des del punt de vista de tipus d'organisme, el sector públic institucional no està representat de manera explícita. Es considera adient incorporar alguna vocalia que representi aquest sector. Aquesta inclusió és coherent amb l'esperit de l'avantprojecte de llei, que cerca dotar d'un cos normatiu comú a tota l'ocupació pública catalana.

Valoració: Proposta no atesa.

Aquesta observació és una reiteració de la primera al·legació feta per ACCIÓ el 4 de gener de 2024 a l'Avantprojecte de llei de l'ocupació pública catalana (v1_20.12.2023).

Malgrat l'evolució del text i que les versions del text a les quals es formulen al·legacions no són les mateixes, convé subratllar que en aquest aspecte l'article 11 no ha sofert cap canvi. Per aquest motiu, es reproduïx la valoració que ja es va fer en el seu moment, això és, que la representació de les Agències públiques en aquest òrgan correspon als vocals

24/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

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

representants de l'Administració de la Generalitat o de les administracions públiques corresponents, a les quals estan adscrites.

Observació II

Article 12. La Comissió de Coordinació Tècnica de l'Ocupació Pública Catalana

El punt 3.a) estableix que, entre els membres del consell figuren "Cinc vocals representants de l'Administració de la Generalitat, nomenats pel Govern a proposta del departament competent en matèria d'ocupació pública, un dels quals n'exerceix la presidència."

Proposta d'esmena

3.a) Cinc vocals representants de l'Administració de la Generalitat, nomenats pel Govern a proposta del departament competent en matèria d'ocupació pública, un dels quals n'exerceix la presidència, tot garantint que estiguin representats tant l'Administració de la Generalitat com el seu sector públic institucional.

Motivació

L'Avantprojecte de Llei regula el conjunt de l'ocupació pública catalana. Des del punt de vista d'àmbit d'administració (Generalitat, local i universitats) tots estan representats. Això no obstant, des del punt de vista de tipus d'organisme, el sector públic institucional no està representat de manera explícita. Es considera adient incorporar alguna vocalia que representi aquest sector. Aquesta inclusió és coherent amb l'esperit de l'avantprojecte de Llei, que cerca dotar d'un cos normatiu comú a tota l'ocupació pública catalana.

Valoració: Proposta no atesa.

Aquesta observació és una reiteració de la segona al·legació feta per ACCIÓ el 4 de gener de 2024 a l'Avantprojecte de Llei de l'ocupació pública catalana (v1_20.12.2023).

Com ja s'ha dit pel que fa a l'anterior observació, malgrat l'evolució del text i que les versions del text a les quals es formulen al·legacions no són les mateixes, convé destacar que en aquest aspecte l'article 12 no ha sofert cap modificació. Per aquest motiu, es reproduïx la valoració que ja es va fer en el seu moment, això és, que la representació de les Agències públiques en aquest òrgan correspon als vocals representants de l'Administració de la Generalitat o de les administracions públiques corresponents, a les quals estan adscrites.

Observació III

Article 37.2. Llocs de treball ocupats per personal laboral

La regulació dels llocs de treball reservats a personal funcional dins les entitats públiques per part de l'article 37.2 de l'avantprojecte (que recull la formulació genèrica feta també a l'article 36.1 i que segueix l'article 9.2 de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic) no acaba de respectar els criteris interpretatius restrictius de la jurisprudència del TJUE.

25/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

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

No hi ha definició legal bàsica del que conformen les funcions que comporten l'exercici de participació directa o indirecta en l'exercici de potestats públiques i la salvaguarda dels interessos generals. Aquest és un concepte jurídic que abasta un número absolutament indeterminat d'actes que no tenen perquè complir en absolut amb el criteris restrictius assentats per la jurisprudència.

Atès que no es fa referència a la concreció que es fa d'aquestes funcions a l'apartat 36.2 de l'avant projecte, s'ha d'entendre que ens trobarem front un concepte genèric indeterminat que només aporta inseguretat jurídica.

- Es proposa esmenar l'article 37.2 de l'Avantprojecte, afegint el text subratllat per tal de reduir la indeterminació del concepte i reduir així la inseguretat jurídica que comporta fer servir un concepte jurídic indeterminat com el que ens aquí ens ocupa:

"2. El personal al servei de les entitats del sector públic ocupa llocs de treball subjecte al dret laboral, sens perjudici dels llocs de treball reservats a personal funcionari que impliquen la participació directa o indirecta en l'exercici de potestats públiques o la salvaguarda dels interessos generals, en els termes previstos a l'article 36.2 d'aquesta llei.

Valoració: Proposta no atesa.

L'article 9.2 del Text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic, aprovat pel Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre (TREBEP) disposa el següent:

"2. En tot cas, l'exercici de les funcions que impliquin la participació directa o indirecta en l'exercici de les potestats públiques o en la salvaguarda dels interessos generals de l'Estat i de les administracions públiques correspon exclusivament als funcionaris públics, en els termes que estableixi la llei de desplegament de cada Administració pública."

En aquest sentit, l'avantprojecte fa un esforç per establir els criteris que determinen la naturalesa funcional dels llocs de treball. Fins a la versió 6 de l'Avantprojecte de llei, l'actual article 36 comprenia una relació de funcions reservades a llocs de treball de personal funcionari. En concret, en la versió 6 de l'avantprojecte del 9 de setembre de 2025 aquest article establia el següent:

Article 36. Llocs de treball de naturalesa funcional

Amb caràcter general, els llocs de treball estan reservats a personal funcionari i, en tot cas, aquells llocs el desenvolupament dels quals impliqui la participació directa o indirecta en l'exercici de les potestats públiques o en la salvaguarda dels interessos generals. En qualsevol cas, són funcions reservades a llocs de treball de personal funcionari les següents:

a) La instrucció i l'elaboració de propostes de resolució d'expedients administratius relatius a l'exercici de potestats públiques.

26/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

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

- b) La inspecció, la vigilància i el control de l'acompliment de normes o resolucions administratives i, en general, l'exercici d'autoritat que comporti l'elaboració i aprovació d'actes limitatius de drets.
- c) Les ordres de policia.
- d) La fiscalització de la gestió econòmica, financera i pressupostària, i la comptabilitat i tresoreria.
- e) L'atorgament de la fe pública administrativa.
- f) La recaptació executiva i tributària.
- g) La inscripció, anotació, cancel·lació i altres actes d'administració de registres públics la titularitat dels quals correspongui a les administracions públiques catalanes.
- h) La representació i defensa en judici de l'Administració, tret de les excepcions legals previstes.
- i) L'exercici de la potestat sancionadora, així com la col·laboració en la imposició de sancions.
- j) La mediació i l'arbitratge que assumeixi l'Administració pública en virtut de normes sectorials.
- k) La gestió, protecció i defensa del patrimoni de l'Administració pública i dels organismes públics sotmesos a l'àmbit de l'aplicació d'aquesta Llei.
- l) Les funcions d'autorització.
- m) La gestió d'emergències i protecció civil.
- n) Aquelles expressament establertes com a tals en altres lleis.

Tanmateix, d'acord amb les diverses observacions rebudes sobre aquest article —incloses les d'ACCIÓ—, i com a resultat de la consideració emesa pel Departament de Salut en data 10 de setembre de 2025, que queda recollida a l'apartat I. Informació interdepartamental, punt 5, de la present memòria, a partir de la versió 7 del text aquest article ha quedat redactat en els termes següents:

Article 36. Llocs de treball de naturalesa funcional

1. Corresponen exclusivament al personal funcionari les funcions que impliquin la participació directa o indirecta en l'exercici de potestats públiques o en la salvaguarda dels interessos generals.

2. S'entén que formen part d'aquesta reserva aquelles activitats que constitueixen el nucli essencial de l'autoritat pública, com ara l'adopció d'actes unilaterals i executius que decideixin sobre drets i obligacions de les persones amb eficàcia jurídica directa i coercible, l'exercici de potestats sancionadores o expropiatòries, l'atorgament de fe pública administrativa, i qualsevol altra que una llei estableixi expressament.

3. No tenen la consideració de funcions reservades les tasques de caràcter tècnic, auxiliar, o preparatori.

Així, per tal de conciliar la necessitat de desenvolupament legislatiu exigida per l'article 9.2 del TREBEP i al seu torn, acollir les diverses observacions rebudes, la redacció actual de l'article 36 de l'Avantprojecte de llei és més oberta, per tal de simplificar-la i eliminar algun aspecte que podria donar lloc a problemes interpretatius. De manera que s'introdueix una llista més

27/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

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

breu i no exhaustiva, que opera precisament per guiar la comprensió i l'aplicació d'aquest precepte, en consonància amb la jurisprudència que ha interpretat el que s'ha d'entendre per funcions que impliquen la participació directa o indirecta en l'exercici de les potestats públiques o en la salvaguarda dels interessos generals de l'Estat i de les administracions públiques.

En definitiva, atesa la nova redacció de l'article 36.2 considerem que una modificació de l'article 37.2 en els termes proposats no aporta més seguretat jurídica, i per aquesta raó s'opta per mantenir la redacció actual.

Observació IV

Capítol II. Carrera professional vertical i horitzontal

Es valora positivament la regulació i impuls de la carrera professional vertical i horitzontal, si bé l'avantprojecte de Llei només l'aplica al personal funcionari. Per fonamentar i reforçar la retenció de talent en el sector públic institucional, fora convenient recollir expressament en aquest punt la possibilitat de que el sector públic institucional tingui un model de carrera professional propi, adequat a les necessitats i casuístiques de cada entitat, per al seu personal laboral.

Valoració: Proposta no atesa.

D'acord amb l'article 76 de l'Avantprojecte de Llei, la promoció professional del personal laboral del sector públic institucional es fa efectiva a través dels procediments previstos en la legislació laboral i en els convenis col·lectius aplicables, i no és susceptible de regulació en la Llei, per manca de competència.

Observació V

Aclariment sobre l'expressió "en l'àmbit de l'Administració de la Generalitat" i article 127 (Competències per autoritzar compatibilitats)

En la gran majoria de casos, quan es fa servir dins l'avantprojecte l'expressió "en l'àmbit de l'Administració de la Generalitat", es fa en el sentit d'acotar el règim aplicable a l'Administració de la Generalitat (i clarament només a l'Administració de la Generalitat i no al seu sector públic), per contraposició a l'administració local o les universitats per exemple (articles 25.3, 34.4, 45.4, 67.6, 83.5, 88.1, 105.8, 117, 142, 162 i 218.3). En aquest mateix sentit, la disposició addicional vintena fa servir l'expressió "en l'àmbit de l'Administració de la Generalitat i el seu sector públic"; és a dir l'àmbit de l'Administració de la Generalitat no inclou el seu sector públic. Sorgeix però el dubte pel que fa a l'article 127 (Competències per autoritzar compatibilitats), que a l'apartat 1.a, que fa servir aquesta expressió "en l'àmbit de l'Administració de la Generalitat", per establir qui són les persones competents per autoritzar compatibilitats, i disposa seguidament qui són aquestes persones també en l'àmbit de les administracions locals, en l'àmbit universitari, en l'àmbit de les entitats del sector públic de les administracions

28/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

28 de 838



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

locals i de les universitats, però no regula qui són les persones competents per autoritzar compatibilitats en l'àmbit de les entitats del sector públic de l'Administració de la Generalitat. Atès que clarament quan es fa servir l'expressió "en l'àmbit de l'Administració de la Generalitat" no s'inclou en cap supòsit al seu sector públic, caldria completar l'article 127 per tal de bé afegir "en l'àmbit de l'Administració de la Generalitat i de les entitats del seu sector públic", bé establir quines són les persones competents per autoritzar compatibilitats en l'àmbit de les entitats del dret públic del sector públic de l'Administració de la Generalitat (en concordança amb l'article 19.2.f).

Valoració: Proposta no atesa.

L'article 127 de l'Avantprojecte de Llei preveu a qui correspon la competència per autoritzar compatibilitats en l'àmbit de les entitats del sector públic de l'Administració de la Generalitat, i ho fa en concordança amb el que preveu l'article 19.2, lletra f) del text.

En aquest sentit, l'article 127 disposa el següent:

1. Les autoritzacions de compatibilitat corresponen:

a) En l'àmbit de l'Administració de la Generalitat, a les persones titulars de les secretaries generals dels departaments respecte del personal adscrit al seu departament i a les seves entitats del sector públic, d'acord amb les directrius i els criteris establerts pel departament competent en matèria d'ocupació pública. (el subratllat és nostre).

Mentre que l'article 19.2, lletra f) estableix el següent:

2. Corresponen a les persones titulars de les secretaries generals dels departaments de l'Administració de la Generalitat en relació amb el personal adscrit les funcions següents:

f) Autoritzar les compatibilitats del personal adscrit al seu departament i a les entitats del sector públic, d'acord amb les directrius i els criteris establerts pel departament competent en matèria d'ocupació pública.

Observació VI

Disposició addicional novena. Processos de canvi de règim jurídic del personal laboral

Es demana confirmar si el que regula l'apartat 2 de la disposició addicional novena en el cas de que una persona en règim laboral fix no participi en els processos selectius de canvi de règim jurídic o no els superi, comporta que la persona en qüestió mantindrà el seu lloc de treball en exactament les mateixes condicions i durà a terme les mateixes funcions (pròpies o no de personal funcionari) que venia desenvolupant, fins que deixi d'ocupar el seu lloc de treball.

29/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25



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

O dit d'una altra forma, si aquest apartat 2 seria l'equivalent de la disposició transitòria segona de l'EBEP quan estableix: *El personal laboral fijo que a la entrada en vigor de la Ley 7/2007, de 12 de abril, estuviere desempeñando funciones de personal funcionario, o pasare a desempeñarlos en virtud de pruebas de selección o promoción convocadas antes de dicha fecha, **podrá seguir desempeñándolas.***"

Pel cas que no fos aquesta la finalitat de l'apartat 2 de la disposició addicional novena, cal tenir present que del procés de canvi de règim jurídic del personal laboral per passar a ser funcionari, se'n pot derivar per les entitats afectades una duplicació significativa de costos de personal, en la mida en que hagi de fer front al cost de la persona que ocupi la plaça funcionaritzada i al cost de la persona amb contracte laboral que ocupava aquesta plaça i que, o no ha aconseguit superar el procés selectiu per la plaça funcionaritzada, o no ha volgut participar-hi i que manté el seu lloc de treball.

A banda, el personal d'ACCIÓ (entre molts altres), ja ha passat per una selecció en el marc d'un procés de convocatòria pública que atorga a les persones que el superen una relació laboral de caràcter fix.

Donat que aquesta situació pot tenir un impacte important tant a nivell pressupostari com d'estructura i d'organització, es proposen dues alternatives a la regulada per la disposició addicional novena, que eliminin, totes dues, els impactes negatius assenyalats de la disposició addicional en qüestió.

Una primera alternativa, seria no exigir la convocatòria d'un procés selectiu restringit per la reconversió dels llocs de treballs ocupats per personal laboral que hagi superat una convocatòria pública de selecció d'ocupació, mitjançant concurs de mèrits o concurs-oposició, en el marc d'un procés extraordinari d'estabilització i consolidació de l'ocupació temporal del personal laboral al servei de l'entitat de dret públic del sector públic de la Generalitat a la que presti els seus serveis.

D'aquesta forma, acreditada la superació de qualsevol dels dos processos de selecció, en concurrència pública, per a ocupar la plaça de treball que hagi ser objecte de funcionarització, en cas d'acceptar-ho l'empleat, aquest quedaria automàticament funcionaritzat.

En aquest sentit es proposa incloure a la disposició addicional novena, un apartat quart que disposi:

"4. El procés de funcionarització del personal laboral fix que hagi superat una convocatòria pública de selecció d'ocupació, mitjançant un procés extraordinari d'estabilització i consolidació de l'ocupació temporal, un procés ordinari de concurs de mèrits o un concurs-oposició de l'entitat a la que presti els seus serveis, podrà optar directament de forma voluntària a ocupar el seu lloc de treball com a funcionari de carrera del cos o escala

30/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

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

corresponent, en el cas de que ocupi un lloc de treball classificat com de naturalesa funcional.

Una segona alternativa, seria permetre que la persona que ja estigues ocupant el lloc de treball amb funcions reservades a funcionari públic, segueixi desenvolupant-les fins l'extinció de la relació laboral.

Aquesta ha estat una solució ja adoptada amb anterioritat en altres casos.

Així la disposició transitòria segona de l'EBEP va establir que:

*"El personal laboral fijo que a la entrada en vigor de la Ley 7/2007, de 12 de abril, estuviere desempeñando funciones de personal funcionario, o pasare a desempeñarlos en virtud de pruebas de selección o promoción convocadas antes de dicha fecha, **podrá seguir desempeñándolas**.*

Asimismo, podrá participar en los procesos selectivos de promoción interna convocados por el sistema de concurso-oposición, de forma independiente o conjunta con los procesos selectivos de libre concurrencia, en aquellos Cuerpos y Escalas a los que figuren adscritos las funciones o los puestos que desempeñe, siempre que posea la titulación necesaria y reúna los restantes requisitos exigidos, valorándose a estos efectos como mérito los servicios efectivos prestados como personal laboral fijo y las pruebas selectivas superadas para acceder a esta condición."

Es proposa doncs modificar la disposició addicional novena per tal d'incloure aquesta possibilitat de seguir desenvolupant les seves funcions, tot i ser funcions de personal funcional, fins la seva jubilació o canvi de lloc de treball.

Valoració: Proposta no atesa.

Aquesta observació reitera l'observació 10 bis feta per ACCIÓ el 4 de gener de 2024 a l'Avantprojecte de llei de l'ocupació pública catalana (v1_20.12.2023).

Es manté la valoració que es va fer en el seu moment. La disposició addicional novena garanteix el manteniment de la vinculació laboral fixa i, per tant, el desenvolupament de les funcions assignades al personal laboral fix que ocupi llocs de naturalesa funcional en el supòsit que no participi en els processos selectius de funcionarització o no els superi, sense que aquestes circumstàncies afectin les seves expectatives de promoció professional i mobilitat.

No es considera que els processos de funcionarització puguin comportar duplictat de la plantilla, són processos restringits que han de comportar l'adaptació progressiva de la seva vinculació a la naturalesa de les funcions a desenvolupar.

31/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

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

A banda d'això, tal com es recull convenientment en l'apartat V, relatiu al tràmit addicional d'aportacions de la present memòria, convé destacar que fruit de les actuacions addicionals dutes a terme amb posterioritat als tràmits d'audiència i d'informació pública, s'han precisat determinats aspectes relatius a la terminologia emprada en la disposició novena. Concretament, en el sentit de referir-se a processos de canvi de règim jurídic del personal laboral, en lloc de funcionarització, mantenint totes les garanties.

Observació VII

Disposició addicional vint-i-dosena. Personal local que presta serveis a les delegacions, oficines i dependències de l'Administració de la Generalitat ubicades a l'estranger

La disposició addicional vint-i-dosena fa referència a l'Administració de la Generalitat, oblidant que dins els sector públic institucional de l'Administració de la Generalitat hi ha entitats que tenen oficines ubicades a l'estranger.

No es pot considerar que el terme "Administració de la Generalitat" ja inclou "les seves entitats de dret públic" perquè enlloc a l'avantprojecte no es fixa aquesta accepció ampla del terme; en particular, a l'article 3.a, quan s'estableix l'àmbit d'aplicació de la llei, es diferencia entre l'Administració de la Generalitat i "les seves entitats de dret públic".

Per tant, quan s'està fent referència a l'Administració de la Generalitat, no s'està incloent a les seves entitats de dret públic.

Es proposa estendre l'aplicació de la disposició addicional vint-i-dosena al personal local que presta serveis a les oficines de les entitats de dret públic del sector institucional de l'Administració de la Generalitat (les denominades "oficines sectorials").

Atès que el personal de les entitats de dret públic no poden ser considerats empleats públics de l'Administració de la Generalitat, perquè la relació laboral s'estableix en tot cas amb l'entitat de dret públic corresponent, es proposa excloure expressament en aquests casos, la condició d'empleat públic de l'Administració de la Generalitat per evitar inseguretat jurídica.

Proposta d'esmena

Disposició addicional vint-i-dosena. Personal local que presta serveis a les delegacions, oficines i dependències ubicades a l'estranger, de l'Administració de la Generalitat a ~~l'estranger~~ i de les seves entitats de dret públic.

La contractació de personal local per a la prestació de serveis en delegacions, oficines i dependències a l'estranger de l'Administració de la Generalitat ~~a l'estranger i de les seves entitats de dret públic~~ es regeix per la legislació laboral de l'Estat on es prestin els serveis, sens perjudici que l'accés als llocs de treball s'ha d'ajustar als principis d'igualtat, mèrit,

32/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

32 de 838

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

capacitat, publicitat i idoneïtat. Aquest personal té la consideració d'empleat públic de l'Administració de la Generalitat, excepció feta del personal local a l'estranger de les entitats de dret públic.

Valoració: Proposta parcialment atesa.

Després dels treballs conjunts duts a terme entre ACCIÓ, el Departament d'Unió Europea i Acció Exterior i la unitat impulsora de la iniciativa, la disposició adicional vint-i-dosena queda redactada de la forma següent:

Disposició adicional vint-i-dosena. Personal ~~local~~ que presta serveis a les delegacions, oficines i dependències de l'Administració de la Generalitat i les seves entitats de dret públic ubicades a l'estranger

1. El personal al servei de les delegacions del Govern a l'exterior està constituït per personal funcionari o laboral de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, adscrit a les delegacions.

2. ~~La contractació de personal local per a la prestació de serveis en delegacions, oficines i dependències de l'Administració de la Generalitat a l'estranger. El personal contractat local per prestar serveis a les oficines i dependències de l'Administració de la Generalitat i de les seves entitats de dret públic ubicades a l'estranger es regeix per les disposicions de dret internacional privat que en cada moment determinin la llei nacional aplicable als contractes de treball individuals la legislació laboral de l'Estat on es prestin els serveis, sens perjudici que l'accés als llocs de treball s'ha d'ajustar que la seva contractació s'ajusti als principis d'igualtat, mèrit, capacitat, publicitat i idoneïtat. Aquest personal té la consideració d'empleat públic de l'Administració de la Generalitat.~~

Convé destacar que segons es recull en l'apartat IX de la present memòria, arran de l'Informe jurídic final, l'apartat 1 d'aquesta disposició ha estat objecte d'una correcció de redacció, sense alterar el sentit ni el contingut de la present valoració, en el sentit d'emprar de forma unívoca en tot el text "Administració de la Generalitat", d'acord amb l'Estatut d'Autonomia de Catalunya, i per tant, es modifica la disposició que queda redactada de la forma següent:

Disposició adicional vint-i-dosena. Personal que presta serveis a les delegacions, oficines i dependències de l'Administració de la Generalitat i les seves entitats de dret públic ubicades a l'estranger

1. El personal al servei de les delegacions del Govern a l'exterior està constituït per personal funcionari o laboral de l'Administració de la Generalitat ~~de Catalunya~~, adscrit a les delegacions.

2. El personal contractat local per prestar serveis a les oficines i dependències de l'Administració de la Generalitat i de les seves entitats de dret públic ubicades a l'estranger es regeix per les disposicions de dret internacional privat que en cada moment determinin la llei nacional aplicable als contractes de treball individuals, sens perjudici que la seva contractació s'ajusti als principis d'igualtat, mèrit, capacitat, publicitat i idoneïtat.

33/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

33 de 838

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

En data 27 d'octubre de 2025, l'**Agència per a la Competitivitat de l'empresa (ACCIÓ)**, adscrita al Departament d'Empresa i Treball, formula una nova observació a l'Avantprojecte de llei de l'ocupació pública catalana (v7_17.09.2025):

Observació única

En relació amb l'Avantprojecte de llei de l'ocupació pública catalana que es tramita amb el número d'expedient **SIG25PRE1094**, i en particular, en relació amb la disposició addicional vint-i-dosena en el seu redactat de la versió 7 de l'avantprojecte, l'Agència per a la Competitivitat de l'Empresa, ACCIÓ, formula una proposta d'esmena alternativa a la que es va formular mitjançant escrit de data 02/10/2025.

Disposició addicional vint-i-dosena. Personal local que presta serveis a les delegacions, oficines i dependències de l'Administració de la Generalitat ubicades a l'estranger

La disposició addicional vint-i-dosena fa referència a l'Administració de la Generalitat, oblidant que dins els sector públic institucional de l'Administració de la Generalitat hi ha entitats que tenen oficines ubicades a l'estranger.

No es pot considerar que el terme "Administració de la Generalitat" ja inclou "les seves entitats de dret públic" perquè enlloc a l'avantprojecte no es fixa aquesta accepció ampla del terme; en particular, a l'article 3.a, quan s'estableix l'àmbit d'aplicació de la llei, es diferencia entre l'Administració de la Generalitat i "les seves entitats de dret públic".

Per tant, quan s'està fent referència a l'Administració de la Generalitat, no s'està incloent a les seves entitats de dret públic.

Es proposa estendre l'aplicació de la disposició addicional vint-i-dosena al personal local que presta serveis a les oficines de les entitats de dret públic del sector institucional de l'Administració de la Generalitat (les denominades "oficines sectorials").

Es proposa eliminar de l'aplicació d'aquesta disposició addicional 22ª, les delegacions de l'Administració de la Generalitat que serien objecte de regulació separada en una disposició "pròpia".

El concepte d'"empleat públic" pot ser entès en sentit ampli com a "persona que treballa en el sector públic", o en sentit estricte com a "personal funcionari o personal laboral estrictament de l'Administració de la Generalitat". El concepte estricte no inclouria en cap cas el personal de les oficines sectorials, treballadores en tot cas de l'entitat de dret públic corresponent.

Per evitar confusió i inseguretat jurídica que es derivaria de l'ús del concepte "empleat públic", es proposa eliminar l'ús del concepte i en lloc d'establir que el personal de les oficines sectorials (i altres) no tindran la consideració d'empleats públics de l'Administració de la Generalitat, fer servir un concepte alternatiu, i establir que l'aplicació a aquest personal no li és d'aplicació el règim jurídic de la funció pública, ni el del personal laboral de l'Administració de la Generalitat de Catalunya.

Es proposen altres modificacions menors amb ànim d'oferir un redactat més clar des d'un punt de seguretat jurídica.

34/838

Doc.original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

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

Proposta d'esmena

Disposició addicional vint-i-dosena. Personal local que presta serveis a les delegacions, oficines i dependències de l'Administració de la Generalitat i de les seves entitats de dret públic, ubicades a l'estranger

La contractació de personal ~~local~~ a l'estranger per a la prestació de serveis ~~en delegacions a les oficines i dependències de l'Administració de la Generalitat i de les seves entitats de dret públic, ubicades~~ a l'estranger, es regeix per la legislació laboral de l'Estat on es prestin els serveis, sens perjudici que l'accés als llocs de treball s'ha d'ajustar als principis d'igualtat, mèrit, capacitat, publicitat i idoneïtat. ~~A aquest personal té la consideració d'empleat públic no li és d'aplicació el règim jurídic de la funció pública, ni el del personal laboral de l'Administració de la Generalitat de Catalunya.~~

Valoració: Proposta parcialment atesa.

Com ja s'ha referit, després dels treballs conjunts duts a terme entre ACCIÓ, el Departament d'Unió Europea i Acció Exterior i la unitat impulsora de la iniciativa, la disposició addicional vint-i-dosena queda redactada de la forma següent:

Disposició addicional vint-i-dosena. Personal ~~local~~ que presta serveis a les delegacions, oficines i dependències de l'Administració de la Generalitat i les seves entitats de dret públic ubicades a l'estranger.

1. El personal al servei de les delegacions del Govern a l'exterior està constituït per personal funcionari o laboral de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, adscrit a les delegacions.

2. ~~La contractació de personal local per a la prestació de serveis en delegacions, oficines i dependències de l'Administració de la Generalitat a l'estranger. El personal contractat local per prestar serveis a les oficines i dependències de l'Administració de la Generalitat i de les seves entitats de dret públic ubicades a l'estranger es regeix per les disposicions de dret internacional privat que en cada moment determinin la llei nacional aplicable als contractes de treball individuals per la legislació laboral de l'Estat on es prestin els serveis, sens perjudici que l'accés als llocs de treball s'ha d'ajustar~~ que la seva contractació s'ajusti als principis d'igualtat, mèrit, capacitat, publicitat i idoneïtat. Aquest personal té la consideració d'empleat públic de l'Administració de la Generalitat.

Convé destacar que segons es recull en l'apartat IX de la present memòria, arran de l'Informe jurídic final, l'apartat 1 d'aquesta disposició ha estat objecte d'una correcció de redacció, sense alterar el sentit ni el contingut de la present valoració, en el sentit d'emprar de forma unívoca en tot el text "Administració de la Generalitat", d'acord amb l'Estatut d'Autonomia de Catalunya, i per tant, es modifica la disposició que queda redactada de la forma següent:

Disposició addicional vint-i-dosena. Personal que presta serveis a les delegacions, oficines i dependències de l'Administració de la Generalitat i les seves entitats de dret públic ubicades a l'estranger

35/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

35 de 838

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

1. El personal al servei de les delegacions del Govern a l'exterior està constituït per personal funcionari o laboral de l'Administració de la Generalitat ~~de Catalunya~~, adscrit a les delegacions.

2. El personal contractat local per prestar serveis a les oficines i dependències de l'Administració de la Generalitat i de les seves entitats de dret públic ubicades a l'estranger es regeix per les disposicions de dret internacional privat que en cada moment determinin la llei nacional aplicable als contractes de treball individuals, sens perjudici que la seva contractació s'ajusti als principis d'igualtat, mèrit, capacitat, publicitat i idoneïtat.

2. Escola d'Administració Pública de Catalunya. Departament de la Presidència.

En data 8 de gener de 2024 l'Escola d'Administració Pública de Catalunya fa les observacions següents a l'Avantprojecte de llei de l'ocupació pública catalana (v1_20.12.2023):

Observació 11

Es proposa afegir un capítol sobre la lluita contra la corrupció. Aquest afegit es va treballar amb la Comissió de seguiment i impuls del Pla de treball de la II Cimera contra les causes estructurals de la corrupció durant els preparatius de l'avantprojecte de llei de l'EAPC, però no va arribar a temps a incorporar-se a la versió que va aprovar el Consell Tècnic el 14/02/2023. El redactat proposat és el següent:

Article x. Procediments per a la selecció i la capacitat en matèria de lluita contra la corrupció.

L'Escola incorporarà als seus models de selecció, formació, desenvolupament, carrera professional, recerca, innovació i transferència del coneixement, així com a l'Estratègia general de formació i de desenvolupament les mesures contemplades en el Conveni de les Nacions Unides contra la corrupció i extensives a la definició de funcionari públic que al conveni se'n fa. Ho farà de forma coordinada amb la resta d'actors competents en matèria de lluita contra la corrupció a l'Administració de Catalunya, especialment amb l'Oficina Antifrau de Catalunya.

Valoració: S'atén la proposta, si bé s'incorpora en una disposició addicional:

Disposició addicional vint-i-vuitena. Procediments per a la selecció i la capacitat en matèria de lluita contra la corrupció

L'Escola d'Administració Pública de Catalunya incorporarà als seus models de selecció, formació, desenvolupament, carrera professional, recerca, innovació i transferència del coneixement, així com a l'Estratègia general de formació i de desenvolupament, les mesures que estableix el Conveni de les Nacions Unides contra la corrupció i que són extensives a la definició de funcionari públic que se'n fa al Conveni. Ho farà de forma coordinada amb la resta d'actors competents en matèria de

36/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

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

lluita contra la corrupció de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, especialment amb l'Oficina Antifrau de Catalunya.

Tanmateix, fruit dels canvis que ha patit el text de l'Avantprojecte de llei arran de les diverses observacions i aportacions rebudes, tal com es recull convenientment en l'apartat V d'aquesta memòria, aquesta disposició addicional passa a ser la vint-i-unena, amb idèntic contingut.

Observació 12

Quant a les funcions contingudes a l'article 230 (funcions de l'Escola d'Administració Pública de Catalunya), es proposa afegir un condicional a la competència sobre selecció a l'Administració local. Aquest va ser un tema sensible amb les entitats municipalistes i creiem que no està de més explicitar que la sobirania és local i que només a iniciativa seva pot cedir-se'n temporalment la competència, amb el següent redactat:

*b) Seleccionar el personal de les administracions locals, **quan aquestes li encomanin.***

Valoració: Proposta atesa.

Per bé que, com sigui que l'article al qual es refereix ja no es recull en l'Avantprojecte de llei, s'ha traslladat convenientment la previsió a l'article 20.1.b), amb la redacció següent:

Article 20. L'Escola d'Administració Pública de Catalunya

1. L'Escola d'Administració Pública de Catalunya es configura com l'entitat de referència de l'ocupació pública de les administracions públiques catalanes en els àmbits d'actuació que li atribueix aquesta Llei.

Corresponen a l'Escola d'Administració Pública de Catalunya les funcions que li atribueix aquesta Llei i la Llei que regula la seva naturalesa, règim jurídic, organització i funcionament i, en qualsevol cas, les següents:

b) Dissenyar, implantar i actualitzar els mètodes i models de captació de talent i selecció i dur a terme la convocatòria, gestió i resolució dels processos selectius del personal funcionari de l'Administració de la Generalitat, així com seleccionar el personal de les administracions locals, quan aquestes li encomanin i donar suport a la realització de les proves selectives per a l'accés a la condició de personal funcionari de les administracions locals.

Observació 13

Al punt 2 de l'article 232, referit a l'Estratègia general de formació i de desenvolupament, es proposa la supressió del concepte "coordinació":

L'Estratègia general ha d'identificar, també, els actors preferents per cada àmbit funcional i aquests podran adherir-s'hi institucionalment, de forma directa i integral, o bé mitjançant l'adhesió dels seus propis plans anuals a l'Estratègia general, esdevenint aquesta el marc estable de ~~coordinació~~ i cooperació entre els diferents actors de formació i de desenvolupament.

37/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

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

Motivació: El concepte “*coordinació*”, en aquest context, podria ser interpretat com a restrictiu de l'autonomia local, i, per tal d'evitar equívocs, entenem que el concepte “*cooperació*” recull plenament el sentit d'aquest article

Valoració: Malgrat inicialment es va atendre la proposta, aquesta observació ha decaigut perquè el contingut al qual es refereix ja no es recull en l'Avantprojecte de Llei.

Observació 14

Es proposa afegir una disposició addicional per tal de facilitar l'operativa de l'Escola d'Administració Pública de Catalunya pel que fa al compliment de la normativa de protecció de dades, amb el següent redactat:

Disposició addicional xx.

S'habilita l'Escola d'Administració Pública de Catalunya per tractar les dades de contacte professional de les persones que presten servei a les institucions i administracions públiques catalanes, inclòs el seu sector públic, els i les alts càrrecs, directius i directives públics i càrrecs electes, per tal de comunicar per mitjans electrònics, de forma personalitzada, informació sobre les accions de selecció, aprenentatge, formació, desenvolupament, recerca, innovació, i transferència del coneixement que aquesta ofereixi.

Aquesta proposta és una recomanació del delegat de protecció de dades del Departament de la Presidència (i de l'EAPC) per fer front a una problemàtica habitual en què es troba l'EAPC.

Valoració: Proposta no atesa.

Aquesta habilitació no afectaria únicament a l'EAPC. No es considera que hagi de constar en la Llei de l'ocupació pública per raó del seu objecte, sens perjudici que aquest contingut es pugui recollir en una altra norma.

Tanmateix, aquesta observació ha decaigut perquè el contingut al qual es refereix ja no es recull en l'Avantprojecte de Llei.

Observació 15

Es proposa afegir una disposició addicional que, si més no, en relació a les previsions relatives a l'EAPC, va demanar al seu dia l'Ajuntament de Barcelona, perquè no hi hagi dubte de la vigència de la Carta municipal, amb el següent redactat:

Disposició addicional xx

No resulten d'aplicació les disposicions d'aquesta Llei que afectin al règim especial de la ciutat de Barcelona contingut a la Llei 22/1998, de 30 de desembre, per la qual s'aprova la Carta municipal de Barcelona, o la Llei 1/2006, de 13 de març, per la qual es regula el règim especial del municipi de Barcelona, llevat que expressament se n'acordi la seva aplicació en virtut de la subscripció d'un conveni de cooperació interadministrativa.

38/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

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

(D'acord amb l'informe jurídic elaborat per l'Àrea de Règim Serveis Jurídics de l'Ajuntament de Barcelona, adjunt amb l'informe aprovat en la sessió d'11 d'abril de 2024, s'hauria d'acceptar la proposta de l'EAPC i afegir una disposició addicional per tal que es reconegui i respecte expressament el règim especial de Barcelona).

Valoració: Proposta atesa parcialment.
S'afegeix una disposició addicional trenta-unena amb el següent contingut:

Disposició addicional trenta-unena. Règim especial del personal de l'Ajuntament de Barcelona.

No resulten d'aplicació les disposicions d'aquesta Llei que contradiguin o s'oposin al règim especial de la ciutat de Barcelona contingut a la Llei 22/1998, de 30 de desembre, per la qual s'aprova la Carta municipal de Barcelona, o la Llei 1/2006, de 13 de març, per la qual es regula el règim especial del municipi de Barcelona, llevat que expressament se n'acordi la seva aplicació en virtut de la subscripció d'un conveni de cooperació interadministrativa.

Tanmateix, fruit dels canvis que ha patit el text de l'Avantprojecte de Llei arran de les diverses observacions i aportacions rebudes, tal com es recull en l'apartat V de la present memòria, aquesta disposició addicional passa a ser la vint-i-quatrena, amb idèntic contingut.

3. Departament de Recerca i Universitats.

En data 17 de gener de 2024, el **Departament de Recerca i Universitats** fa observacions en relació amb l'Avantprojecte de Llei de l'ocupació pública catalana (v1_20.12.2023), indicant que les observacions i propostes s'efectuen des de la vessant dels àmbits materials de recerca i universitats competència del Departament de Recerca i Universitats, tenint en compte la legislació sectorial específica en les respectives matèries. No obstant això, les propostes se centren en l'àmbit concret de la recerca. En l'àmbit d'universitats es remeten a les consideracions que aquestes puguin efectuar en el preceptiu tràmit d'audiència.

La Llei 9/2022, de 21 de desembre, de la ciència, s'insereix essencialment en la competència de la Generalitat en recerca, desenvolupament i innovació tecnològica, reconeguda a l'article 158 de l'Estatut d'Autonomia de Catalunya. En aquest sentit, segons s'indica, a Catalunya la competència exclusiva en matèria de recerca, desenvolupament i innovació inclou la competència de regulació del personal investigador, així com del personal de suport a la recerca.

D'altra banda, i en relació amb els col·lectius de personal amb regulació específica, s'indica que caldria introduir la referència al col·lectiu del personal investigador dels centres i les estructures de recerca del sector públic de la Generalitat que es regeix per la legislació sectorial en matèria de recerca, desenvolupament i innovació, configurada principalment per la Llei 14/2011, d'1 de juny, de la ciència, la tecnologia i la innovació (en endavant LCTI) i per la Llei de la ciència. A aquest efectes es fa constar que el mateix Text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic, aprovat per Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre (TREBEP), reconeix la singularitat del personal investigador a l'article 2.2.

39/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

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

La incorporació del personal investigador dintre dels col·lectius amb regulació específica ve motivada per la pròpia singularitat de l'activitat investigadora amb independència de la naturalesa de l'entitat del sector públic on la desenvolupa, que fa que els sigui aplicable, com succeeix amb la de la resta de col·lectius que es relacionen a l'article 5, la legislació sectorial reguladora de l'àmbit material específic de l'activitat. En el cas del personal investigador aquesta especificitat abasta, entre d'altres, els drets i deures, les tipologies contractuals, la selecció, les incompatibilitats, la mobilitat i les retribucions.

Així mateix, cal tenir en compte que alguns centres de recerca del sector públic de la Generalitat tenen la naturalesa jurídica de consorcis. Per aquest motiu, a tenor de la definició de l'àmbit d'aplicació de l'article 3 de l'avantprojecte de llei i de la referència al personal laboral a l'article 9 que podrien plantejar dubtes sobre el seu abast, es requereix la incorporació expressa del personal investigador dels centres i estructures de recerca del sector públic de la Generalitat dintre del col·lectiu amb regulació específica.

D'acord amb l'exposat, es fan les següents esmenes:

Observació 16

Quant a l'article 3, referit a l'àmbit d'aplicació, es proposa el següent redactat de l'apartat 3:

3. En l'aplicació d'aquesta Llei i de la legislació sectorial aplicable, es poden dictar normes específiques relatives al personal del cos de bombers, del cos d'agents rurals, dels cossos tributaris de l'Agència Tributària de Catalunya, del cos d'Intervenció, del cos d'Advocacia, dels cossos d'Administració penitenciària, així com respecte al personal de recerca i al personal amb funcions sanitàries o sociosanitàries.

Valoració: S'atén la proposta.

No obstant això, tal com es recull més endavant en el present document, convé destacar que aquest article i apartat ha evolucionat la seva redacció fruit de les diverses observacions i aportacions rebudes en les actuacions addicionals dutes a terme més enllà dels tràmits d'audiència i informació pública, de manera que finalment queda redactat de la forma següent:

"3. En l'aplicació d'aquesta Llei i de la legislació sectorial corresponent es poden dictar normes específiques relatives al personal del cos de bombers, del cos d'agents rurals, dels cossos tributaris de l'Agència Tributària de Catalunya, del cos d'intervenció, del cos d'advocacia, del cos d'acció exterior i Unió Europea i dels cossos d'administració penitenciària, així com respecte al personal de recerca, al personal amb funcions sanitàries o sociosanitàries i al personal de protecció civil."

Observació 17

A l'article 5, referit al personal amb normativa específica, es proposa l'addició d'una nova lletra d):

d) El personal investigador dels centres i les estructures de recerca del sector públic.

40/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

40 de 838

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

Valoració: S'atén la proposta.
Observació 18

A l'especificitat del règim aplicable al personal investigador cal sumar-hi, en el cas de Catalunya, la relativa als centres CERCA i a la ICREA que gaudeixen del règim d'autonomia previst a la Llei de la ciència i que també cal tenir en compte a l'analitzar l'abast de l'avantprojecte de llei.

Els centres CERCA es regeixen, en l'àmbit de competència de la Generalitat, per la Llei de la ciència, per les normes que la despleguen, per la normativa aplicable a la figura jurídica adoptada per cada entitat, sempre que no contradigui el règim d'autonomia i de garanties que estableix aquesta llei, i per llurs estatuts.

El seu règim jurídic té caràcter especial i prevalent, i és vigent llevat que es derogui expressament. El règim d'autonomia dels centres CERCA i de la ICREA inclou, en tot cas, les funcions següents:

- a) La determinació de l'estructura i l'organització.
- b) La plena capacitat de gestió.
- c) L'elaboració, aprovació i gestió dels pressupostos i l'administració del patrimoni.
- d) La política de recursos humans, que inclou la selecció, la contractació, el règim retributiu, l'autorització de les compatibilitats del personal i les condicions en què han d'acomplir llurs activitats.
- e) La selecció i contractació del director per part de l'òrgan de govern col·legiat de l'entitat.
- f) El règim d'imputació dels resultats de la recerca i de la transmissió de coneixement.
- g) La constitució d'un consell científic assessor extern, format per científics de referència mundial, en cada àmbit del saber a què s'adscriu un centre.
- h) El règim de participació del personal investigador i, si escau, del personal tècnològic i tècnic de suport a la recerca i del personal d'administració amb funcions de col·laboració i assistència en recerca, desenvolupament i innovació en els beneficis que s'obtinguin dels resultats de la recerca, amb la comprovació prèvia de la classe de retorn que correspongui a la inversió pública que hagi fet l'entitat a què pertany. La remuneració no pot tenir en cap cas naturalesa retributiva o salarial.
- i) L'aprovació dels criteris i procediments per a complir la normativa en matèria de transparència.
- j) El règim de funcionament intern.
- k) L'assessorament en dret i la representació i defensa jurídica en la forma i organització que disposi el centre.

Els centres CERCA i la ICREA gaudeixen d'autonomia pel que fa a la seva estructura i organització i de plena capacitat de gestió. En matèria de personal l'autonomia abasta la política de recursos humans, que inclou la selecció, la contractació, el règim retributiu, l'autorització de les compatibilitats del personal i les condicions en què han d'acomplir llurs activitats. L'òrgan de govern col·legiat dels centres CERCA i la ICREA:

- adopta les decisions estratègiques i les relatives a la selecció i contractació de recursos humans amb plena autonomia;
- pot aprovar en la determinació del seu règim retributiu, un sistema objectiu d'avaluació periòdica de l'activitat del seu personal en els àmbits de recerca, desenvolupament tecnològic,

41/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

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

direcció, gestió i transferència del coneixement. L'avaluació positiva pot comportar l'assignació d'un complement d'avaluació de l'activitat o d'un concepte retributiu anàleg. L'assoliment de nous períodes d'avaluació positiva pot comportar l'increment del complement d'avaluació de l'activitat o del concepte retributiu anàleg;

- aprova les previsions de contractes d'investigador laboral fix, de personal tècnic de suport a la recerca fix, i de personal de suport i d'administració fix, amb assignació pressupostària, que s'hagin de proveir per promoció professional. En els processos de promoció professional s'avaluen la qualitat i rellevància de l'activitat duta a terme, els seus resultats i, si escau, l'aplicació i l'impacte d'aquests resultats.

Amb la finalitat de reforçar la seva singularitat una de les novetats destacades que incorpora la Llei de la ciència és el "principi de garantia de l'autonomia dels centres CERCA" com a eix vertebrador del règim que els és aplicable, atesa la singularitat i no homologació de l'activitat científica. Aquest principi comporta que l'Administració de la Generalitat vetlli perquè, en el seu àmbit de competència, no els siguin aplicables règims jurídics, requisits, procediments, condicions o restriccions que comportin una minoració de llur autonomia o que suposin l'impacte de càrregues administratives que no siguin estrictament necessàries per a acomplir millor les activitats. Aquest principi actua en correlació amb els principis d'eficiència i retiment de comptes.

La secció segona del Capítol 2 del Títol IV de la Llei de la ciència es destina als centres CERCA del sector públic de la Generalitat. La Llei de la ciència determina que *"la normativa i els acords del Govern aplicables al conjunt del sector públic de la Generalitat han d'establir les regulacions específiques i les exempcions necessàries per a facilitar el ple exercici de les activitats dels centres CERCA, sens perjudici de la normativa bàsica estatal"*. El mateix article destaca que *"el règim d'autonomia de gestió, supervisió i control dels centres CERCA ha de permetre un control dels recursos públics aplicats en termes legals, d'eficiència, d'eficàcia i d'ètica pública, i s'ha d'inspirar en termes d'analogia, sens perjudici de les seves especificitats, en els aplicables a les universitats públiques, com a paràmetre d'interpretació quan escaigui."*

La Moció 266/XIV del Parlament de Catalunya, sobre la situació de la recerca insta el Govern a complir plenament el principi de garantia de l'autonomia dels centres CERCA.

Es proposa addicionar un article destinat al personal tecnòleg i tècnic de suport a la recerca i el personal d'administració amb funcions de col·laboració i assistència en recerca, desenvolupament i innovació, en termes semblants al que l'avantprojecte de Llei preveu per al personal tècnic, de gestió i d'administració i serveis de les universitats públiques, amb el següent redactat:

Article 6 bis. Personal tecnòleg i tècnic de suport a la recerca i personal d'administració amb funcions de col·laboració i assistència en recerca, desenvolupament i innovació dels centres CERCA i de la ICREA

El personal tecnòleg i tècnic de suport a la recerca i el personal d'administració amb funcions de col·laboració i assistència en recerca, desenvolupament i innovació, de gestió i d'administració i serveis dels centres de Recerca de Catalunya (CERCA) i de la fundació Institució Catalana de Recerca i Estudis Avançats (ICREA), es regeix per aquesta Llei en tot el que no estigui expressament regulat per la legislació sectorial aplicable en matèria de recerca, desenvolupament i innovació, i les seves disposicions

42/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

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

de desenvolupament, amb respecte al seu règim d'autonomia legalment previst i a la potestat d'autoorganització pròpia de cada centre i de la ICREA.

Valoració: Proposta atesa parcialment.

Es modifica el títol de l'article 6 i s'incorpora un nou apartat 2 amb el redactat següent:

Article 6. Personal tècnic, de gestió i d'administració i serveis de les universitats públiques catalanes. Personal tecnòleg i tècnic de suport a la recerca i personal dels centres CERCA i de la ICREA.

6.2. Personal tecnòleg i tècnic de suport a la recerca i personal d'administració amb funcions de col·laboració i assistència en recerca, desenvolupament i innovació dels centres CERCA i de la ICREA

El personal tecnòleg i tècnic de suport a la recerca i el personal d'administració amb funcions de col·laboració i assistència en recerca, desenvolupament i innovació, de gestió i d'administració i serveis dels centres de Recerca de Catalunya (CERCA) i de la fundació Institució Catalana de Recerca i Estudis Avançats (ICREA), es regeix per aquesta Llei en tot el que no estigui expressament regulat per la legislació sectorial aplicable en matèria de recerca, desenvolupament i innovació.

No obstant això, tal com es recull convenientment en el present document, convé destacar que aquest article i apartat ha evolucionat la seva redacció fruit de les diverses observacions i aportacions rebudes tant en les actuacions addicionals dutes a terme més enllà dels tràmits d'audiència i informació pública, com en les aportacions departamentals fetes amb posterioritat a l'apartat III A, de manera que finalment l'article 6 queda redactat de la forma següent:

Article 6. Personal tècnic, de gestió i d'administració i serveis de les universitats públiques catalanes. Personal tecnòleg i tècnic de suport a la recerca de les universitats públiques catalanes, dels CERCA i de la ICREA.

1. El personal funcionari i laboral tècnic, de gestió i d'administració i serveis de les universitats públiques catalanes es regeix per aquesta Llei en tot el que no reguli expressament la legislació orgànica d'universitats i les seves disposicions de desenvolupament, amb respecte a l'autonomia universitària i a les potestats d'autoorganització pròpies de cada universitat pública.

2. El personal, funcionari i laboral, tecnòleg i tècnic de suport a la recerca i el personal d'administració amb funcions de col·laboració i assistència en recerca, desenvolupament i innovació de gestió i d'administració i serveis de les universitats públiques catalanes, dels Centres de Recerca de Catalunya (CERCA) i de la Institució Catalana de Recerca i Estudis Avançats (ICREA) es regeix per aquesta Llei en tot el que no reguli expressament la legislació sectorial aplicable en matèria de recerca, desenvolupament i innovació.

43/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

43 de 838

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

Observació 19

Respecte a l'article 9 sobre el personal laboral, s'indica que cal tenir en compte que alguns centres de recerca del sector públic de la Generalitat tenen la naturalesa jurídica de consorcis. Per aquest motiu, a tenor de la definició de l'àmbit d'aplicació de l'article 3 de l'avantprojecte de Llei i de la referència al personal laboral a l'article 9 que podrien plantejar dubtes sobre el seu abast, es requereix la incorporació expressa del personal investigador dels centres i estructures de recerca del sector públic de la Generalitat dintre del col·lectiu amb regulació específica. En aquest sentit, es proposa la següent modificació:

*El personal laboral es regeix per la legislació bàsica estatal en matèria d'ocupació pública, per la legislació laboral, **per la legislació sectorial que els sigui aplicable**, pels preceptes d'aquesta Llei que expressament li resultin d'aplicació i per la resta de normativa convencionalment aplicable.*

Valoració: Proposta no atesa.

L'article 149.1.7 de la Constitució espanyola reserva a l'Estat la competència exclusiva sobre la legislació laboral, sens perjudici que sigui executada pels òrgans de les comunitats autònomes. La legislació sectorial aplicable és legislació laboral en el sentit de l'esmentat article 149.1.7. L'Avantprojecte de Llei s'ajusta al sistema de fonts establert en relació amb el personal laboral.

Observació 20

A l'article 19, referit als departaments de l'Administració de la Generalitat, es proposa la següent modificació:

*3. Les competències dels departaments amb personal amb normativa específica, s'exerceixen en els termes previstos en aquesta Llei, **en tot allò que no estigui expressament regulat per la seva normativa específica.***

Valoració: Proposta no atesa.

Es considera que el redactat de l'Avantprojecte de Llei ja preveu l'aplicació de la normativa específica: "3. Les competències dels departaments amb personal amb normativa específica s'exerceixen en els termes previstos en aquesta Llei i en la seva normativa específica".

Observació 21

En relació amb l'article 129 sobre les competències per autoritzar compatibilitats, observació que s'ha d'entendre feta a l'actual article 127, es fa constar que l'article 46.1 de la Llei de la ciència contempla dintre de les funcions que corresponen als centres CERCA en exercici del seu règim d'autonomia, aplicable també a la ICREA, la relativa a l'autorització de les compatibilitats del seu personal, sense distingir de si es tracta o no de personal investigador: "d) La política de recursos humans, que inclou la selecció, la contractació, el règim retributiu, l'autorització de les compatibilitats del personal i les condicions en què han d'acomplir llurs activitats."

44/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

44 de 838

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

Per aquest motiu, i llevat que es consideri que l'article 19.3 de l'avantprojecte de Llei ja hi dona cobertura, es proposa afegir per raons de seguretat jurídica una lletra e) a l'article 129.1, amb el següent contingut:

e) En l'àmbit dels centres de Recerca de Catalunya (CERCA) i de la fundació Institució Catalana de Recerca i Estudis Avançats (ICREA) a l'òrgan que determini el màxim òrgan col·legiat de govern de l'entitat.

Valoració: Proposta no atesa.

En l'àmbit de l'Administració de la Generalitat, l'excepcionalitat de la competència en l'autorització de les compatibilitats del personal dels centres de Recerca de Catalunya (CERCA) i de la fundació Institució Catalana de Recerca i Estudis Avançats (ICREA) es considera que hauria de ser prevista en la corresponent norma sectorial.

4. Departament d'Educació (ara Departament d'Educació i Formació Professional)

En data 2 de febrer de 2024, el **Departament d'Educació, ara Departament d'Educació i Formació Professional**, fa les observacions següents a l'Avantprojecte de Llei de l'ocupació pública catalana (v2_31.1.2024):

Observació 22

L'article 4 estableix que la Llei és aplicable al personal docent no universitari dependent de l'Administració de la Generalitat, llevat d'una llista de matèries que inclouen a la lletra c) la Provisió dels llocs de treball.

Al seu torn, l'article 95, amb el títol "*Remoció i cessament en els llocs de treball*", queda inclòs en el Títol IX. Provisió de llocs de treball.

Vist que la disposició addicional quaranta-vuitena de la Llei orgànica 2/2006, de 3 de maig, d'educació, d'aplicació bàsica, estableix:

"Canvi de les funcions del personal docent.

Els funcionaris docents que mostrin una falta de condicions manifesta per ocupar un lloc docent o una falta de rendiment notòria que no comporti inhibició, poden ser remoguts del seu lloc de treball i fer altres tasques que no requereixin atenció directa amb l'alumnat. La remoció ha de ser conseqüència d'un expedient contradictori que finalitzi amb una avaluació negativa duta a terme per la inspecció educativa",

es proposa que l'article 95, amb el títol "*Remoció i cessament en els llocs de treball*", s'apliqui al personal docent no universitari dependent de l'Administració de la Generalitat de Catalunya.

En conseqüència, es proposa que l'article 4.1 lletra c) quedi redactat en el sentit següent:

c) Provisió de llocs de treball, *excepte en allò referent a la remoció i cessament en els llocs de treball del personal docent funcionari de carrera i del personal docent funcionari interí.*

45/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

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

Aquesta observació s'ha d'entendre feta a l'actual article 93.

Valoració: No s'atén la proposta en els termes de la redacció proposada.

No es preveu en l'Avantprojecte de llei cap regulació referent a la remoció i cessament de llocs de treball "del personal docent funcionari de carrera i del personal docent funcionari interí". Si tal com s'indica, la voluntat és la remissió a l'article 95, actual article 93, a tenir en compte que en aquest article s'estableixen diversos supòsits de remoció del personal funcionari de carrera, diferents als que es fan constar en la disposició addicional quaranta-vuitena de la Llei Orgànica 2/2006, de 3 de maig d'educació, modificada per la Llei Orgànica 3/2020, de 29 de desembre. D'altra banda, la remoció del personal funcionari interí es troba prevista a l'article 23.4 lletra d) de la Llei.

Per a major seguretat jurídica i comprensió de l'articulat, es trasllada la possibilitat de regular de forma específica els supòsits de remoció del personal funcionari docent en una disposició addicional que siguin ajustats al previst a la Llei Orgànica 2/2006 esmentada.

5. Departament de Salut

En data 6 de febrer de 2024, el **Departament de Salut** fa les observacions següents a l'Avantprojecte de llei de l'ocupació pública catalana (v2_31.1.2024), que han estat deixades sense efectes d'acord amb la nota tramesa el 5 de març de 2024:

Observació 23 (retirada)

L'article 10 estableix que el personal de les entitats de dret privat vinculades o dependents de les administracions públiques catalanes estarà subjecte a determinades normes de la Llei d'ocupació pública.

Cal advertir que no es defineix que s'entén per entitats de dret privat "*vinculades o dependents*", cosa que podria dur a interpretar que aquest precepte és d'aplicació a les societats mercantils, les fundacions privades i les associacions participades minoritàriament, de forma directa o indirecta, per l'Administració de la Generalitat, entitats que no formen part del sector públic d'aquesta Administració.

En aquest sentit, es proposa, per coherència amb l'article 3.4, que es limiti l'aplicació de l'article 10 a les entitats de dret privat incloses en el sector públic de les administracions públiques catalanes, conforme a la normativa específica d'aplicació, tal i com fa la disposició addicional primera del TREBEP.

Valoració: S'atén la proposta.

A l'article 10, es substitueix el concepte "*entitats de dret privat vinculades o dependents*" per "*entitats de dret privat del sector públic*".

Observació 24 (retirada)

A l'article 38, s'ha d'entendre referida a l'actual article 36, es concreten les funcions reservades a llocs de treball de personal funcionari, com preveu l'article 9.2 del TREBEP. Tanmateix, el

46/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

46 de 838

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

redactat d'algunes funcions entén que impliquen el desplaçament de funcions que actualment exercita personal amb la consideració d'alt càrrec, en cap cas funcionaris, en base a la normativa sectorial.

És el cas de *l'exercici* de la potestat sancionadora -lletra i)-, que normalment, en l'àmbit de l'Administració de la Generalitat correspon al director o directora general competent, al conseller o consellera competent i al Govern, segons graduació de la infracció i/o de la sanció; també és el cas de les *funcions d'autorització* -lletra l)-, que normalment, en l'àmbit de l'Administració de la Generalitat, corresponen al director o directora general competent, o al conseller o consellera competent. Es tracta d'actes resolutoris i el redactat els atribueix al personal funcionari, quan potser s'hauria de reservar al personal funcionari la instrucció de l'expedient i la proposta de resolució.

El mateix es pot dir respecte dels actes que impliquen *l'exercici d'autoritat*. -lletra b)-.

En aquest sentit, l'article 5 de la Llei 18/2009, del 22 d'octubre, de salut pública, reconeix la condició d'autoritat sanitària, en el marc de llurs funcions respectives, els òrgans següents:

- a) El conseller o consellera del departament competent en matèria de salut.
- b) La persona titular de la secretaria sectorial.
- c) El director o directora de l'Agència de Salut Pública de Catalunya.
- d) El president o presidenta de l'Agència de Salut Pública i Medi Ambient de Barcelona.
- e) El gerent o la gerent de l'Agència de Salut Pública i Medi Ambient de Barcelona.
- f) El conseller o consellera competent en matèria de salut del Consell General d'Aran.
- g) Els presidents dels consells comarcals.
- h) Els alcaldes.
- i) Qualsevol altre òrgan administratiu en què s'hagin desconcentrat o delegat les funcions dels òrgans a què fa referència aquest apartat.

D'acord amb l'exposat es proposa una revisió de les funcions relacionades a l'article 38.

Valoració: Proposta no atesa.

No es considera que el redactat de les funcions reservades a llocs de personal funcionari que estableix l'article 38 de l'Avantprojecte de llei, actual article 36, alteri l'àmbit competencial atribuït en les normes a determinats alts càrrecs. L'aplicació d'aquest article s'entén, per tant, compatible amb l'aplicació de les esmentades normes, essent els àmbits i funcions descrits propis del personal funcionari de les administracions públiques, atès que el seu desenvolupament implica participació directa o indirecta en l'exercici de les potestats públiques o en la salvaguarda dels interessos generals. En aquest sentit, l'article està en consonància amb l'article 39.2, actual 37.2, que preveu que "*El personal al servei de les entitats del sector públic ocupa llocs de treball subjecte al dret laboral, sens perjudici dels llocs de treball reservats a personal funcionari per a l'exercici d'autoritat o de potestats públiques*".

Val a dir que, fruit dels canvis que ha patit el text de l'Avantprojecte de llei arran de les diverses observacions i aportacions rebudes, finalment aquest article 37.2 preveu en uns termes molt similars que "*2. El personal al servei de les entitats del sector públic ocupa llocs de treball subjecte al dret laboral, sens perjudici dels llocs de treball reservats a personal funcionari que impliquen la participació directa o indirecta en l'exercici de potestats públiques o la salvaguarda dels interessos generals*".

47/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

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

Malgrat aquesta és la valoració inicial de l'observació, com a resultat de la consideració rebuda en data 10 de setembre de 2025 del propi Departament de Salut, i que es recull convenientment més endavant en aquest apartat de la memòria, finalment aquest article ha quedat redactat de la forma següent:

Article 36. Llocs de treball de naturalesa funcionarial

1. Corresponen exclusivament al personal funcionari les funcions que impliquin la participació directa o indirecta en l'exercici de potestats públiques o en la salvaguarda dels interessos generals.

2. S'entén que formen part d'aquesta reserva aquelles activitats que constitueixen el nucli essencial de l'autoritat pública, com ara l'adopció d'actes unilaterals i executius que decideixin sobre drets i obligacions de les persones amb eficàcia jurídica directa i coercible, l'exercici de potestats sancionadores o expropiatòries, l'atorgament de fe pública administrativa, i qualsevol altra que una llei estableixi expressament.

3. No tenen la consideració de funcions reservades les tasques de caràcter tècnic, auxiliar, o preparatori.

Observació 25 (retirada)

A la disposició addicional tercera, referida a les condicions de treball del personal laboral de les entitats de dret públic de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, es proposen dues opcions alternatives:

a) La seva supressió.

Justificació: Es considera innecessària aquesta previsió, atès que les successives lleis pressupostàries ja estableixen mecanismes de control en matèria de negociació col·lectiva. S'hi afegeix l'experiència i trajectòria d'una estructura orgànica consolidada que en garanteix l'aplicació. En aquest context, la previsió comporta riscos si l'aplicació s'estima ampliable a supòsits aliens a la realitat del personal laboral de la Generalitat (tenint en compte que una lectura literal podria dur a aquesta conclusió llevat que s'introdueixin excepcions).

b) afegir la següent previsió: **"Queda exclosa d'aquesta previsió la negociació col·lectiva del sector salut"**.

Justificació: Es considera que pot repercutir sobre la negociació col·lectiva del sector salut (on participen entitats de dret públic subjectes a dret privat adscrites al Servei Català de la Salut i el Departament de Salut) i introduir marges d'inseguretat jurídica en aquest àmbit (de màxima sensibilitat social i clau per garantir la continuïtat de la prestació de serveis públics de salut en condicions de normalitat). Les característiques del conveni col·lectiu del personal de la Generalitat són nítidament diferents de les pròpies del sector salut (on es persegueix la homogeneïtat del personal de les entitats del sector públic i les concertades per igual, atès que les seves funcions són les mateixes).

48/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

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

Valoració: Proposta no atesa.

Les condicions de treball del personal laboral inclòs en l'àmbit d'aplicació del conveni col·lectiu de l'Administració de la Generalitat s'estableixen com a referents en la negociació de les condicions de treball del personal laboral de les entitats de dret públic de l'esmentada administració, atès que les condicions de treball de tot el personal laboral referit haurien de ser homologables, sens perjudici de la possibilitat de negociar condicions de treball específiques en determinats àmbits per tal de garantir l'adequada prestació dels serveis.

Convé destacar que malgrat aquesta fou la valoració de l'observació, tal com s'exposa a l'apartat VIII d'aquesta memòria relatiu a la valoració del dictamen del Consell de Treball, Econòmic i Social de Catalunya, finalment s'ha suprimit el que era el contingut d'aquesta disposició addicional tercera, de manera que l'observació ha estat atesa.

Disposició addicional tercera. Condicions de treball del personal laboral de les entitats de dret públic de l'Administració de Generalitat de Catalunya

~~La negociació col·lectiva del personal laboral de les entitats de dret públic de l'Administració de Generalitat de Catalunya ha de prendre com a referència les condicions laborals del personal laboral inclòs en l'àmbit d'aplicació del conveni col·lectiu de personal laboral de l'Administració de la Generalitat.~~

Tanmateix, atès que el passat 14 de novembre de 2025 es va publicar al *Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya* la Llei 9/2025, de 13 de novembre, de modificació de la Llei 26/2010, de règim jurídic i de procediment de les administracions públiques de Catalunya, la unitat promotora de la iniciativa considera necessari incloure una referència al dret a l'error dels empleats públics.

Així, la disposició addicional tercera queda redactada de la forma següent:

Disposició addicional tercera. Dret a l'error

A efectes disciplinaris, els empleats públics només són responsables per accions o omissions dutes a terme amb dol o amb culpa o negligència greu.

L'error comès per l'empleat públic actuant amb la diligència deguda, de bona fe i sense frau no és un supòsit de culpa o negligència greu.

Observació 26 (retirada)

Es proposa addicionar una disposició addicional, amb el redactat següent:

Disposició Addicional xx. Funcions del Servei Català de la Salut a exercir pel personal laboral d'aquest ens.

El personal laboral del Servei Català de la Salut pot portar a terme les funcions que l'article 38 d'aquesta Llei reserva al personal funcionari quan aquestes derivin de les funcions que li atribueixen la Llei 15/1990, de 9 de juliol, d'ordenació sanitària de Catalunya, o altres normes que regulin el Sistema Nacional de Salut.

El Servei Català de la Salut, d'acord amb l'article 4 de la Llei 15/1990, de 9 de juliol, d'ordenació sanitària de Catalunya (LOSC), és un "ens públic de naturalesa institucional, dotat

49/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

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

de personalitat jurídica pròpia i plena capacitat per al compliment de les seves finalitats, que resta adscrit al Departament de Salut i es regeix pels preceptes d'aquesta Llei i les seves disposicions complementàries de desenvolupament".

El Servei Català de la Salut, com ens públic de naturalesa institucional, té determinades funcions assignades directament per la seva Llei constitutiva, les quals es detallen a l'article 7 de la precitada Llei.

Algunes de les funcions que l'article 38 reserva al personal funcionari poden incidir en l'exercici de les funcions del Servei Català de la Salut, que aquest realitza a través del seu personal laboral.

Com a precedent, s'ha d'indicar que la Llei 7/1996, de 5 de juliol, d'organització dels serveis jurídics de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, ja va incloure una disposició addicional quarta, establint que el personal del Servei Català de la Salut pogués assumir la seva representació, defensa i assessorament.

Amb l'addició de la disposició de l'addicional proposada es pretén harmonitzar l'exercici de les funcions que el Servei Català de la Salut té legalment atribuïdes amb el fet que, d'acord amb les previsions de la LOSC, va optar per tenir personal exclusivament laboral, el qual des de l'any 1991 està desenvolupant les seves funcions, d'acord amb l'article 49 de la LOSC.

La naturalesa singular del Servei Català de la Salut, que per Llei es defineix com ens públic de naturalesa institucional, justifica plenament que el seu personal tingui un règim jurídic específic que deriva de la mateixa llei constitutiva d'aquest ens i del fet que el Servei Català de la Salut, a l'àmbit de Catalunya, és l'entitat que gestiona les prestacions que conformen el Sistema Nacional de Salut. Com s'ha indicat, aquesta singularitat ja es va reconèixer en 1996, quan es van regular els serveis jurídics de la Generalitat.

Valoració: Proposta no atesa.

L'article 7 de la Llei 15/1990, de 9 de juliol, d'ordenació sanitària de Catalunya (LOSC), estableix quines són les funcions del Servei Català de la Salut, en el marc de les directrius i les prioritats de la política de protecció de la salut i d'assistència sanitària i socio-sanitària i els criteris generals de la planificació sanitària, per a la consecució de les seves finalitats, determinant l'article 4.4 que el règim de personal del Servei Català de la Salut se subjecta a les disposicions contingudes en aquesta Llei i a les restants normes d'aplicació específica.

L'article 49 de la mateixa disposició, relatiu al personal, estableix que:

-1 El personal del Servei Català de la Salut és format per:

- a) Els funcionaris i altre personal de la Generalitat que prestin serveis al Servei Català de la Salut.*
- b) El personal transferit per a la gestió i l'execució de les funcions i els serveis de la Seguretat Social a Catalunya.*
- c) El personal transferit dels cossos tècnics de l'Estat al servei de la sanitat local.*
- d) El personal procedent de les corporacions locals i altres entitats que s'hi integrin, en els*

50/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

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

termes i les condicions previstos, segons correspongui, en la norma de transferència o en els convenis d'integració respectius.

e) El personal que s'hi incorpori d'acord amb la normativa vigent.

-2 La classificació i el règim jurídic del personal del Servei Català de la Salut s'han de regir per les disposicions que respectivament li siguin aplicables atenent la seva procedència i la naturalesa de la seva relació d'ocupació.

Sens perjudici que, als efectes de la proposta plantejada, no es concreten les funcions establertes a l'article 38 de l'Avantprojecte de llei, actual article 36, que es reserven al personal funcionari que poden incidir en l'exercici de les funcions del Servei Català de la Salut i que aquest realitza amb personal laboral, cal entendre que en tot cas les funcions descrites en l'esmentat article 38, actual article 36, correspon exercir-les al personal funcionari, atès que el seu desenvolupament implica participació directa o indirecta en l'exercici de les potestats públiques o en la salvaguarda dels interessos generals. En aquest sentit, l'article 39.2, actual 37.2, determina que *"El personal al servei de les entitats del sector públic ocupa llocs de treball subjecte al dret laboral, sens perjudici dels llocs de treball reservats a personal funcionari per a l'exercici d'autoritat o de potestats públiques"*.

Pel que fa a la reserva al personal funcionari de les funcions d'assessorament legal preceptiu, representació i defensa en judici de l'administració, es preveu a l'article 38.h), actual 36.h) que hi pugui haver excepcions legals.

Com ja s'ha esmentat, fruit dels canvis que ha patit el text de l'Avantprojecte de llei arran de les diverses observacions i aportacions rebudes, finalment aquest article 37.2 preveu en uns termes molt similars que *"2. El personal al servei de les entitats del sector públic ocupa llocs de treball subjecte al dret laboral, sens perjudici dels llocs de treball reservats a personal funcionari que impliquen la participació directa o indirecta en l'exercici de potestats públiques o la salvaguarda dels interessos generals"*.

Així mateix, com a resultat de la consideració rebuda en data 10 de setembre de 2025 del propi Departament de Salut, i que es recull convenientment en aquest apartat de la present memòria, finalment l'article 36 ha quedat redactat de la forma següent:

Article 36. Llocs de treball de naturalesa funcional

1. Corresponen exclusivament al personal funcionari les funcions que impliquin la participació directa o indirecta en l'exercici de potestats públiques o en la salvaguarda dels interessos generals.

2. S'entén que formen part d'aquesta reserva aquelles activitats que constitueixen el nucli essencial de l'autoritat pública, com ara l'adopció d'actes unilaterals i executius que decideixin sobre drets i obligacions de les persones amb eficàcia jurídica directa i coercible, l'exercici de potestats sancionadores o expropiatòries, l'atorgament de fe pública administrativa, i qualsevol altra que una llei estableixi expressament.

3. No tenen la consideració de funcions reservades les tasques de caràcter tècnic, auxiliar, o preparatori.

51/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

Document electrònic garantit amb signatura electrònica. Podeu verificar la seva integritat al web [csv.gencat.cat](https://www.csv.gencat.cat) fins al 19/01/2029

Original electrònic / Còpia electrònica autèntica

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

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

En data 5 de març de 2024, el Departament de Salut deixa sense efectes les observacions presentades anteriorment i aporta les següents noves aportacions:

Observació 27

La terminologia emprada en l'avantprojecte de Llei en relació a les entitats del sector públic no guarda coherència amb les previsions de l'avantprojecte de Llei d'organització de l'Administració de la Generalitat i del seu sector públic institucional, si bé es cert que l'àmbit d'aplicació del primer és més ampli.

Valoració: Proposta no atesa.

El projecte de Llei d'organització de l'Administració de la Generalitat i del seu sector públic institucional no ha estat aprovat pel Parlament de Catalunya. La terminologia i els conceptes jurídics emprats a l'Avantprojecte de Llei de l'ocupació pública són els corresponents a la normativa vigent.

Observació 28

L'article 10 estableix que el personal de les entitats de dret privat vinculades o dependents de les administracions públiques catalanes estarà subjecte a determinades normes de la Llei d'ocupació pública.

No es defineix que s'entén per entitats de dret privat "*vinculades o dependents*", cosa que podria dur a interpretar que aquest precepte és d'aplicació a les societats mercantils, les fundacions privades i les associacions participades minoritàriament, de forma directa o indirecta, per l'Administració de la Generalitat, entitats que no formen part del sector públic d'aquesta Administració.

Es proposa que es limiti l'aplicació de l'article 10 a les entitats del sector públic de les administracions públiques catalanes, conforme a la normativa específica d'aplicació, no incloses en l'article 3, tal i com fa la disposició addicional primera del TREBEP:

Article 10. Personal de les entitats del sector públic institucional de les administracions públiques catalanes no inclòs en l'àmbit d'aplicació de l'article 3.

1. Sens perjudici de l'establert a l'article 3 apartat 4 d'aquesta Llei, el personal al servei de les entitats del sector públic de les administracions públiques catalanes no inclòs en l'àmbit d'aplicació de l'article 3 estarà subjecte a les normes d'aquesta Llei referents a la igualtat efectiva de dones i homes, igualtat de gènere a la igualtat efectiva de dones i homes, igualtat de gènere i igualtat de tracte i la no-discriminació; règim d'integritat i transparència; principis que informen l'accés a l'ocupació pública, així com a l'accés a l'ocupació pública de les persones amb discapacitat; deures, codi de conducta i règim d'incompatibilitats del personal al servei de les administracions públiques i prohibició d'exercir funcions reservades a personal funcionari.

52/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

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

Cal dir que l'article 3.4 preveu que la llei té caràcter supletori per a tot el personal de les administracions públiques catalanes i de les entitats del sector públic no inclòs en el seu àmbit d'aplicació, per aquest motiu s'incorpora la referència a l'article 3.4.

Valoració: Proposta atesa parcialment.

Es modifica l'apartat 4 de l'article 3 en els termes següents:

4. Aquesta Llei té caràcter supletori per a tot el personal de les administracions públiques catalanes ~~i de les entitats del seu sector públic~~ no inclòs en el seu àmbit d'aplicació.

Observació 29

A l'article 38, observació que s'ha d'entendre feta a l'actual article 36, es concreten les funcions reservades a llocs de treball de personal funcionari, com preveu l'article 9.2 del TREBEP. Tanmateix, la relació de funcions s'entén que inclou conceptes molt diversos, ja que en alguns punts es preveu la "instrucció i elaboració de propostes de resolució", en altres "l'exercici de la potestat sancionadora", o en altres "funcions d'autorització "..., el que pot portar a confusió. Es proposa que s'incloguin funcions, tasques i actes concrets. Es proposa una revisió de les funcions relacionades a l'article 38, actual article 36.

Així mateix, es proposa incloure en aquest precepte i en l'article 39, actual article 37, un matís en relació als llocs de treball reservats a funcionaris i a personal laboral. En aquest sentit, l'article 22.1 de l'avantprojecte de Llei estableix la classificació dels empleats públics en personal funcionari de carrera, personal funcionari interí, personal laboral i personal eventual. Si bé és cert que en l'àmbit de l'Administració de la Generalitat i de les administracions locals el gruix del personal és funcionari de carrera, interí o eventual, també ho és que el gruix del personal al servei de les entitats del sector públic institucional és personal laboral.

Es proposa la següent redacció als articles 38 i 39, entenguin's actuals articles 36 i 37:

Article 38

1. Amb caràcter general, en l'àmbit de l'Administració de la Generalitat de Catalunya i de les Administracions locals de Catalunya, els llocs de treball estan reservats a personal funcionari...

Article 39

1. Excepcionalment, en l'àmbit de l'Administració de la Generalitat de Catalunya i de les administracions locals de Catalunya, els llocs de treball poden ser ocupats per personal en règim laboral per la desenvolupament de les funcions següents: (...)

Valoració: Proposta no atesa.

L'article 9.2 del Text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic, aprovat pel Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre (TREBEP), determina que les funcions que impliquin participació directa o indirecta en l'exercici de les potestats públiques o en la salvaguarda dels interessos generals de les administracions públiques corresponen exclusivament als funcionaris públics, en els termes que s'estableixin en la llei de desenvolupament de cada administració pública.

53/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

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

Les funcions descrites en l'article 38, actual article 36 de l'Avantprojecte de Llei, comporten el desenvolupament de funcions públiques que impliquen directament o indirectament l'exercici de potestats públiques o la salvaguarda dels interessos generals en els termes que preveu l'article 9.2 del TREBEP. En aquest sentit, correspon desenvolupar-les al personal funcionari, sense que sigui possible establir cap excepció.

Malgrat aquesta és la valoració inicial que es va fer respecte aquesta observació, com a resultat de la consideració rebuda en data 10 de setembre de 2025 del mateix Departament de Salut, i que es recull convenientment en aquest apartat de la present memòria, finalment l'article 36 ha quedat redactat de la forma següent:

Article 36. Llocs de treball de naturalesa funcional

1. Corresponen exclusivament al personal funcionari les funcions que impliquin la participació directa o indirecta en l'exercici de potestats públiques o en la salvaguarda dels interessos generals.

2. S'entén que formen part d'aquesta reserva aquelles activitats que constitueixen el nucli essencial de l'autoritat pública, com ara l'adopció d'actes unilaterals i executius que decideixin sobre drets i obligacions de les persones amb eficàcia jurídica directa i coercible, l'exercici de potestats sancionadores o expropiatòries, l'atorgament de fe pública administrativa, i qualsevol altra que una llei estableixi expressament.

3. No tenen la consideració de funcions reservades les tasques de caràcter tècnic, auxiliar, o preparatori.

Observació 30

En relació amb l'apartat 2 de l'article 39, observació que s'ha d'entendre feta a l'actual article 37, es fan les següents consideracions:

D'acord amb la Llei 15/1990, d'ordenació sanitària de Catalunya, el Servei Català de la Salut és un ens públic de naturalesa institucional que resta adscrit al Departament de Salut. D'acord amb aquesta Llei, el seu personal ocupa llocs de treball subjectes al dret laboral, tot i així les tasques que desenvolupa aquest personal no es limiten a les funcions que descriu l'article 39.1, per tant, ha d'estar reconegut que el seu personal és laboral, encara que no faci les funcions de l'article 39.1.

Per tal de preveure aquesta circumstància es proposen dues alternatives:

a) mantenir el redactat de l'article 39.2 (actual article 37.2) i regular el règim especial del Servei Català de la Salut en una nova disposició addicional en la que l'apartat 1 tindria el redactat següent:

54/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

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

Disposició addicional XX

1. El personal al servei del Servei Català de la Salut, ens públic de naturalesa institucional que resta adscrit al Departament de Salut, i del seu sector públic institucional que ocupa llocs de treball subjectes al dret laboral, d'acord amb la Llei 15/1990, de 9 de juliol, d'ordenació sanitària de Catalunya, es regeix per la legislació bàsica estatal en matèria d'ocupació pública, per la legislació laboral, pels preceptes d'aquesta Llei que expressament li siguin d'aplicació i per la resta de normativa convencionalment aplicable.

b) modificar l'article 39.2 (actual article 37.2) per tal que prevegi aquesta circumstància:

39.2. El personal al servei de les entitats del sector públic de l'Administració de la Generalitat i del Servei Català de la Salut ocupa llocs de treball subjecte al dret laboral, sens perjudici dels llocs de treball reservats a personal funcionari per a l'exercici d'autoritat o de potestats públiques.

Valoració: Proposta no atesa.

L'article 9.2 del Text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic, aprovat pel Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre (TREBEP), determina que les funcions que impliquin participació directa o indirecta en l'exercici de les potestats públiques o en la salvaguarda dels interessos generals de les administracions públiques corresponen exclusivament als funcionaris públics, en els termes que s'estableixin en la llei de desenvolupament de cada administració pública.

Les funcions descrites en l'article 38 de l'Avantprojecte de llei, actual article 36, comporten el desenvolupament de funcions públiques que impliquen directament o indirectament l'exercici de potestats públiques o la salvaguarda dels interessos generals en els termes que preveu l'article 9.2 del TREBEP.

D'altra banda, l'article 4.4 de la Llei 15/1990, de 9 de juliol, d'ordenació sanitària de Catalunya (LOSC), determina que el règim de personal del Servei Català de la Salut se subjecta a les disposicions contingudes en aquesta Llei i a les restants normes d'aplicació específica. Així, d'acord amb el previst a l'article 49 de la mateixa disposició:

-1 El personal del Servei Català de la Salut és format per:

- a) Els funcionaris i altre personal de la Generalitat que prestin serveis al Servei Català de la salut.
- b) El personal transferit per a la gestió i l'execució de les funcions i els serveis de la Seguretat Social a Catalunya.
- c) El personal transferit dels cossos tècnics de l'Estat al servei de la sanitat local.
- d) El personal procedent de les corporacions locals i altres entitats que s'hi integrin, en els termes i les condicions previstos, segons correspongui, en la norma de transferència o en els convenis d'integració respectius.
- e) El personal que s'hi incorpori d'acord amb la normativa vigent.

55/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

55 de 838

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

-2 La classificació i el règim jurídic del personal del Servei Català de la Salut s'han de regir per les disposicions que respectivament li siguin aplicables atenent la seva procedència i la naturalesa de la seva relació d'ocupació.

En conseqüència, les funcions determinades a l'article 38 de l'Avantprojecte de Llei, actual article 36, correspon desenvolupar-les al personal funcionari, sense excepció, essent aquest també el règim previst per al personal del Servei Català de Salut en la normativa d'ordenació sanitària de Catalunya.

Observació 31

En relació amb el Capítol II, relatiu al personal directiu públic professional, es considera que la regulació és deficitària. No es defineix aquest personal, únicament es descriuen les funcions. Tot i que el personal directiu professional no es considera dintre de la categoria d'empleats públics previstos a l'article 21.2, fora bo que la llei regulés l'encaix d'aquest personal en l'ocupació pública de l'Administració Generalitat, sens perjudici de l'ulterior desplegament reglamentari.

Valoració: Proposta no atesa.

Atès que el personal directiu públic professional no té la consideració d'empleat públic, no és objecte de l'Avantprojecte de Llei establir amb caràcter exhaustiu la seva regulació, sinó els criteris i trets bàsics que determinen aquesta condició en l'àmbit de les administracions públiques catalanes, d'acord amb els principis que preveu l'article 13 del Text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic, aprovat pel Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre (TREBEP). En aquest sentit, l'article 26.5 de l'Avantprojecte de llei estableix que s'ha de regular per reglament el règim jurídic del personal directiu públic professional, el procediment de nomenament i cessament o contractació i extinció, la determinació dels llocs de treball que corresponen a les funcions de directiu públic professional i el Registre de personal directiu públic professional.

Observació 32

La disposició addicional tercera preveu les condicions de treball del personal laboral de les entitats de dret públic de l'Administració de Generalitat de Catalunya i literalment estableix que *"la negociació col·lectiva del personal laboral de les entitats de dret públic de l'Administració de Generalitat de Catalunya ha de prendre com a referència les condicions laborals del personal laboral inclòs en l'àmbit d'aplicació del conveni col·lectiu de personal laboral"*.

Les peculiaritats del sector públic sanitari (incloses al Conveni SISCAT) fan molt difícil que es prenguin com referència les condicions laborals del personal laboral inclòs en l'àmbit d'aplicació del conveni col·lectiu de personal laboral.

Es proposen les alternatives següents:

a) la supressió de la disposició addicional tercera.

Es considera innecessària aquesta previsió, atès que les successives lleis pressupostàries ja estableixen mecanismes de control en matèria de negociació col·lectiva. S'hi afegeix

56/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

56 de 838

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

l'experiència i trajectòria d'una estructura orgànica consolidada que en garanteix l'aplicació. En aquest context, la previsió comporta riscos si l'aplicació s'estima ampliable a supòsits aliens a la realitat del personal laboral de la Generalitat (tenint en compte que una lectura literal podria dur a aquesta conclusió llevat que s'introdueixin excepcions).

b) modificar la disposició adicional tercera, amb la següent redacció:

Disposició adicional tercera. Condicions de treball del personal laboral de les entitats de dret públic de l'Administració de Generalitat de Catalunya

La negociació col·lectiva del personal laboral de les entitats de dret públic de l'Administració de Generalitat de Catalunya, llevat de les entitats del sector públic encarregades de la gestió de centres i serveis sanitaris a càrrec del Servei Català de la Salut, ha de prendre com a referència les condicions laborals del personal laboral inclòs en l'àmbit d'aplicació del conveni col·lectiu de personal laboral.

La justificació d'aquesta nova redacció rau en que és necessari tenir presents les peculiaritats de les entitats del sector públic del sector salut. Cas de no fer-ho, pot repercutir sobre la negociació col·lectiva del sector salut (on participen entitats de dret públic subjectes a dret privat adscrites al Servei Català de la Salut i el Departament de Salut) i introduir marges d'inseguretat jurídica en aquest àmbit (de màxima sensibilitat social i clau per garantir la continuïtat de la prestació de serveis públics de salut en condicions de normalitat). Les característiques del conveni col·lectiu del personal de la Generalitat són nítidament diferents de les pròpies del sector salut (on es persegueix la homogeneïtat del personal de les entitats del sector públic i les concertades per igual, atès que les seves funcions són les mateixes).

Valoració: Proposta no atesa.

Les condicions de treball del personal laboral inclòs en l'àmbit d'aplicació del conveni col·lectiu de l'Administració de la Generalitat s'estableixen com a referents en la negociació de les condicions de treball del personal laboral de les entitats de dret públic de l'esmentada administració, atès que les condicions de treball de tot el personal laboral referit haurien de ser homologables, sens perjudici de la possibilitat de negociar condicions de treball específiques en determinats àmbits per tal de garantir l'adequada prestació dels serveis.

Convé destacar que malgrat aquesta fou la valoració de l'observació, tal com s'exposa a l'apartat VIII d'aquesta memòria relatiu a la valoració del dictamen del Consell de Treball, Econòmic i Social de Catalunya, finalment s'ha suprimit el que era el contingut d'aquesta disposició adicional tercera, de manera que l'observació ha estat atesa.

Disposició adicional tercera. Condicions de treball del personal laboral de les entitats de dret públic de l'Administració de Generalitat de Catalunya

~~*La negociació col·lectiva del personal laboral de les entitats de dret públic de l'Administració de Generalitat de Catalunya ha de prendre com a referència les condicions laborals del personal laboral inclòs en l'àmbit d'aplicació del conveni col·lectiu de personal laboral de l'Administració de la Generalitat.*~~

Tanmateix, atès que el passat 14 de novembre de 2025 es va publicar al *Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya* la Llei 9/2025, de 13 de novembre, de modificació de la Llei 26/2010, de règim jurídic i de procediment de les administracions públiques de Catalunya, la unitat

57/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

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

promotora de la iniciativa considera necessari incloure una referència al dret a l'error dels empleats públics.

Així, la disposició addicional tercera queda redactada de la forma següent:

Disposició addicional tercera. Dret a l'error

A efectes disciplinaris, els empleats públics només són responsables per accions o omissions dutes a terme amb dol o amb culpa o negligència greu.

L'error comès per l'empleat públic actuant amb la diligència deguda, de bona fe i sense frau no és un supòsit de culpa o negligència greu.

Observació 33

El Servei Català de la Salut, (SCS) d'acord amb l'article 4 de la Llei 15/1990, de 9 de juliol, d'ordenació sanitària de Catalunya (LOSC), és un ens públic de naturalesa institucional, dotat de personalitat jurídica pròpia i plena capacitat per al compliment de les seves finalitats, que resta adscrit al Departament de Salut i es regeix pels preceptes d'aquesta Llei i les seves disposicions complementàries de desenvolupament. El SCS, com ens públic de naturalesa institucional té determinades funcions assignades directament per la seva Llei constitutiva, les quals es detallen a l'article 7 de la precitada Llei.

Pel que fa al sector públic institucional adscrit al SCS, la LOSC estableix que aquest ens pot exercir les seves funcions directament o a través de fórmules de gestió indirecta, amb el benentès que aquestes no suposen cap menyscabament de la titularitat pública del servei, que permet garantir els principis d'universalitat, qualitat i equitat.

Quant al personal del SCS, està actualment conformat per personal exclusivament laboral, qui des de l'any 1991, està desenvolupant les seves funcions, d'acord amb l'article 49 de la LOSC. En aquest sentit, la naturalesa singular del SCS, justifica plenament que el seu personal tingui un règim jurídic específic, atès que moltes de les qüestions que es regulen a l'avantprojecte de llei tenen difícil encaix en aquest ens públic.

Així per exemple, algunes de les funcions que l'article 38 reserva al personal funcionari poden incidir en l'exercici de les funcions del Servei Català de la Salut i del seu sector públic, que aquests realitzen a través del seu personal laboral. Per tant, es fa necessària una previsió en aquest sentit. Com a precedent, s'ha d'indicar que la Llei 7/1996, de 5 de juliol, d'organització dels serveis jurídics de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, ja va incloure una disposició addicional quarta, establint que el personal del Servei Català de la Salut pogués assumir la seva representació, defensa i assessorament.

D'altra banda, la inclusió del personal directiu sota l'àmbit material del règim del personal al servei de les administracions públiques, al menys en alguns aspectes, pot resultar complexa a nivell organitzatiu i en concret respecte a la validació competencial per part de l'EAPC (article 26.2: "*prèvia acreditació de la seva competència professional per part l'Escola d'Administració Pública de Catalunya*"), limitant d'aquesta manera la capacitat organitzativa de les entitats del Sector Públic/entitats de dret públic i entra en col·lisió amb la seva autonomia de gestió.

Es considera rellevant que en la negociació col·lectiva de tot el sector públic es tingui com a referència la regulació que es fa en matèria de teletreball, per al personal de les

58/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

58 de 838

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

administracions públiques catalanes, per aquells supòsits en que no sigui d'aplicació la normativa bàsica en aquesta matèria.

La naturalesa singular del SCS, que per Llei es defineix com ens públic de naturalesa institucional, justifica plenament que el seu personal tingui un règim jurídic específic, que deriva de la mateixa llei constitutiva, però també del fet que el SCS a l'àmbit de Catalunya, és l'entitat que gestiona les prestacions que conformen el Sistema Nacional de Salut.

Es considera adient proposar la incorporació d'una disposició addicional que prevegi totes aquestes particularitats amb el redactat següent:

Disposició Addicional xxx. Règim especial del Servei Català de la Salut i del seu sector públic institucional.

1. El personal al servei del Servei Català de la Salut, ens públic de naturalesa institucional que resta adscrit al Departament de Salut, i del seu sector públic institucional que ocupa llocs de treball subjectes al dret laboral, d'acord amb la Llei 15/1990, de 9 de juliol, d'ordenació sanitària de Catalunya, es regeix per la legislació bàsica estatal en matèria d'ocupació pública, per la legislació laboral, pels preceptes d'aquesta Llei que expressament li siguin d'aplicació i per la resta de normativa convencionalment aplicable.

2. El personal laboral del Servei Català de la Salut exerceix les potestats públiques derivades de les funcions que li atribueixen la Llei 15/1990, de 9 de juliol, d'ordenació sanitària de Catalunya, o altres normes que regulin el Sistema Nacional de Salut.

3. El Capítol II, relatiu al Personal directiu públic professional, del Títol III d'aquesta llei no és d'aplicació al personal directiu del Servei Català de la Salut i de les entitats del sector públic encarregades de la gestió de centres i serveis sanitaris a càrrec del Servei Català de la Salut.

4. La negociació col·lectiva del personal laboral del Servei Català de la Salut i del seu sector públic, pel que fa a la regulació del teletreball, sempre que no els sigui d'aplicació la normativa bàsica en matèria d'ocupació pública i aquesta Llei, ha de prendre com a referència les condicions aplicables al personal al servei de les administracions públiques catalanes.

Valoració: Proposta no atesa.

No es considera justificada la determinació en la Llei de l'ocupació pública catalana d'un règim especial del Servei Català de la Salut i del seu sector públic institucional pel que fa a la naturalesa del vincle del personal (a l'observació es proposa que sigui exclusivament laboral) que, d'altra banda, no s'ajusta al marc jurídic vigent establert en la Llei 15/1990, de 9 de juliol, d'ordenació sanitària de Catalunya. D'altra banda, en cap cas el personal laboral pot desenvolupar llocs de treball que impliquin la participació directa o indirecta en l'exercici de potestats públiques, de conformitat amb l'establert a la normativa bàsica (article 9.2 del Text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic, aprovat pel Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre).

59/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

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

Tampoc es considera justificada la manca d'aplicació de l'establert en l'Avantprojecte de llei en relació amb el personal directiu públic professional i amb la negociació col·lectiva, així com al teletreball.

La configuració d'un règim especial del Servei Català de la Salut desvirtuaria, d'altra banda, l'objecte de la Llei pel que fa a l'ordenació de l'ocupació pública i a la regulació del règim jurídic dels empleats públics de les administracions públiques catalanes.

En data 10 de setembre de 2025, previ a l'apartat III A del Consell Tècnic, el Departament de Salut formula les consideracions addicionals següents a l'Avantprojecte de llei de l'ocupació pública catalana (v5_04.08.2025):

Observació A: En relació amb el nou text de l'Avantprojecte de llei de l'ocupació pública catalana, el Departament de Salut, després d'examinar la valoració de les observacions fetes per aquest Departament en relació amb la versió de l'Avantprojecte de llei sotmesa al tràmit de consulta interdepartamental considera necessari insistir en la necessitat que es **revisi la redacció de l'actual article 36** pel que fa a la concreció de les potestats públiques l'exercici de les quals queda reservat a personal funcionari si no s'inclou una regulació específica per al Servei Català de la Salut i les entitats del sector públic de salut.

El Servei Català de la Salut, (SCS) d'acord amb l'article 4 de la Llei 15/1990, de 9 de juliol, d'ordenació sanitària de Catalunya (LOSC), és un ens públic de naturalesa institucional, dotat de personalitat jurídica pròpia i plena capacitat per al compliment de les seves finalitats, que resta adscrit al Departament de Salut i es regeix pels preceptes d'aquesta Llei i les seves disposicions complementàries de desenvolupament. El SCS, com ens públic de naturalesa institucional té determinades funcions assignades directament per la seva Llei constitutiva, les quals es detallen a l'article 7 de la precitada Llei.

Pel que fa al sector públic institucional adscrit al SCS, la LOSC estableix que aquest ens pot exercir les seves funcions directament o a través de fórmules de gestió indirecta, amb el benentès que aquestes no suposen cap menyscabament de la titularitat pública del servei, que permet garantir els principis d'universalitat, qualitat i equitat.

Sens perjudici de les previsions de l'article 49 de la LOSC, la realitat és que el personal del SCS, està actualment conformat per personal exclusivament laboral, el qual, des de l'any 1991, està desenvolupant les seves funcions, d'acord amb l'article 49 de la LOSC. El mateix succeeix amb les entitats del sector públic de salut, les quals, a excepció de l'ICS, desenvolupen les seves funcions amb personal exclusivament laboral.

L'article 36 tal com està redactat té un impacte importantíssim en l'activitat del SCS i de les entitats del sector públic salut generant una situació de molta gravetat ja que permetria qüestionar la legalitat de gran part de les actuacions que desenvolupen aquestes organitzacions sanitàries, per previsió legal -el SCS- o estatutària -la resta d'entitats-. El manteniment del les previsions de l'Avantprojecte obligaria, per tal de garantir la seguretat jurídica en l'exercici d'aquestes funcions, a una reconfiguració del conjunt de l'organització sanitària responsable de la prestació sanitària pública i del model de funcionament del SCS i de les entitats adscrites, opció que aquest Departament de Salut considera d'un alt cost a tots nivells i molt negativa per a la qualitat del sistema sanitari. Especialment clara aquesta greu

60/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

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

problemàtica es posa de manifest en relació amb l'activitat d'emergències sanitàries (incloses a la lletra m), que es desenvolupen amb personal laboral.

En aquest sentit es proposa bé **recuperar una regulació específica per al SCS i les entitats del sector públic salut** en línia amb la proposada en el seu dia pel Departament de Salut i valorada sota el núm. 33 de la Nota de valoració de la Secretaria d'Administració i Funció Pública o bé **suprimir de l'article 36 la relació de funcions que s'hi contenen especificant les funcions reservades a personal funcionari**.

Valoració: Proposta atesa parcialment.

La configuració d'un règim especial del Servei Català de la Salut desvirtuaria l'objecte de la Llei pel que fa a l'ordenació de l'ocupació pública i a la regulació del règim jurídic comú dels empleats públics de les administracions públiques catalanes.

Tanmateix, es revisa la redacció del text per tal de simplificar-la i eliminar algun aspecte que podria donar lloc a problemes interpretatius.

El precepte queda redactat d'acord amb el següent:

Article 36. Llocs de treball de naturalesa funcional

1. Corresponen exclusivament al personal funcionari les funcions que impliquin la participació directa o indirecta en l'exercici de potestats públiques o en la salvaguarda dels interessos generals.

2. S'entén que formen part d'aquesta reserva aquelles activitats que constitueixen el nucli essencial de l'autoritat pública, com ara l'adopció d'actes unilaterals i executius que decideixin sobre drets i obligacions de les persones amb eficàcia jurídica directa i coercible, l'exercici de potestats sancionadores o expropiatòries, l'atorgament de fe pública administrativa, i qualsevol altra que una llei estableixi expressament.

3. No tenen la consideració de funcions reservades les tasques de caràcter tècnic, auxiliar, o preparatori.

Una vegada acomplert l'Apartat IIIA del Consell Tècnic (12 de setembre de 2025), en data 22 de setembre de 2025, el Departament de Salut ha tramès document denominat SIG25PRE1094 - Nota ALOPC v 7_Consideracions SLT_19092025, en el qual formula observacions addicionals a la versió 7 de l'Avantprojecte de Llei de l'ocupació pública (v7_17.09.2025), que es transcriuen i es valoren a continuació.

La present Nota recull les observacions del Departament de Salut al nou text de l'Avantprojecte de Llei de l'Ocupació Pública de Catalunya (versió 7 del SIGOV, de 17.09.2025). Les consideracions que s'hi exposen tenen per finalitat contribuir a la millora del text, tot posant de relleu alguns aspectes de la redacció actual que podrien beneficiar-se d'una major concreció o claredat per reforçar la seguretat jurídica, garantir la coherència normativa i facilitar l'aplicació efectiva de la futura Llei.

61/838

Doc.original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

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

En particular, s'assenyalen aquelles disposicions que poden tenir un impacte rellevant sobre el funcionament del Servei Català de la Salut (SCS), de les entitats del sector públic de salut i, en general, del conjunt del sector públic català, tant en l'àmbit de la gestió de recursos humans com en la garantia d'una prestació eficaç dels serveis públics.

Les observacions s'estructuren per articles, amb la finalitat de facilitar-ne l'anàlisi i el seguiment en el marc del procés de tramitació de l'Avantprojecte de Llei.

Consideracions

Observació A: Revisió de l'article 6. Personal tècnic, de gestió i d'administració i serveis de les universitats públiques catalanes. Personal tecnòleg i tècnic de suport a la recerca i personal de les universitats públiques catalanes, dels CERCA i de la ICREA

D'acord amb l'article 6.2:

«El personal tecnòleg i tècnic de suport a la recerca, així com el personal d'administració amb funcions de col·laboració i assistència en recerca, desenvolupament i innovació, de gestió i d'administració i serveis de les universitats públiques catalanes, dels Centres de Recerca de Catalunya (CERCA) i de la Institució Catalana de Recerca i Estudis Avançats (ICREA), es regeix per aquesta Llei en tot allò que no estigui regulat de manera expressa per la legislació sectorial aplicable en matèria de recerca, desenvolupament i innovació.»

A diferència del que disposa l'apartat 1 del mateix precepte, no s'hi concreta si l'aplicació d'aquest precepte s'estén tant al personal funcionari com al laboral. Aquesta manca de precisió pot donar lloc a interpretacions divergents:

- (1) Que la norma sigui aplicable en tot cas, llevat que resulti d'aplicació preferent la legislació sectorial corresponent.
- (2) Que la norma no sigui aplicable al personal laboral, d'acord amb l'article 9 de l'Avantprojecte, segons el qual el personal laboral es regeix únicament pels preceptes d'aquesta Llei que li siguin expressament aplicables.

Per raons de seguretat jurídica, seria convenient aclarir expressament si l'article 6.2 és aplicable també al personal laboral.

Valoració: Proposta atesa.

En aquest sentit es modifica l'apartat 2 de l'article 6 que queda redactat de la forma següent:

*2. El personal, **funcionari i laboral**, tecnòleg i tècnic de suport a la recerca i el personal d'administració amb funcions de col·laboració i assistència en recerca, desenvolupament i innovació de gestió i d'administració i serveis de les universitats públiques catalanes, dels Centres de Recerca de Catalunya (CERCA) i de la Institució Catalana de Recerca i Estudis Avançats (ICREA) es regeix per aquesta Llei en tot el que no reguli expressament la legislació sectorial aplicable en matèria de recerca, desenvolupament i innovació.*

Observació B: Revisió de l'article 26. Personal directiu públic professional

62/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

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

L'article 26 de l'Avantprojecte defineix el personal directiu públic professional de les administracions públiques catalanes i de les seves entitats de dret públic. Quedarien, doncs, excloses de l'àmbit d'aplicació d'aquest precepte les entitats de dret privat regulades a l'article 10 — és a dir, les entitats mercantils i les fundacions del sector públic —, les quals actualment es regeixen pel règim del personal directiu del sector públic en virtut de la disposició addicional vint-i-unena de la Llei 2/2014, del 27 de gener, de mesures fiscals, administratives, financeres i del sector públic.

D'altra banda, la disposició derogatòria de la LOPC no inclou la derogació expressa d'aquesta disposició addicional, la qual cosa planteja el dubte sobre la seva vigència i abast un cop sigui aprovada la nova llei. Cal assenyalar, a més, que l'exclusió de les entitats mercantils i fundacions del sector públic del règim de direcció pública professional resulta poc coherent, atès que actualment es troben sotmeses al mateix règim que la resta d'entitats del sector públic pel que fa al seu personal directiu.

Pel que fa a la relació de funcions i responsabilitats de l'article 26.1, la seva redacció és ambigua: no queda clar si són funcions acumulatives (cal complir-les totes) o alternatives (n'hi ha prou amb algunes per considerar un lloc com a directiu). Aquesta indefinició pot donar lloc a dues interpretacions:

- (1) Si s'entenen com a acumulatives, només un nombre molt reduït de llocs compliria amb tots els requisits.
- (2) Si s'entenen com a alternatives, pràcticament qualsevol lloc amb funcions de planificació o coordinació podria ser qualificat de "directiu".

Finalment, l'article 26.6 de l'Avantprojecte remet el desenvolupament de determinats aspectes a una norma posterior, amb la fórmula "regular normativament". Es tracta d'un terme jurídic indeterminat, ja que no concreta si la regulació haurà de fer-se reglamentàriament o mitjançant una nova llei.

En síntesi, la redacció actual genera inseguretat jurídica. Caldria, d'una banda, aclarir el règim aplicable al personal directiu de les entitats de dret privat del sector públic i, de l'altra, concretar tant l'abast de les funcions directives de l'article 26.1 com la fórmula jurídica de desenvolupament posterior, per tal d'evitar interpretacions divergents i garantir coherència normativa.

Valoració: Proposta parcialment atesa.

La redacció actual de l'apartat 1 de l'article 26 de l'Avantprojecte de Llei de l'ocupació pública catalana és prou clara en el sentit que cal realitzar totes les funcions descrites per considerar-se personal directiu públic professional. Mentre que la lletra j) de l'apartat 1 de l'article 26 preveu la possibilitat que cada administració pública en pugui atribuir d'altres.

D'altra banda, en relació amb l'observació referida a l'apartat 6 de l'article 26, cal entendre que la proposta ha estat atesa, ja que la indeterminació esmentada ja no figura en la versió 7

63/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

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

de data 17.09.2025 de l'Avantprojecte de llei a la qual es formula l'observació, on l'article 26.6 estableix el següent:

6. S'ha de regular per reglament el règim jurídic del personal directiu públic professional, el procediment de nomenament i cessament o contractació i extinció, la determinació dels llocs de treball que corresponen a les funcions de directiu públic professional i el Registre de personal directiu públic professional.

Precisament, aquest apartat 6 de l'article 26 ha estat modificat arran de l'observació de l'Assessoria Jurídica en l'Informe Jurídic Preliminar actualitzat, observació que fou convenientment valorada i atesa, tot substituint els termes "regular normativament" per "regular per reglament".

Observació C: Revisió de l'article 36. Llocs de treball de naturalesa funcionarial

En relació amb el nou text de l'Avantprojecte de llei de l'ocupació pública catalana, el Departament de Salut, després d'examinar la valoració de les observacions fetes per aquest Departament en relació amb la versió de l'Avantprojecte de llei sotmesa al tràmit de consulta interdepartamental va insistir en una Nota, incorporada al SIGOV, de 10.09.2025 en la necessitat que es **revisés la redacció de l'actual article 36** pel que fa a la concreció de les potestats públiques l'exercici de les quals queda reservat a personal funcionari si no s'inclou una regulació específica per al Servei Català de la Salut i les entitats del sector públic de salut.

El Servei Català de la Salut, (SCS) d'acord amb l'article 4 de la Llei 15/1990, de 9 de juliol, d'ordenació sanitària de Catalunya (LOSC), és un ens públic de naturalesa institucional, dotat de personalitat jurídica pròpia i plena capacitat per al compliment de les seves finalitats, que resta adscrit al Departament de Salut i es regeix pels preceptes d'aquesta Llei i les seves disposicions complementàries de desenvolupament. El SCS, com ens públic de naturalesa institucional té determinades funcions assignades directament per la seva Llei constitutiva, les quals es detallen a l'article 7 de la precitada Llei.

Pel que fa al sector públic institucional adscrit al SCS, la LOSC estableix que aquest ens pot exercir les seves funcions directament o a través de fórmules de gestió indirecta, amb el benentès que aquestes no suposen cap menyscabament de la titularitat pública del servei, que permet garantir els principis d'universalitat, qualitat i equitat.

Sens perjudici de les previsions de l'article 49 de la LOSC, la realitat és que el personal del SCS, està actualment conformat per personal exclusivament laboral, el qual, des de l'any 1991, està desenvolupant les seves funcions, d'acord amb l'article 49 de la LOSC. El mateix succeeix amb les entitats del sector públic de salut, les quals, a excepció de l'ICS, desenvolupen les seves funcions amb personal exclusivament laboral.

En la nova versió v7 de 17.09.2025, la redacció de l'article 36 salva la situació que es descrivia en la Nota de 10.09.2025 i que, amb el llistat de funcions reservades a funcionaris contenia la versió anterior, posava en risc la legalitat de gran part de les actuacions que desenvolupen aquestes organitzacions sanitàries, per previsió legal -el SCS- o estatutària -la resta d'entitats-

En aquest sentit, el nou redactat es valora positivament. No obstant, es considera que l'expressió de l'apartat 2, que reserva a la funció pública **l'adopció d'actes unilaterals i**

64/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

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

executius que decideixin sobre drets i obligacions de les persones amb eficàcia jurídica directa i coercible", pot generar conflictes amb procediments que resol el Catsalut i que decideixen sobre drets de les persones. A tall d'exemple, es relacionen com a procediments que serien susceptibles d'incloure's en la reserva a funcionaris, els següents:

- Procediments declaratius:

- a) reclamació de despeses sanitàries a càrrec de tercers obligats
- b) reclamació de quanties abonades indegudament

- Procediments constitutius:

- a) sol·licitud de canvi de CAP
- b) sol·licitud de segona opinió
- c) sol·licitud de prestacions complementàries
- d) rescabament de despeses
- e) sol·licitud d'adhesió quant a l'accés als articles ortoprotètics
- f) lliure elecció de professional sanitari
- g) en relació al patrimoni del CatSalut (desafectació demanial/ cessions de béns / etc).

Per l'exposat, es proposa donar a l'apartat 2 el redactat següent: "2. S'entén que formen part d'aquesta reserva aquelles activitats que constitueixen el nucli essencial de l'autoritat pública, com ara l'exercici de potestats sancionadores o expropiatòries, l'atorgament de fe pública administrativa, i qualsevol altra que una llei estableixi expressament."

El cert és que el llistat que s'hi conté no té vocació exhaustiva, com ho posa de manifest que l'especificació de funcions s'iniciï amb l'expressió "*com ara...*", és dir, que ho són a tall d'exemple.

Valoració: Proposta no atesa.

Cal tenir present que l'article 9.2 del Text refós de la Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic, aprovat pel Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre (TREBEP) disposa el següent:

"2. En tot cas, l'exercici de les funcions que impliquin la participació directa o indirecta en l'exercici de les potestats públiques o en la salvaguarda dels interessos generals de l'Estat i de les administracions públiques correspon exclusivament als funcionaris públics, en els termes que estableixi la llei de desplegament de cada Administració pública."

En aquest sentit, en anteriors versions de l'avantprojecte l'article 36 comprenia una relació exhaustiva de les funcions que implicaven la participació directa o indirecta en l'exercici de potestats públiques o en la salvaguarda dels interessos generals. Tanmateix, amb la voluntat de conciliar la necessitat de desplegament legislatiu que exigeix l'article 9.2 del TREBEP amb les observacions rebudes, s'ha optat per una redacció més oberta, que simplifica el text i elimina elements que podrien generar dubtes interpretatius. Així, l'apartat 2 de l'article 36 incorpora una llista oberta que té com a finalitat orientar la comprensió i aplicació del precepte,

65/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

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

en línia amb la jurisprudència sobre les funcions que impliquen la participació en potestats públiques o en la salvaguarda dels interessos generals.

Per tot l'exposat, com sigui que l'adopció d'actes unilaterals i executius que decideixin sobre drets i obligacions de les persones amb eficàcia jurídica directa i coercible comporta inequívocament l'exercici d'una potestat pública, no es pot atendre l'observació que en demana la supressió.

Observació D: Revisió de l'article 39. Les relacions de llocs de treball (RLT)

La regulació referent a l'ordenació dels llocs de treball mitjançant la RLT i altres instruments, **article 39 i ss de la ALOPC**, tampoc aplica a les entitats mercantils i fundacions. En aquest sentit, malgrat que d'acord amb l'EBEP aquests tipus d'entitats no estan obligades a disposar d'instruments d'ordenació del personal, no es pot deixar d'observar que en els darrers anys tant la Intervenció General com Funció Pública venen recomanant (i fins i tot requerint) que les societats mercantils i les fundacions del sector públic aprovin RLT o instruments similars, motiu pel qual es considera que es podria valorar la inclusió d'aquests tipus d'entitats en la regulació dels instruments d'ordenació.

Valoració: Proposta no atesa.

D'acord amb l'article 10 de l'Avantprojecte de Llei, al personal de les societats mercantils i de les fundacions del sector públic la norma només se'ls aplica en determinades matèries, com ara la igualtat, el règim d'integritat i transparència, els principis d'accés i l'accés de les persones amb discapacitat, així com els deures, el codi de conducta i el règim d'incompatibilitats. Aquesta regulació és coherent amb el que disposen l'article 2 i la disposició addicional primera del text refós de la Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic, aprovat pel Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre (TREBEP).

A més, l'article 74 del TREBEP no exigeix que les societats mercantils ni les fundacions del sector públic estructurin la seva organització mitjançant relacions de llocs de treball o altres instruments organitzatius similars.

Observació E: Revisió de l'article 44. Plantilles pressupostàries

L'article 44 regula les plantilles pressupostàries sense especificar-ne l'àmbit d'aplicació. Atès que l'article 10 no inclou les entitats de dret privat del sector públic, se'n podria deduir que no els és aplicable, malgrat que sí informen l'Annex de personal de la Llei de pressupostos.

Valoració: Proposta no atesa.

No és necessari modificar l'article 44 de l'Avantprojecte de Llei. En aquest sentit, cal tenir en compte que s'apliquen les obligacions que es deriven de la normativa que regula l'elaboració dels pressupostos, i especialment, el text refós de la Llei de finances públiques de Catalunya, aprovat pel Decret legislatiu 3/2002, del 24 de desembre, i l'ordre anual per la qual es dicten les normes per elaborar els pressupostos de la Generalitat de Catalunya (actual ordre ECF/121/2025, de 16 de juliol, per la qual es dicten les normes per elaborar els pressupostos de la Generalitat de Catalunya per a l'any 2026).

Observació F: Revisió de l'article 195. Àmbit d'aplicació (Règim disciplinari)

66/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

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

D'acord amb l'article 10 de l'ALOPC, el personal de les entitats de dret privat del sector públic de les administracions públiques catalanes resta subjecte als deures i al codi de conducta aplicables al personal al servei de les administracions públiques. Aquesta regulació es coherent amb els articles 52, 53, 54, en relació amb la disposició addicional primera, tots ells, del text refós de la Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic, aprovat pel Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre,

No obstant això, els convenis col·lectius aplicables a les entitats mercantils i fundacions del sector públic de l'Administració de la Generalitat no sempre tipifiquen de manera expressa les infraccions derivades de l'incompliment d'aquests deures o normes de conducta, la qual cosa pot generar buits sancionadors i situacions de vulneració del principi de tipicitat. En la pràctica, aquestes conductes només es poden sancionar mitjançant la clàusula general de la transgressió de la bona fe contractual (art. 54.2.d ET), una solució massa forçada i no gaire respectuosa amb el principi de tipicitat

Atès que als empleats públics els hi és exigible un plus addicional de conducta, es proposa ampliar l'aplicació del règim de faltes derivat de l'incompliment dels deures i normes de conducta dels empleats públics al personal laboral de les entitats de dret privat del sector públic.

En l'àmbit de salut, on el mateix conveni col·lectiu regeix tant per a empleats públics com per a personal d'altres entitats del sector privat proveïdores de serveis sanitaris, la manca d'aquesta previsió podria impedir sancionar determinades infraccions de deures de conducta.

Valoració: Proposta no atesa.

Com bé es recull en la consideració formulada, d'acord amb l'article 3 en relació amb l'article 10 de l'Avantprojecte de Llei, aquesta norma no és aplicable al personal al servei de les entitats de dret privat del sector públic de les administracions públiques catalanes; tanmateix, aquest personal està subjecte a les normes d'aquesta Llei referents a la igualtat efectiva de dones i homes, igualtat de gènere i igualtat de tracte i la no discriminació; el règim d'integritat i transparència; els principis que informen l'accés a l'ocupació pública i l'accés a l'ocupació pública de les persones amb discapacitat; els deures, codi de conducta i règim d'incompatibilitats del personal al servei de les administracions públiques, i la prohibició d'exercir funcions reservades a personal funcionari. Aquesta regulació, i també la previsió de l'article 195 de l'Avantprojecte de Llei va en consonància amb allò que disposa la legislació bàsica.

Així, una possible solució a la qüestió plantejada seria promoure la inclusió explícita en els convenis col·lectius de les infraccions derivades de l'incompliment dels deures i normes de conducta. Això permetria garantir el principi de tipicitat i assegurar la coherència amb el marc legal vigent, tot respectant l'àmbit corresponent a la negociació col·lectiva que la normativa bàsica preveu.

67/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

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

6. Departament de Territori (ara Departament de Territori, Habitatge i Transició Ecològica)

En data 8 de febrer de 2024, el **Departament de Territori**, ara Departament de Territori, Habitatge i Transició Ecològica, trasllada les observacions a l'avantprojecte de Llei de l'ocupació pública catalana (v2_31.1.2024) següents, aportades per Ferrocarrils de la Generalitat de Catalunya i Ports de la Generalitat:

Observació 34

Ferrocarrils de la Generalitat de Catalunya

Preocupa, en termes generals, l'encaix de les previsions de l'avantprojecte de Llei de l'ocupació pública de Catalunya en una organització com Ferrocarrils de la Generalitat de Catalunya (FGC), amb una activitat industrial tant específica i tecnificada. Particularment, preocupa l'encaix del personal funcionari dins de l'estructura d'FGC atès que, d'acord amb la norma, només es podran exercir les funcions identificades en l'article 38 (cal entendre l'actual article 36) de l'avantprojecte per aquest tipus de personal, també en allò relatiu a l'accés als llocs de treball. Si bé la proposta pot ser bona per garantir una funció pública de qualitat en relació amb llocs de treball ambivalents, traslladat a FGC podria arribar a ser ineficient ja que la seva activitat i els seus llocs de treball no són els típics del sector públic i finalment, la pèrdua de la capacitat negociadora, doncs resta condicionada per les meses de negociació i pels convenis que la Generalitat estableixi als seus treballadors.

Atesa la transcendència de l'impacte de la norma en l'organització d'FGC considera necessari valorar singularment aquests impactes per conèixer com es materialitzaran.

Destaca que s'està tramitant per part de l'Estat el Projecte de Llei pel qual s'aproven mesures urgents per a l'execució del Pla de Recuperació, Transformació i Resiliència en matèria de servei públic de justícia, funció pública, règim local i mecenatge. En allò referit a funció pública les previsions d'aquest projecte de llei són antagòniques amb les proposades per l'avantprojecte de Llei d'ocupació pública catalana, a tall d'exemple la disposició addicional dotzena d'aquesta proposta preveu:

Los entes de derecho público del sector público estatal con legislación propia y especial autonomía en materia organizativa incluidos en el ámbito de aplicación del libro segundo de este real decreto-ley, podrán mantener y actualizar las excepciones recogidas en su legislación específica o en su ley de creación, así como los sistemas de carrera, movilidad y evaluación del desempeño que ya tuvieran implementados y en funcionamiento, que continuarán rigiéndose por sus normas o acuerdos específicos, adaptándolos, respetando su especificidad, a las normas o acuerdos relativos a esta materia que se aprueben en el marco de este real decreto-ley.

Observació 35

Ports de la Generalitat de Catalunya

Fa palesa la seva preocupació per l'impacte de determinades disposicions en l'organització i funcionament de l'empresa pública, pel que fa referència concretament als llocs de treball

68/838

Doc.original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

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

reservats a personal funcionari per a l'exercici d'autoritat o de potestats públiques (art.38 en connexió DA 4ª, DA 16ª i DT 2ª).

Ports de la Generalitat (PG) és una entitat de dret públic, d'acord amb l'article 1.b.1 del text refós de la Llei 4/1985, del 29 de març, de l'Estatut de l'empresa pública catalana, aprovat pel Decret legislatiu 2/2002, del 24 de desembre, que té per finalitat gestionar les infraestructures portuàries que són competència de la Generalitat, en els termes establerts per la Llei 10/2019, de 23 de desembre, de ports i de transport en aigües marítimes i continentals (en endavant, L10/2019). PG està adscrita al departament competent en matèria de ports (TER) i es regeix per la legislació específica en matèria de ports, per les normes del dret civil, mercantil i laboral, per la normativa reguladora de les empreses públiques de la Generalitat, i, en el que li sigui aplicable, per la normativa reguladora de les finances públiques i de patrimoni de la Generalitat. PG té personalitat jurídica i patrimoni propis, autonomia administrativa i econòmica i plena capacitat d'obrar per al compliment de les funcions establertes per l'article 17.3 L10/2019. Com a regla general, sotmet les seves activitats al dret privat, excepte en l'exercici de les funcions de poder públic que l'ordenament li atribueix, com, entre altres, les relatives al règim de contractació pública, la potestat sancionadora i les seves relacions amb els departaments de la Generalitat i amb altres administracions i ens públics, d'acord amb el que determina l'article 18 L10/2019.

PG forma part del sector públic de l'Administració de la Generalitat de Catalunya i, conseqüentment, de l'àmbit d'aplicació de l'avantprojecte de Llei (art.3.2a).

Per a la direcció i administració del conjunt de les infraestructures portuàries que gestiona, la llei portuària (articles 17 i següents L10/2019) li atribueix expressament a l'entitat l'exercici de funcions de poder públic, les quals són assignades o desenvolupades pels òrgans de govern (presidència i Comitè Executiu), l'òrgan de gestió (Direcció general) i el personal de l'entitat, que es regeix pel dret laboral (art. 19 a 26 L10/2019).

Al respecte, s'observa que l'article 38 (actual article 36) reserva a favor exclusivament de funcionaris determinades tasques que actualment es podrien entendre desenvolupades, de forma parcial amb altres activitats, per personal laboral, per exemple:

- El personal de guardamolls té la missió de prevenir, evitar i denunciar les infraccions que es puguin cometre amb relació al que disposa la llei portuària i han d'informar les diverses autoritats competents per raó de la matèria de les actuacions que hagin fet (art 227.9 L10/2019).

Al respecte, l'apartat b) de l'article 38 (actual article 36) contempla reservada a funcionaris la vigilància i control de l'acompliment de normes o resolucions administratives.

- Entre les funcions assignades a l'entitat (art. 17.3 L10/2019), consten les funcions administratives relatives, entre altres, a l'atorgament de les autoritzacions pertinents, la defensa del domini públic portuari, la contractació d'obres de construcció i conservació o bé les funcions de policia; funcions que són desenvolupades o participades actualment pel personal laboral pertinent o bé per l'alt càrrec directiu (director/a general) pel que fa a la instrucció, elaboració o resolució dels expedients afectats.

69/838

Doc.original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

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

Al respecte, s'observa que l'article 38 (actual article 36) contempla les següents reserves per:
a) la instrucció i l'elaboració de propostes de resolució d'expedients administratius; c) les ordres de policia; i) l'exercici de la potestat sancionadora, així com la col·laboració en la imposició de sancions; k) la gestió, protecció i defensa del patrimoni de l'administració pública; l) les funcions d'autorització.

- El control intern econòmic financer es duu a terme per personal laboral.

Al respecte, l'apartat d) de l'article 38 (actual article 36) contempla com a reservat el control i la fiscalització de la gestió econòmica, financera i pressupostària, la comptabilitat i tresoreria.

Atès l'exposat, i sens perjudici de l'estudi i anàlisi al detall de cada lloc de treball que requereix l'assumpte, s'observa amb caràcter desfavorable el grau d'afectació de la reserva de funcions prevista que implicarà la necessitat d'adscriure i fer constar en la RLT llocs de treball reservats a personal funcionari en convivència amb els llocs de treball laborals a extingir, segons casuística.

Així mateix, en relació al procés de funcionarització del personal laboral es plantegen els següents dubtes:

a) L'anàlisi dels llocs de treball que puguin realitzar funcions reservades a personal funcionari i la seva reestructuració, pot suposar la modificació de la descripció i relació de llocs de treball modificant la valoració del lloc de treball de l'actual plantilla, aprovada al darrer trimestre de 2021.

b) D'acord amb la disposició addicional setzena *"El personal laboral fix que no participi en els processos selectius indicats o no els superi manté la seva vinculació amb ocupació d'un lloc a extingir."*

Afectació pressupostària en els casos que en el procés de funcionarització el lloc de treball sigui ocupat per un funcionari/a i un personal laboral fix que no participi o no hagi superat el procés selectiu.

Per una altra part, fer palès que Ports de la Generalitat també resultaria afectada per la introducció del model d'agències previst en l'Avantprojecte de Llei d'organització de l'administració de la Generalitat i del seu sector públic institucional, impulsat amb la finalitat de reduir l'excessiva tipologia i heterogeneïtat d'entitats del sector públic. Concretament seria d'aplicació, dins el grup d'entitats de dret públic, la figura de l'agència empresarial.

Al respecte, constata que caldrà dur a terme un procés de transformació i adaptació important a la nova tipologia organitzativa, en els termes que s'aprovi, tot mantenint les pròpies singularitats així com la disposició de personalitat jurídica, capacitat d'obrar i autonomia de gestió en el marc de la nova governança corporativa del sector públic institucional proposada.

Al respecte, fer palesa la dificultat de fer front a les reformes i/o adaptacions que se'n derivarien d'ambdues iniciatives legislatives en el marc d'una possible coincidència temporal d'execució i l'encaix d'ambdues reconversions atesos els diferents objectius i interessos que les motiven.

70/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

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

Valoració: Atès el seu contingut, es valoren conjuntament les observacions realitzades per Ferrocarrils de la Generalitat de Catalunya i Ports de la Generalitat.

L'article 3 de l'Avantprojecte de llei determina que la llei és d'aplicació als empleats públics que presten serveis en les administracions públiques catalanes de conformitat amb l'establert en el Títol I, entenent per administracions públiques, als efectes de la llei, les diferents administracions catalanes i les seves entitats de dret públic, entre d'altres.

Quant a les entitats esmentades, l'article 39.2, actual article 37.2 preveu que *"El personal al servei de les entitats del sector públic ocupa llocs de treball subjecte al dret laboral, sens perjudici dels llocs de treball reservats a personal funcionari que impliquen la participació directa o indirecta en l'exercici de potestats públiques o la salvaguarda dels interessos generals"*.

Cal entendre, per tant, que sens perjudici que les entitats del sector públic disposin de personal subjecte al règim laboral per desenvolupar la seva activitat i portar a terme les seves finalitats, en tot cas les funcions descrites en l'article 38, actual article 36, correspon exercir-les al personal funcionari, atès que el seu desenvolupament implica participació directa o indirecta en l'exercici de les potestats públiques o en la salvaguarda dels interessos generals. En aquest sentit, la disposició addicional quarta determina el règim jurídic del personal funcionari de les entitats del sector públic, establint que quan la legislació aplicable atribueixi a les entitats de dret públic l'exercici de potestats públiques, aquestes funcions han de ser exercides per personal funcionari adscrit a aquestes entitats.

La disposició addicional setzena, actual disposició addicional novena, d'altra banda, preveu la realització de processos de funcionarització del personal laboral en el cas que, d'acord amb la nova regulació continguda en la llei, ocupi llocs de naturalesa funcional, en els termes següents:

"1. En el termini màxim d'un any des de l'entrada en vigor de la llei, les administracions públiques catalanes han de fer l'estudi i determinar els llocs de treball de personal laboral que, d'acord amb l'establert en aquesta llei, han de tenir naturalesa funcional, als efectes de la seva classificació en els corresponents cossos i escales.

2. El personal laboral fix en servei actiu o en una situació de suspensió contractual que ocupi llocs de treball classificats com de naturalesa funcional, pot participar en els processos selectius restringits d'accés als cossos o escales corresponents, sempre que posseeixi la titulació necessària i compleixi els requisits exigits.

El personal que superi el procés selectiu i sigui nomenat funcionari de carrera del cos o escala corresponent, roman en el mateix lloc de treball que ocupava com a personal laboral fix, amb destinació definitiva i els llocs de treball ocupats com a personal laboral fix han de ser reconvertits en llocs del cos o escala corresponent en la relació de llocs de treball. Aquesta reconversió de llocs de treball en cap cas pot suposar una minva retributiva per als seus ocupants de tal manera que, en el seu cas, es té dret a percebre un complement personal transitori absorbible per import equivalent a la diferència entre les retribucions del lloc de treball que ocupava com a personal laboral, inclòs el complement d'antiguitat, i les pròpies de la classificació i la valoració del lloc de treball dins del cos o escala corresponent.

71/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

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

3. El personal laboral fix que no participi en els processos selectius indicats o no els superi manté la seva vinculació amb ocupació d'un lloc a extingir.

4. En cap cas la determinació d'un lloc de treball com a propi d'un cos o una escala de personal funcionari comporta l'extinció del contracte de treball del personal laboral fix que l'ocupa, ni afecta les expectatives de promoció professional i mobilitat".

De conformitat amb l'esmentada disposició addicional, el procés de funcionarització és de caràcter voluntari per al personal laboral fix, i s'estableixen garanties tant per al personal que superi els processos de funcionarització (reconversió del mateix lloc sense minva retributiva) com també per al personal que no hi participi o no els superi (manteniment de la vinculació, promoció professional i mobilitat).

Tal com es recull convenientment més endavant en la present memòria, convé destacar que fruit de les actuacions addicionals dutes a terme amb posterioritat als tràmits d'audiència i d'informació pública, s'han precisat determinats aspectes relatius a la terminologia emprada en la disposició addicional setzena, actual disposició addicional novena. Concretament, en el sentit de referir-se a processos de canvi de règim jurídic del personal laboral, en lloc de funcionarització, mantenint totes les garanties, això és, que el personal laboral fix que no participi en els processos selectius de canvi de règim jurídic o no els superi manté la seva vinculació amb l'administració amb ocupació d'un lloc de treball a extingir. En cap cas la determinació d'un lloc de treball com a propi d'un cos o una escala de personal funcionari comporta l'extinció del contracte de treball del personal laboral fix que l'ocupa, ni afecta les expectatives de promoció professional i mobilitat. La redacció final d'aquesta disposició consta degudament reproduïda en la valoració de l'observació 10.

Quant a la negociació, d'acord amb la disposició addicional tercera de l'Avantprojecte de Llei, les condicions de treball del personal laboral inclòs en l'àmbit d'aplicació del conveni col·lectiu de l'Administració de la Generalitat s'estableixen com a referents en la negociació de les condicions de treball del personal laboral de les entitats de dret públic de l'esmentada administració, atès que les condicions de treball de tot el personal laboral referit haurien de ser homologables, sens perjudici de la possibilitat de negociar condicions de treball específiques en determinats àmbits per tal de garantir l'adequada prestació dels serveis.

D'acord amb l'anterior, s'aposta mitjançant la Llei per l'establiment d'un nou model d'ocupació pública de les administracions públiques catalanes i del sector públic mitjançant un marc legal comú ordenador, si bé amb reconeixement d'algunes especificitats adequades al marc competencial o tenint en compte d'altres aspectes o singularitats que ho fan necessari. Des d'aquesta perspectiva, es configura l'ocupació pública que es regula en la Llei com un instrument de planificació i gestió de les administracions públiques i de les seves entitats del sector públic, la finalitat dels quals és servir a la ciutadania i als interessos generals.

Pel que fa al model organitzatiu de les entitats del sector públic, caldrà atènyer-se a la normativa vigent i, en el seu cas, al contingut de la Llei d'organització de l'Administració de la Generalitat i del seu sector públic institucional, pel cas que aquesta iniciativa es torni a engegar.

Finalment, cal indicar que el Reial decret-Llei 6/2023, de 19 de desembre, pel qual s'aproven mesures urgents per a l'execució del Pla de Recuperació, Transformació i Resilència en matèria de servei públic de justícia, funció pública, règim local i mecenatge, convalidat,

72/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

72 de 838

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

determina a la disposició addicional 12a les regles específiques aplicables al personal dels ens de dret públic del sector públic estatal, en els termes següents:

“Los entes de derecho público del sector público estatal con legislación propia y especial autonomía en materia organizativa incluidos en el ámbito de aplicación del libro segundo de este real decreto-ley, podrán mantener y actualizar las excepciones recogidas en su legislación específica o en su ley de creación, así como los sistemas de carrera, movilidad y evaluación del desempeño que ya tuvieran implementados y en funcionamiento, que continuarán rigiéndose por sus normas o acuerdos específicos, adaptándolos, respetando su especificidad, a las normas o acuerdos relativos a esta materia que se aprueben en el marco de este real decreto-ley”.

L'esmentada disposició addicional, per tant, es troba referida exclusivament al sector públic estatal.

Pel que fa a l'àmbit de les administracions públiques catalanes, la regulació establerta a l'Avantprojecte de Llei respon a un nou model d'ocupació pública catalana aplicable a totes les administracions públiques catalanes, inclòs el sector públic, en els termes que estableix la pròpia Llei.

Convé destacar que malgrat aquesta fou la valoració de l'observació, tal com s'exposa a l'apartat VIII d'aquesta memòria relatiu a la valoració del dictamen del Consell de Treball, Econòmic i Social de Catalunya, finalment s'ha suprimit el que era el contingut de la disposició addicional tercera, de manera que l'observació ha estat parcialment atesa.

~~Disposició addicional tercera. Condicions de treball del personal laboral de les entitats de dret públic de l'Administració de Generalitat de Catalunya~~

~~La negociació col·lectiva del personal laboral de les entitats de dret públic de l'Administració de Generalitat de Catalunya ha de prendre com a referència les condicions laborals del personal laboral inclòs en l'àmbit d'aplicació del conveni col·lectiu de personal laboral de l'Administració de la Generalitat.~~

Tanmateix, atès que el passat 14 de novembre de 2025 es va publicar al *Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya* la Llei 9/2025, de 13 de novembre, de modificació de la Llei 26/2010, de règim jurídic i de procediment de les administracions públiques de Catalunya, la unitat promotora de la iniciativa considera necessari incloure una referència al dret a l'error dels empleats públics.

Així, la disposició addicional tercera queda redactada de la forma següent:

Disposició addicional tercera. Dret a l'error

A efectes disciplinaris, els empleats públics només són responsables per accions o omissions dutes a terme amb dol o amb culpa o negligència greu.

L'error comès per l'empleat públic actuant amb la diligència deguda, de bona fe i sense frau no és un supòsit de culpa o negligència greu.

73/838

Doc.original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

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

7. Departament d'Economia i Hisenda (ara Departament d'Economia i Finances)

En data 13 de febrer de 2024, el **Departament d'Economia i Hisenda**, ara Departament d'Economia i Finances, formula les observacions a l'avantprojecte de Llei de l'ocupació pública catalana següents (v2_31.1.2024):

Observació 36

La Intervenció General considera que seria adequat incorporar a l'article 10, relatiu a les entitats de dret privat, el donar publicitat de la relació de llocs de treball. Aquesta publicitat potser no ha de tenir el requisit previst a l'article 41.2 (cal entendre l'actual article 39.2) per a les entitats de dret públic, però garantiria el principi de publicitat i transparència.

Valoració: Proposta no atesa.

De conformitat amb el que preveu l'article 10.1 de l'Avantprojecte de Llei, el personal al servei de les entitats de dret privat del sector públic de les administracions públiques catalanes està subjecte a les normes d'aquesta Llei referents a la igualtat efectiva de dones i homes, igualtat de gènere i igualtat de tracte i la no-discriminació; règim d'integritat i transparència; principis que informen l'accés a l'ocupació pública, així com a l'accés a l'ocupació pública de les persones amb discapacitat; deures, codi de conducta i règim d'incompatibilitats del personal al servei de les administracions públiques i prohibició d'exercir funcions reservades a personal funcionari.

La Llei 19/2014, del 29 de desembre, de transparència, accés a la informació pública i bon govern, determina a l'article 3 el seu àmbit d'aplicació, en el qual s'inclouen, entre d'altres: a) l'Administració de la Generalitat i els ens que integren l'Administració local a Catalunya; b) els organismes i ens públics, les societats amb participació majoritària o vinculades, les fundacions del sector públic, les entitats de dret públic dependents o vinculades amb les administracions a què fa referència la lletra a, les entitats de dret públic que actuen amb independència funcional o amb una autonomia especial reconeguda per llei que exerceixen funcions de regulació o supervisió externa sobre un determinat sector o activitat, les institucions de la Generalitat a què fa referència el capítol V del títol II de l'Estatut d'autonomia, els col·legis professionals i les corporacions de dret públic en allò que afecta l'exercici de llurs funcions públiques i els consorcis o altres formes associatives i llurs ens vinculats i societats mercantils en què participa de manera majoritària alguna d'aquestes administracions.

L'article 8.1 de la Llei 19/2014 esmentada estableix la informació subjecta al règim de transparència, indicant que l'Administració pública, en aplicació del principi de transparència, ha de fer pública la informació relativa a: a) l'organització institucional i l'estructura administrativa...; d) La plantilla, la relació de llocs de treball i el règim retributiu. D'altra banda, l'article 9.1, determina la informació relativa a l'organització institucional i estructura administrativa que l'Administració ha de fer pública, entre d'altres: d) La relació de llocs de treball del personal funcionari, laboral i eventual, i la plantilla i la relació de contractes temporals i d'interinatges no vinculats a cap lloc de treball de la dita relació de llocs de treball.

D'acord amb l'anterior, i sens perjudici de les disposicions de l'avantprojecte de Llei de l'ocupació pública catalana que són d'aplicació a les entitats de dret privat del sector públic d'acord amb les referències contingudes en el mateix, les entitats esmentades es troben

74/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

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

subjectes a les normes de transparència contingudes en la normativa vigent en aquesta matèria.

Observació 37

L'article 188.2 preveu que el temps transcorregut en situació de serveis especials computi a efectes de reconeixement de triennis, promoció interna, carrera professional i drets del règim de Seguretat Social. La Intervenció General considera que el període en situació de serveis especials no hauria de computar a efectes de participar en els processos selectius de promoció interna, ni com a període computable en el reconeixement individualitzat de la progressió en el desenvolupament de la carrera professional de la persona (carrera professional).

Aquesta observació s'ha d'entendre referida a l'actual article 181.2.

Valoració: Proposta no atesa.

L'article 87.2 del Text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic, aprovat pel Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre (TREBEP), estableix que *"Quienes se encuentren en situación de servicios especiales percibirán las retribuciones del puesto o cargo que desempeñen y no las que les correspondan como funcionarios de carrera, sin perjuicio del derecho a percibir los trienios que tengan reconocidos en cada momento. El tiempo que permanezcan en tal situación se les computará a efectos de ascensos, reconocimiento de trienios, promoción interna y derechos en el régimen de Seguridad Social que les sea de aplicación. No será de aplicación a los funcionarios públicos que, habiendo ingresado al servicio de las instituciones comunitarias europeas, o al de entidades y organismos asimilados, ejerciten el derecho de transferencia establecido en el estatuto de los funcionarios de las Comunidades Europeas"*. En aplicació de l'esmentada disposició, de caràcter bàsic, el temps en què el personal funcionari romanguí en situació de serveis especials és computable a efectes de promoció interna.

D'altra banda, l'article 87.3 del TREBEP preveu que *"Quienes se encuentren en situación de servicios especiales tendrán derecho, al menos, a reingresar al servicio activo en la misma localidad, en las condiciones y con las retribuciones correspondientes a la categoría, nivel o escalón de la carrera consolidados, de acuerdo con el sistema de carrera administrativa vigente en la Administración Pública a la que pertenezcan. Tendrán, asimismo, los derechos que cada Administración Pública pueda establecer en función del cargo que haya originado el pase a la mencionada situación. En este sentido, las Administraciones Públicas velarán para que no haya menoscabo en el derecho a la carrera profesional de los funcionarios públicos que hayan sido nombrados altos cargos, miembros del Poder Judicial o de otros órganos constitucionales o estatutarios o que hayan sido elegidos alcaldes, retribuidos y con dedicación exclusiva, presidentes de diputaciones o de cabildos o consejos insulares, Diputados o Senadores de las Cortes Generales y miembros de las asambleas legislativas de las comunidades autónomas. Como mínimo, estos funcionarios recibirán el mismo tratamiento en la consolidación del grado y conjunto de complementos que el que se establezca para quienes hayan sido directores generales y otros cargos superiores de la correspondiente Administración Pública."*

La garantia a la carrera professional que, d'acord amb el que preveu l'article 87.3 del TREBEP, s'estableix respecte al personal funcionari que ha estat designat o ha exercit determinats

75/838

Doc.original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

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

càrrecs, es considera aplicable en tots els supòsits previstos a l'article 187 de l'Avantprojecte de Llei, actual article 180, que comporten la declaració de la situació administrativa de serveis especials, d'acord amb el que s'indica en l'article 81.4, actual article 79.4, en relació amb la carrera professional horitzontal, segons el qual "s'ha de computar el temps que es romanguí en les situacions administratives que comportin dret a la reserva del lloc de treball". Les condicions i efectes en que es desenvoluparà l'esmentada carrera professional, tanmateix, s'hauran de regular per les diferents administracions públiques catalanes, sens perjudici que el Govern de la Generalitat pot determinar, per reglament i a proposta del Consell de l'Ocupació Pública Catalana, els criteris comuns aplicables als exclusiu efectes de facilitar la mobilitat interadministrativa dels funcionaris de carrera i el reconeixement mutu dels diferents trams de desenvolupament professional, respectant l'àmbit competencial local i universitari.

Observació 38

La Intervenció General informa d'un error tipogràfic a l'article 204.1 -actual article 197.1- (principis generals del règim disciplinari), atès que la llista alfabètica que hi figura, al punt g) li segueix, per error, el punt c).

Valoració: Esmenat.

Article ~~204~~ 197. Principis generals del règim disciplinari

1. La potestat disciplinària s'ha d'exercir d'acord amb els principis següents:

a) Principi de legalitat i tipicitat de les faltes i sancions. El personal funcionari únicament pot ser sancionat per les accions o omissions tipificades com a faltes en aquesta Llei o en altres normes amb rang legal.

Les disposicions reglamentàries de desenvolupament podran introduir especificacions o graduacions en els tipus de faltes o sancions establertes en aquesta Llei, sense modificar-ne la naturalesa i les limitacions.

b) Principi d'irretroactivitat de les disposicions sancionadores no favorables i de retroactivitat de les favorables a la persona presumpta infractora.

c) Principi de proporcionalitat, aplicable tant a la classificació de les faltes i sancions com a la seva aplicació.

d) Principi de culpabilitat.

e) Principi de presumpció d'innocència.

f) Principi de contradicció i audiència.

g) Principi de non bis in idem, quan existeixi identitat de subjecte, fet i fonament.

h) Celeritat i economia ~~processal~~ procedimental.

76/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

76 de 838

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

Observació 39

A l'article 209 relatiu a la tipificació de les faltes lleus (apartat h) es fa constar el següent:

"h) Utilitzar indegudament els dispositius digitals i els mitjans, inclosos els telemàtics, que l'administració posa a la seva disposició per al compliment de les funcions i tasques pròpies del lloc de treball assignat, quan no constitueixi falta greu."

Es proposa valorar la inclusió de la retenció indeguda de l'equipament lliurat per a la prestació de serveis, una vegada finalitzada la vinculació laboral, com a falta lleu o greu, als efectes que es pugui instruir, s'escau, expedient disciplinari corresponent.

Justificació: El punt 12 de la Instrucció 8/2020, de 24 de novembre, sobre l'ús de les tecnologies de la informació i la comunicació a l'Administració de la Generalitat de Catalunya, estableix que en el supòsit de pèrdua de la vinculació del personal amb l'Administració de la Generalitat, el personal ha de lliurar a l'àrea TIC o serveis de gestió TIC els dispositius digitals i suports externs que custodii segons el procediment establert per cada departament o entitat.

Aquesta observació s'ha d'entendre referida a l'actual article 202.

Valoració: Proposta atesa parcialment.

Es modifica la lletra h) de l'article 209 (faltes lleus), actual article 202, lletra h), amb la següent redacció:

*h) Utilitzar **o retenir** indegudament els dispositius digitals i els mitjans, inclosos els telemàtics, que l'administració posa a la seva disposició per al compliment de les funcions i tasques pròpies del lloc de treball assignat, quan no constitueixi una falta greu.*

Es considera adient contemplar com a falta disciplinària la retenció indeguda dels dispositius digitals i mitjans posats a disposició dels empleats públics. Pel que fa al supòsit concret proposat, cal tenir en compte que el personal que ha finalitzat la seva vinculació laboral amb l'administració no pot ser sotmès a expedient disciplinari, per la qual cosa caldrà establir altres mecanismes per garantir el retorn.

Observació 40

A l'annex 1 de la pàgina 141 es troba a faltar l'escala d'inspecció financera, que si consta a l'annex 2 (equivalències).

Valoració: L'Annex 1 inclou dins dels cossos d'administració especial, el cos superior facultatiu (grup A, subgrup A), escala d'inspecció financera.

Encara que inicialment aquesta fou la valoració de l'observació, cal subratllar que aquesta observació ha decaigut perquè el contingut al qual es refereix ja no es recull en l'Avantprojecte de llei. Més endavant, en aquesta memòria es recull convenientment el canvi produït al respecte.

77/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

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

8. Departament de Cultura

8.1. Direcció de Serveis

En data 22 de febrer de 2024, la Direcció de Serveis del Departament de Cultura ha traslladat les observacions següents:

Quant als cossos d'administració especial, l'avantprojecte de Llei de l'ocupació pública catalana preveu la creació del cos superior facultatiu de la Generalitat de Catalunya (grup A, A1), amb dues escales vinculades directament a l'exercici de les competències que té atribuïdes el Departament de Cultura: l'escala de patrimoni artístic i l'escala d'arxivística i biblioteconomia. La creació d'aquestes escales comporta l'agrupació de les especialitats actuals d'arqueologia, conservació de museus, patrimoni històric i arts plàstiques i la de restauració de béns mobles en la primera i d'arxivística i biblioteconomia en la segona.

El Servei de Museus i Protecció de Béns Mobles, el Servei d'Arqueologia i Paleontologia i la Subdirecció General d'Arxius i Gestió Documental, totes tres unitats de la Direcció General de Patrimoni Cultural, proposen mantenir les quatre especialitats vigents al cos de titulació superior, patrimoni artístic, i la Subdirecció d'Arxius i Gestió Documental demana mantenir la diferenciació entre l'especialitat d'arxivística i la de biblioteconomia. En tots dos casos les propostes s'argumenten en raó de les titulacions requerides per l'exercici de les funcions atribuïdes a cada especialitat i en base a les següents consideracions:

Consideracions generals

De l'anàlisi de les funcions que es duen a terme dels cossos afectats per la proposta i a la vista dels requisits de titulació o coneixements d'una matèria específica adquirits en diversos camps d'estudi necessaris per a realitzar-les, es considera que cal revisar el text de l'avantprojecte, atès que les agrupacions que es proposen no s'ajustarien al que preveu la normativa que regula l'exercici de les funcions dels cossos afectats ni als criteris esmentats.

Consideracions específiques

1. El cos de titulació superior de l'Administració de la Generalitat de Catalunya es crea amb la Llei 9/1986, de 10 de novembre, de Cossos de Funcionaris de la Generalitat de Catalunya. Les diverses especialitats del cos de titulació superior s'estableixen mitjançant un procediment complex que s'inicia amb l'aprovació de l'Ordre del conseller de Governació de 17 d'agost de 1987, per la qual s'aproven els programes de temes específics de les proves selectives per a l'accés als cossos de funcionaris de la Generalitat creats per la Llei 9/1996, de 10 de novembre. Els temaris es presenten ordenats mitjançant àmbits sectorials que, en alguns casos, com ara el del patrimoni artístic, comporten també un segon nivell de desagregació: arqueòlegs, conservadors de museus, patrimoni històric i arts plàstiques i restauradors de béns mobles.

El model sectorial es consolida a través de l'Ordre de 2 de juny de 1988, per la qual es dona publicitat al catàleg aprovat de llocs de treball de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, i la Resolució de 31 de maig de 1990, per la qual es dona publicitat a l'Acord del Consell Executiu de 28 de maig, d'aprovació de l'oferta pública d'ocupació de l'Administració de la Generalitat de Catalunya per a l'any 1990.

78/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

78 de 838

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

En el cas de l'àmbit sectorial de patrimoni artístic, la primera descripció de les funcions que s'atribueixen a cadascuna de les especialitats es fa a la Resolució de 28 de novembre de 1990, de convocatòria de proves selectives per a l'ingrés al cos de titulats superiors de la Generalitat de Catalunya, patrimoni artístic.

A partir de 1990, les especialitats de cada àmbit sectorial del cos de Titulació Superior han acabat configurant-se com a cossos d'administració especial de caràcter independent. En el cas de l'àmbit sectorial del patrimoni artístic, s'han definit els cossos següents:

- ☐ A015 Patrimoni Artístic, Arqueologia
- ☐ A016 Patrimoni Artístic, Conservació de Museus
- ☐ A017 Patrimoni Artístic, Patrimoni Històric i Arts Plàstiques
- ☐ A024 Patrimoni Artístic, Restauració de Béns Mobles

2. Pel que fa al **cos de titulació superior, patrimoni artístic, arqueologia**, les funcions que es duen a terme estan vinculades a la realització d'activitats professionals que comporten l'acompliment de tasques de caràcter superior de concepció, innovació, assessorament, estudi, elaboració d'informes, control i inspecció del patrimoni arqueològic, en els termes previstos per la Llei 9/1993, de 30 de setembre, del Patrimoni Cultural Català i pel Decret 78/2002, de 5 de març, del Reglament de protecció del patrimoni arqueològic i paleontològic, entre altres. Aquest Decret regula la realització d'intervencions arqueològiques i, en conseqüència, l'exercici de l'arqueologia a Catalunya.

D'acord amb el que preveu 4.1 a) de l'esmentat Decret, per dirigir una intervenció arqueològica cal estar en possessió de la llicenciatura en Història i les altres titulacions homologades a aquesta segons la normativa estatal. D'acord amb el règim jurídic dels estudis universitaris vigents, aquestes titulacions són: el Grau en Història i el Grau en Arqueologia.

Pel que fa al dimensionament del cos de titulació superior, patrimoni artístic, arqueologia, el Departament de Cultura compta amb 22 llocs de treball que tenen com a requisit d'ocupació exclusiu la pertinença a aquest cos, 3 llocs de col·lectiu EX (alguns cossos d'administració especial) 1 lloc del col·lectiu GX (tots els cossos d'administració general i alguns cossos d'administració especial) als quals es pot accedir des d'aquest cos. Així mateix, el Departament de Cultura compta amb 24 efectius en servei actiu que integren el cos, 15 funcionaris i 9 interins.

3. Quant al **cos de titulació superior, patrimoni artístic, conservació de museus**, les funcions que es duen a terme estan vinculades a la realització d'activitats professionals que comporten l'acompliment de tasques de caràcter superior de concepció, innovació, assessorament, estudi, elaboració d'informes, control i inspecció de museus i del patrimoni moble en els termes previstos per la Llei 9/1993, de 30 de setembre, del Patrimoni Cultural Català, el Decret 35/1992, de 10 de febrer, de desplegament parcial de la Llei 17/1990, de 2 de novembre, de museus, i pel Decret 232/2001, de 28 d'agost, sobre el personal tècnic i directiu de museus, entre altres.

D'acord amb el que preveu l'article 3.1 de l'esmentat Decret, el personal tècnic superior de museus ha de tenir una titulació superior universitària i els coneixements específics en museologia següents:

79/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

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

- ☐ Museologia i museografia. Conceptes generals. Història. Noves tendències.
- ☐ Funcions i serveis del museu. Organigrames de funcions. Serveis interns i externs.
- ☐ Organismes internacionals: normes i recomanacions.
- ☐ El públic del museu. Mètodes per a l'estudi del públic. Estadística. Avaluació de la demanda i correcció de programes. Limitacions ètiques.
- ☐ Públics especialitzats: escolars, tercera edat, turistes.
- ☐ Organització de la difusió. Departaments d'educació i acció cultural.
- ☐ Sistemes de documentació. Tipologies. Recursos de la informàtica.
- ☐ Mètode de documentació: llibre de registre, fitxes, marcatge d'objectes.
- ☐ Conservació preventiva de les col·leccions museístiques: seguretat i conservació. Tècniques
- ☐ Criteris i sistemes de restauració. Tècniques bàsiques.
- ☐ Institucionalització del museu. Organització i gestió. Fonts i formes de finançament. Pressupostos.
- ☐ Obtenció de patrimoni museístic. Política d'adquisicions. Criteris de selecció. Objecte i entorn original.
- ☐ Arquitectura museística. Relació continent contingut.
- ☐ Realització de projectes museogràfics.
- ☐ Presentació de l'objecte. Tipus d'exposicions.
- ☐ Legislació museística.
- ☐ Gestió de personal. Tipus de contractes. Organigrames de funcionament.
- ☐ Ètica professional. Normes internacionals.

L'article 3.2 d'aquest Decret determina, a més, que en els museus d'administració pública, els processos de selecció del personal tècnic superior de museus han de contenir les proves adients per acreditar la possessió dels coneixements específics de museologia previstos.

Aquests coneixements i el desenvolupament del perfil professional per exercir les funcions pròpies del cos de titulació superior, patrimoni artístic, conservació de museus, formen part de l'itinerari curricular de titulacions oficials de màster universitari (nivell 3 MECES) en museologia i gestió del patrimoni cultural impartides per nombroses universitats de l'Estat i europees.

Pel que fa al dimensionament del cos de titulació superior, patrimoni artístic, conservació de museus, el Departament de Cultura compta amb 16 llocs de treball que tenen com a requisit d'ocupació exclusiu la pertinença a aquest cos, 4 llocs de col·lectiu EX (alguns cossos d'administració especial) i 3 llocs del col·lectiu GX (tots els cossos d'administració general i alguns cossos d'administració especial) als quals es pot accedir des d'aquest cos. Així mateix, el Departament de Cultura compta amb 21 efectius en servei actiu que integren el cos, 18 funcionaris i 3 interins.

4. Pel que fa al **cos de titulació superior, patrimoni artístic, patrimoni històric i arts plàstiques**, les funcions que es duen a terme estan vinculades a la realització d'activitats professionals que comporten l'acompliment de tasques de caràcter superior de concepció, innovació, assessorament, estudi, elaboració d'informes, control i inspecció del patrimoni cultural en els termes previstos per la Llei 9/1993, de 30 de setembre, del Patrimoni Cultural Català i amb la gestió i administració d'iniciatives culturals. Les activitats que es realitzen des

80/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

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

d'aquest cos estan vinculades específicament a l'execució del règim jurídic de protecció de béns culturals, la gestió d'infraestructures culturals i la planificació, execució, control i seguiment d'activitats culturals amb caràcter general.

Els coneixements i el desenvolupament del perfil professional per exercir les funcions pròpies del cos de titulació superior, patrimoni artístic, patrimoni històric i arts plàstiques requereixen la possessió d'una titulació oficial de grau universitari, preferentment en els àmbits de coneixement d'Història, Història de l'Art, Filologia o Humanitats, i el coneixement específic de la gestió i administració pública aplicada a l'àmbit de la cultura.

Pel que fa al dimensionament del cos de titulació superior, patrimoni artístic, patrimoni històric i arts plàstiques, el Departament de Cultura compta amb 2 llocs treball que tenen com a requisit d'ocupació exclusiu la pertinença a aquest cos, 3 llocs del col·lectiu EX (alguns cossos d'administració especial) i 2 llocs del col·lectiu GX (tots els cossos d'administració general i alguns cossos d'administració especial).

5. Quant al **cos de titulació superior, patrimoni artístic, restauració de béns mobles**, cal tenir present que el darrer lloc de treball amb requisit d'ocupació d'aquest cos es va amortitzar l'1 de juliol de 2009, sense que hagi estat necessari crear-ne cap d'altre, atès que les funcions pròpies de personal funcionari que es duen a terme des d'aquest cos es duen a terme des del cos superior d'administració general i les específiques de restauració, a través de personal laboral.

6. Pel que fa al **cos de titulació superior, arxivística**, les funcions que es duen a terme estan vinculades a la realització d'activitats professionals que comporten l'acompliment de tasques de caràcter superior de concepció, innovació, assessorament, estudi, elaboració d'informes, control i inspecció d'arxius i gestió de documents en els termes previstos per la Llei 9/1993, de 30 de setembre, del Patrimoni Cultural Català, la Llei 10/2001, de 13 de juliol, d'arxius i documents, el Decret 190/2009, de 9 de desembre, dels requisits dels arxius del Sistema d'Arxius de Catalunya, del procediment d'integració i del Registre d'Arxius de Catalunya i el Decret 76/1996, de 5 de març, pel qual es regula el sistema general de gestió de la documentació administrativa i l'organització dels arxius de la Generalitat de Catalunya, entre altres.

D'acord amb el que preveu l'article 8.2 de l'esmentat Decret, la direcció i el personal tècnic dels arxius han de tenir una titulació universitària de grau, i s'han de garantir les competències suficients en arxivística i gestió documental necessàries per dur a terme les seves funcions. El mateix article preveu l'elaboració d'una ordre conjunta dels departaments competents en matèria de cultura i de funció pública per determinar els ensenyaments universitaris que garanteixen les competències suficients en arxivística i gestió documental. Fins al present, aquesta previsió no s'ha materialitzat.

En qualsevol cas, l'arxivística és una professió singularitzada i consolidada a totes les administracions públiques i per exercir les funcions pròpies del cos de titulació superior, arxivística, es requereixen uns coneixements específics i el desenvolupament d'un perfil professional que formen part de l'itinerari curricular de titulacions oficials de màster universitari (nivell 3 MECES) en arxivística i gestió documental, impartides per nombroses universitats de l'Estat i europees.

81/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

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

Pel que fa al dimensionament del cos de titulació superior, arxivística, el Departament de Cultura compta amb 81 llocs de treball que tenen com a requisit exclusiu d'ocupació la pertinença a aquest cos, 2 llocs de col·lectiu EX (alguns cossos d'administració especial) i 1 lloc del col·lectiu GX (tots els cossos d'administració general i alguns cossos d'administració especial) als quals es pot accedir des d'aquest cos. Així mateix, el Departament de Cultura compta amb 77 efectius en servei actiu que integren el cos, 66 funcionaris i 11 interins.

7. Quant al **cos de diplomatura, biblioteconomia**, les seves funcions són les derivades de l'exercici professional de llur titulació acadèmica i les de col·laboració en les tasques específiques d'estudi, de control, d'execució i d'inspecció, d'acord amb el que determina la Llei 4/1993, de 18 de març, del Sistema Bibliotecari de Catalunya, i el Decret 124/1999, de 4 de maig, sobre els serveis i el personal del Sistema de Lectura Pública de Catalunya, entre altres. La biblioteconomia és una professió reglada i d'acord amb el que preveu l'article 10.2 el personal bibliotecari ha de tenir la titulació universitària de Diplomatura en Biblioteconomia i Documentació o Llicenciatura en Documentació.

En el marc jurídic vigent, definit pel Reial decret 822/2021, de 28 de setembre, pel qual s'estableix l'organització dels ensenyaments universitaris i del procediment d'assegurament de llur qualitat, aquestes titulacions es corresponen amb la de Grau en Informació i Documentació o equivalent, segons el que determini l'Agència Nacional de Avaluació de la Qualitat i Acreditació (ANECA).

Pel que fa al dimensionament del cos de diplomatura, biblioteconomia, el Departament de Cultura compta amb 112 llocs de treball que tenen com a requisit d'ocupació la pertinença a aquest cos, 1 lloc del col·lectiu EX (alguns cossos d'administració especial) i 14 llocs del col·lectiu GX (tots els cossos d'administració general i alguns cossos d'administració especial) als quals es pot accedir des d'aquest cos. Així mateix, el Departament de Cultura compta amb 138 d'efectius en servei actiu que integren el cos, 118 funcionaris i 20 interins.

8. Pel que fa a la denominació de les escales vinculades a l'àmbit del patrimoni cultural del cos superior facultatiu (grup A, subgrup A1) que es proposa crear, entenem que la tramitació de l'avantprojecte de Llei és una bona oportunitat per incorporar-hi el terme "patrimoni cultural" en aquesta denominació, en detriment del terme "patrimoni artístic".

El terme "patrimoni cultural", que inclou els conceptes de patrimoni material i patrimoni immaterial, s'ha utilitzat durant diverses dècades i ha anat guanyant rellevància com una expressió més inclusiva que abasta no sols el patrimoni artístic, sinó també aspectes més amplis de la cultura. El marc legal de referència, la Llei 9/1993, de 30 de setembre, del Patrimoni Cultural Català, ja té en compte aquesta diversitat del nostre patrimoni en el propi títol i contingut del marc jurídic que regula.

Per tot el que s'ha exposat, es fan les següents propostes:

Observació 41

S'ha de mantenir la diferenciació existent entre el cos de titulació superior, patrimoni artístic, arqueologia i el cos de titulació superior, conservació de museus, atès que es tracta d'especialitats singularitzades que per les funcions que han de desenvolupar requereixen de la possessió d'una titulació oficial determinada o el coneixement d'una matèria específica adquirit des de diversos camps d'estudi respectivament.

82/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25



Valoració: S'atén la proposta.

D'acord amb el previst al Títol IV de l'Avantprojecte de Llei, els cossos de funcionaris s'estructuren en cossos d'administració general i cossos d'administració especial. Correspon als cossos d'administració especial l'exercici de determinades funcions que, malgrat que puguin estar incloses entre les dels cossos d'administració general, estiguin vinculades a una professió determinada o per a les quals es requereixin coneixements o titulacions específics, segons determini la Llei de creació del cos o escala.

Dins dels cossos, per raó de l'especialització de les funcions atribuïdes, es poden crear escales quan les funcions que es desenvolupin requereixin la possessió d'una titulació oficial determinada o el coneixement d'una matèria específica adquirit des de diversos camps d'estudi (article 30.2). En l'Administració de la Generalitat de Catalunya, únicament es poden crear escales dins els cossos d'administració especial.

Es valora que, d'acord amb el proposat, escau mantenir l'escala de patrimoni cultural, arqueologia i l'escala de patrimoni cultural, conservació de museus, dins del cos facultatiu superior (grup A, subgrup A1), per raó de l'especialització de les funcions atribuïdes, des de la perspectiva que requereixen un coneixement específic de l'àmbit de l'arqueologia i de la conservació de museus, respectivament.

En aquest sentit, per tant, i pel que fa al cos de titulació superior, patrimoni artístic, arqueologia (cos superior facultatiu, patrimoni cultural, arqueologia, d'acord amb l'avantprojecte de Llei), els requeriments de titulació establerts al Decret 78/2002, de 5 de març, del reglament de protecció del patrimoni arqueològic i paleontològic, es poden considerar superats de conformitat amb el previst a l'article 29.a) de l'Avantprojecte de Llei, segons el qual l'accés als cossos i escales classificats en el grup A, subgrups A1 i A2, requereix disposar d'una titulació universitària de Grau, tenint en compte que no s'estableix en cap norma amb rang de Llei l'exigència d'un títol concret. Per tant, no seria d'aplicació el previst a l'article 4 del Decret 78/2002, indicat, de conformitat amb el qual:

"Article 4 Direcció de les intervencions

4.1 Totes les intervencions descrites a l'article 3 s'han de fer sota la direcció d'una o diverses persones, que en cap cas no poden ser més de tres, i que han de reunir els requisits següents:

a) Tenir alguna de les titulacions superiors universitàries que s'indiquen a continuació o les que atorguin una formació similar, pel que fa a l'arqueologia o la paleontologia:

En el cas d'intervencions arqueològiques: llicenciatura en Història i les altres titulacions homologades a aquesta segons la normativa estatal.

En el cas d'intervencions paleontològiques: llicenciatura en Biologia, llicenciatura en Geologia i les altres titulacions homologades a aquestes segons la normativa estatal.

Pel que fa al cos facultatiu, escala de patrimoni cultural, conservació de museus, es considera que els coneixements específics en museologia que ha de tenir el personal són els previstos l'annex del Decret 232/2001, de 28 d'agost, sobre el personal tècnic i directiu dels museus,

83/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

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

d'acord amb la disposició addicional. Quant a la titulació requerida, és d'aplicació l'establert a l'article 29.a) de l'Avantprojecte de llei.

Encara que inicialment aquesta fou la valoració de l'observació, cal subratllar que aquesta observació ha decaigut perquè el contingut al qual es refereix ja no es recull en l'Avantprojecte de llei. Més endavant, en aquesta memòria es recull convenientment el canvi produït al respecte de la regulació dels cossos.

Observació 42

S'ha de mantenir la diferenciació existent entre el cos de titulació superior, arxivística i el cos de Diplomatura, biblioteconomia, atès que es tracta d'especialitats també singularitzades que per les funcions que han de desenvolupar requereixen el coneixement d'una matèria específica adquirida des de diversos camps d'estudi o la possessió d'una titulació oficial determinada respectivament.

Valoració: Proposta no atesa.

Tal com s'ha indicat en la valoració de l'observació anterior, el Títol IV de l'Avantprojecte de llei de l'ocupació pública catalana estableix que els cossos de funcionaris s'estructuren en cossos d'administració general i cossos d'administració especial, i que correspon als cossos d'administració especial l'exercici de determinades funcions que, malgrat que puguin estar incloses entre les dels cossos d'administració general, estiguin vinculades a una professió determinada o per a les quals es requereixin coneixements o titulacions específics, segons determini la llei de creació del cos o escala.

Dins dels cossos, per raó de l'especialització de les funcions atribuïdes, es poden crear escales quan les funcions que es desenvolupin requereixin la possessió d'una titulació oficial determinada o el coneixement d'una matèria específica adquirida des de diversos camps d'estudi. En l'Administració de la Generalitat de Catalunya, únicament es poden crear escales dins dels cossos d'administració especial.

En consonància amb aquestes previsions, s'estableix a l'apartat 1.d) de la disposició addicional desena de l'avançprojecte de llei, pel que fa als cossos i escales de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, la creació, dins del cos superior facultatiu, de l'escala arxivística i biblioteconomia (grup A, subgrup A1), determinant com a funcions les de "*estudiar, proposar, controlar i executar tasques tècniques relatives al sistema de gestió documental i arxiu i fons bibliogràfics*".

La especificitat de les funcions, en els termes que preveu l'article 30.2, es considera que justifica la creació de l'escala esmentada, que requerirà el coneixement i el domini específic dels processos i tècniques de gestió documental, arxiu i bibliogràfic, adaptats a les noves necessitats derivades de l'entorn tecnològic i digital vigent, i adquirits des de diversos camps d'estudi, tenint en compte que en el sistema universitari actual no hi ha cap titulació de Grau específica dels àmbits d'arxiu i biblioteconomia (l'anterior títol de diplomada en Biblioteconomia i Documentació és una titulació extingida) ni cap professió regulada. La creació del cos superior facultatiu, escala arxivística i biblioteconomia es porta a terme, per tant, d'acord amb la necessitat d'adaptació a un nou entorn professional, més ampli i transversal i, així mateix, amb la voluntat de simplificar el sistema de cossos i escales. Aquest nou cos i escala s'ajusta,

84/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

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

així mateix, a l'estructura de cossos i escales adoptada per altres Comunitats Autònomes (València, País Basc, Galícia, Administració General de l'Estat).

La creació d'aquest cos i escala s'estableix sens perjudici que, de conformitat amb el previst a l'article 47 de l'avantprojecte de Llei, es puguin agrupar els llocs de treball en àmbits funcionals en funció dels coneixements, competències, perfils professionals i funcions necessaris per al seu desenvolupament, essent aquests àmbits funcionals instruments que permetran l'ordenació dels processos de selecció i provisió de llocs de treball, així com la formació, la carrera professional i la mobilitat personal, en els termes que es determinin reglamentàriament.

En coherència a la creació del nou cos i escala d'arxivística i biblioteconomia, a la disposició addicional desena, apartat 4, lletres c) i k) es declaren a extingir el cos de titulació superior, escala arxivística i el cos de diplomatura, escala biblioteconomia, respectivament.

Pel que fa al personal funcionari del cos de titulació superior, escala arxivística (grup A1, subgrup A1), es preveu la seva integració de forma automàtica en el nou cos i escala, d'acord amb el previst a disposició addicional dotzena, apartat 5; en tant que, pel que fa al personal funcionari de carrera del cos diplomatura, biblioteconomia (grup A, subgrup A2) es preveu la possibilitat d'integració en el nou cos i escala mitjançant la superació d'un procés selectiu de promoció interna especial, en els termes establerts a la disposició addicional catorzena.

En relació amb el nou cos superior facultatiu, escala arxivística i biblioteconomia de l'Administració de la Generalitat, es consideren, per tant, superats, els requisits de titulació establerts al Decret 190/2009, de 9 de desembre, dels requisits dels arxius del Sistema d'Arxius de Catalunya, del procediment d'integració i del Registre d'Arxius de Catalunya i al Decret 124/1999, de 4 de maig, sobre els serveis i el personal del Sistema de Lectura Pública de Catalunya, sobre els quals es fonamenta el manteniment dels cos de titulació superior, arxivística i del cos de diplomatura, biblioteconomia.

Convé destacar que, per bé que inicialment aquesta fou la valoració de l'observació, aquesta ha decaigut perquè el contingut al qual es refereix ja no es recull en l'Avantprojecte de Llei. Més endavant, en aquesta memòria es recull convenientment el canvi produït al respecte de la regulació dels cossos.

Observació 43

Es pot suprimir el cos de titulació superior, patrimoni artístic, patrimoni històric i arts plàstiques atès que les funcions pròpies del cos s'han anat assumint des del cos superior d'administració general, en el cas de llocs base, i des de llocs corresponents a col·lectius GE (tots els cossos d'administració general i d'administració especial) o GX (tots els cossos d'administració general i alguns cossos d'administració especial), en el cas de llocs de comandament o singulars. Així mateix, el dimensionament actual del cos és redueix a 4 efectius. Aquesta supressió ha de comportar la integració de les persones afectades al cos superior d'administració general atès que, com s'ha indicat, les funcions que desenvolupen actualment són les pròpies d'aquest cos.

Valoració: S'atén la proposta.

85/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

85 de 838

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

S'estableix en l'Annex 2 la correspondència entre el cos de titulació superior, patrimoni artístic: patrimoni històric i arts plàstiques, grup A, subgrup A1 (marc normatiu anterior) amb el cos superior, grup A, subgrup A1.

Cal subratllar que, tot i que inicialment aquesta fou la valoració, l'observació ha decaigut perquè el contingut al qual es refereix ja no es recull en l'Avantprojecte de llei. Més endavant, en aquesta memòria es recull convenientment el canvi produït al respecte de la regulació dels cossos.

Observació 44

Es pot suprimir el cos de titulació superior, patrimoni artístic, restauració de béns mobles atès que no existeix cap lloc de treball d'aquest cos a la Relació de Llocs de Treball de la Generalitat de Catalunya. Com ja s'ha indicat, les funcions pròpies de personal funcionari que es duen a terme des d'aquest cos es duen a terme des del cos superior d'administració general i les específiques de restauració, a través de personal laboral.

Valoració: S'atén la proposta.

Cal tornar a dir que, tot i que inicialment aquesta fou la valoració, aquesta observació ha decaigut perquè el contingut al qual es refereix ja no es recull en l'Avantprojecte de llei. Més endavant, en aquesta memòria es recull convenientment el canvi produït al respecte de la regulació dels cossos.

Observació 45

En conseqüència amb tot l'anterior, es proposa modificar la disposició addicional desena de la forma següent:

"Disposició addicional desena. Creació, canvi de denominació i funcions i extinció de cossos i escales de l'Administració de la Generalitat

*1. En l'Administració de la Generalitat es creen les escales següents:
[...]*

X) En el cos superior facultatiu, grup A, subgrup A1, es crea l'escala d'Arxivística de l'Administració de la Generalitat de Catalunya.

Són funcions d'aquesta escala les d'estudi, proposta, control i execució de tasques tècniques relatives al sistema de gestió documental i arxiu.

X) En el cos superior facultatiu, grup A, subgrup A1, es crea l'escala de Biblioteconomia de l'Administració de la Generalitat de Catalunya.

Són funcions d'aquesta escala les d'estudi, proposta, control i execució de tasques tècniques relatives al sistema de lectura pública de Catalunya i a la gestió de fons bibliogràfics.

86/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

86 de 838

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

X) En el cos superior facultatiu, grup A, subgrup A1, es crea l'escala de Patrimoni Cultural, Arqueologia, de la Generalitat de Catalunya.

Són funcions d'aquesta escala les pròpies d'aquest cos corresponents a coneixements específics en l'àmbit de l'arqueologia

X) En el cos superior facultatiu, grup A, subgrup A1, es crea l'escala de Patrimoni Cultural, Conservació de Museus, de la Generalitat de Catalunya.

***Són funcions d'aquesta escala les pròpies d'aquest cos corresponents a coneixements específics en l'àmbit de la conservació de museus i protecció de bens mobles.
[...]"***

Aquesta proposta comportarà la modificació també de l'annex 1 i l'annex 2, de manera tal que el seu contingut s'ajusti al nou redactat de la disposició addicional desena.

Valoració: Proposta no atesa.

L'escala d'arqueologia i l'escala de conservació de museus ja existeixen dins del cos de titulació superior, patrimoni artístic, sens perjudici del canvi de denominació, que passa a anomenar-se cos superior facultatiu, patrimoni cultural. Per tant, no han de constar en la disposició addicional desena, apartat 1, com a escales de nova creació.

Pel que fa a les escales d'arxivística i de biblioteconomia, es manté la seva extinció en la disposició addicional desena, apartat 4, lletres c) i k), respectivament.

Cal reiterar que, tot i que inicialment aquesta fou la valoració, aquesta observació ha decaigut perquè el contingut al qual es refereix ja no es recull en l'Avantprojecte de llei. Més endavant, en aquesta memòria es recull convenientment el canvi produït al respecte de la regulació dels cossos. En aquest sentit, el contingut de la que aleshores era la disposició addicional desena, que es referia a la creació, canvi de denominació i funcions i extinció de cossos i escales de l'Administració de la Generalitat, ha decaigut.

Observació 46

Es proposa modificar el contingut de la disposició addicional dotzena de manera tal que reguli la integració del personal del cos de titulació superior, patrimoni artístic, patrimoni històric i arts plàstiques en el nou cos superior (Grup A, subgrup A1), regulat a l'article 32 de l'Avantprojecte:

Disposició addicional dotzena. Integració del personal funcionari en els nous cossos i escales

El personal funcionari de carrera que pertany al cos de titulació superior, patrimoni artístic, patrimoni històric i arts plàstiques s'integra en el cos superior (Grup A, subgrup A1).

Valoració: Proposta no atesa.

87/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

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

La integració del personal funcionari del cos de titulació superior, patrimoni artístic: patrimoni històric i arts plàstiques es portarà a terme de forma automàtica a l'entrada en vigor de la Llei, d'acord amb el previst a la disposició addicional dotzena, apartat 5.

Destacar de nou que, malgrat inicialment la valoració fou la que es transcriu en l'anterior paràgraf, aquesta observació ha decaigut perquè el contingut al qual es refereix ja no es recull en l'Avantprojecte de Llei. En aquest sentit, en l'apartat V de la present memòria relatiu a les actuacions addicionals dutes a terme un cop finalitzats els tràmits d'audiència i informació pública, es recull i es fa explícit adequadament el canvi produït al respecte de la regulació dels COSSOS.

8.2. Secretaria de Política Lingüística (ara Departament de Política Lingüística)

En data 23 de febrer de 2024, la Secretaria de Política Lingüística del Departament de Cultura trasllada les observacions següents:

Observació 47

A l'exposició de motius, es proposa la redacció següent per al darrer paràgraf de la pàgina 7:

*El Capítol I estableix els principis que informen l'accés a l'ocupació pública catalana i els requisits exigits, principalment en els termes previstos en la normativa bàsica. Pel que fa als principis d'accés, cal assenyalar que s'estenen a tot el personal del sector públic català i en destaquen, a més dels constitucionalment reconeguts, el caràcter obert dels processos, la garantia de la lliure concurrència, l'especialització i professionalització dels membres dels òrgans de selecció i reclutament, i l'agilitat, la publicitat i la proporcionalitat en la valoració dels mèrits. Quant als requisits d'accés, s'ha de destacar l'acreditació del coneixement ~~de la llengua catalana del català i, si escau, de l'aranès~~, en el ~~grau~~ **nivell** adequat a les funcions pròpies del lloc objecte de la convocatòria, **per tal d'assegurar que les administracions públiques funcionin plenament en les llengües pròpies de Catalunya i que es respectin els drets lingüístics de la ciutadania.***

Valoració: S'atén parcialment la proposta.

De manera que aquest paràgraf de l'exposició de motius queda redactat de la forma següent:

El capítol I estableix els principis que informen l'accés a l'ocupació pública catalana i els requisits exigits, principalment en els termes que preveu la normativa bàsica. Pel que fa als principis d'accés, cal assenyalar que s'estenen a tot el personal del sector públic català i en destaquen, a més dels constitucionalment reconeguts, el caràcter obert dels processos, la garantia de la lliure concurrència, l'especialització i professionalització dels membres dels òrgans de selecció i reclutament, i l'agilitat, la publicitat i la proporcionalitat en la valoració dels mèrits. Quant als requisits d'accés, s'ha de destacar l'acreditació del coneixement del català en el nivell adequat a les funcions pròpies del lloc objecte de la convocatòria, per tal d'assegurar que es respectin els drets lingüístics de la ciutadania.

Val a dir que tot i que aquesta és la valoració inicial que es va fer en relació amb aquesta observació, fruit de les observacions addicionals formulades pel Departament de Política

88/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

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

Lingüística en data 10 de setembre de 2025, i que es recullen convenientment en aquest l'apartat I. Informació interdepartamental, punt 8.2 de la present memòria, aquest paràgraf de l'exposició de motius ha quedat redactat de la forma següent:

El capítol I estableix els principis que informen l'accés a l'ocupació pública catalana i els requisits exigits, principalment en els termes que preveu la normativa bàsica. Pel que fa als principis d'accés, cal assenyalar que s'estenen a tot el personal del sector públic català i en destaquen, a més dels constitucionalment reconeguts, el caràcter obert dels processos, la garantia de la lliure concurrència, l'especialització i professionalització dels membres dels òrgans de selecció i reclutament, i l'agilitat, la publicitat i la proporcionalitat en la valoració dels mèrits. Quant als requisits d'accés, s'ha de destacar l'acreditació del coneixement del català i, si escau, de l'occità, denominat aranès a l'Aran, en el nivell adequat a les funcions pròpies del lloc objecte de la convocatòria, per tal d'assegurar que es respectin els drets lingüístics de la ciutadania.

Observació 48

En l'article 2, relatiu a principis informadors, es proposa afegir una nova lletra n) a l'apartat 2, amb la redacció següent:

n) El coneixement i el domini del català i de l'aranès que permetin garantir els drets lingüístics de la ciutadania.

Valoració: S'atén parcialment la proposta i s'afegeix a l'article 2.2 la lletra n) amb el següent redactat:

n) La garantia dels drets lingüístics de la ciutadania mitjançant l'acreditació del coneixement del català i l'aranès.

Observació 49

En l'article 42, observació que s'ha d'entendre realitzada a l'actual article 40, referit al contingut de les relacions de llocs de treball, es proposa la redacció següent per la lletra e):

e) Requisits essencials per a la seva ocupació, que ha d'incloure el nivell de català i, si escau, d'aranès o de la llengua de signes catalana.

Actualment, en l'apartat "Taula de formacions específiques" es fa constar la referència al nivell C1 i al nivell C2 de català. Cal tenir en compte, però, que les formacions que consten en aquest apartat no són requisit per ocupar el lloc de treball. Per tal que, per ocupar determinats llocs de treball, es pugui establir la necessitat d'acreditar un nivell de coneixement de català superior a l'exigit, amb caràcter general, als llocs del cos i escala corresponent i, si escau, coneixements d'aranès, es proposa no fer constar aquesta informació a l'apartat "Taula de formacions específiques" i incloure un apartat específic a la relació de llocs de treball a aquest efecte. Així mateix, en aquest apartat específic també hi hauria de constar el requisit del coneixement de la llengua de signes catalana, quan sigui necessari.

Valoració: Proposta no atesa.

89/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

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

L'article 42.1. e), actual article 40.1. e), fa referència de forma genèrica a tots els requisits essencials per ocupar els llocs de treball que han de constar en la relació de llocs de treball i, per tant, també als requisits relatius al coneixement del català, l'aranès o la llengua de signes catalana, en el seu cas.

Observació 50

En relació amb l'article 45, observació que s'ha d'entendre efectuada a l'actual article 43, relatiu als instruments de gestió dels llocs de treball, es proposa la redacció següent per a l'article 45.3:

*3. Els llocs de treball de caràcter conjuntural per a l'execució de programes temporals de les administracions públiques catalanes es relacionen en l'instrument de gestió dels llocs de treball, on ha de constar, com a mínim, la seva denominació, la durada prevista, l'enquadrament estructural o la classificació professional, les retribucions i els requisits exigits per a l'ocupació, **inclòs el nivell de català i, si escau, d'aranès, quan no coincideixin amb l'exigit al grup i, si escau, escala o categoria laboral corresponent.***

Valoració: Proposta no atesa.

L'article 45.3, actual 43.3, fa referència de forma genèrica als requisits exigits per a l'ocupació dels llocs de treball de caràcter conjuntural per a l'execució de programes temporals de les administracions públiques catalanes que s'han de relacionar en els instruments de gestió de llocs de treball i, per tant, també als requisits relatius al coneixement del català i l'aranès o la llengua de signes catalana, en el seu cas.

Observació 51

En l'article 49, sobre els Plans de recursos humans, es proposa la redacció següent per l'apartat 6.a):

*a) Estudis de prospectiva i diagnosi de la situació dels recursos humans a l'organització, amb perspectiva de gènere **i impacte sobre l'ús del català i l'aranès.***

Aquesta observació s'ha d'entendre referida a l'actual article 47.

Valoració: Proposta no atesa.

No es considera que l'ús del català i l'aranès hagi de ser objecte dels estudis de prospectiva i diagnosi per a la elaboració de les memòries justificatives dels Plans de recursos humans, sens perjudici que l'impacte del seu ús hagi de ser tingut en compte a altres efectes.

Observació 52

En l'article 52, referit a als principis que informen l'accés a l'ocupació pública catalana, es proposa la redacció següent de l'apartat 2.i):

90/838

Doc.original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

90 de 838

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

i) Incorporació de la perspectiva de gènere, la igualtat de tracte i la no discriminació i especial atenció als col·lectius amb dificultats d'inserció laboral i l'impacte sobre l'ús del català i l'aranès.

Aquesta observació s'ha d'entendre efectuada a l'actual article 50,

Valoració: Proposta no atesa

L'article 52, actual article 50, estableix els principis que informen l'accés a l'ocupació pública catalana. No es considera que l'impacte sobre l'ús del català i l'aranès tingui aquesta consideració.

Observació 53

Al mateix article 52, observació que s'ha d'entendre feta a l'actual article 50, es proposa afegir una nova lletra, la j), a l'apartat 2, amb la redacció següent:

j) La garantia dels drets lingüístics de la ciutadania.

Valoració: Proposta atesa parcialment.

Es modifica l'apartat 2 de l'article 52 i s'incorpora la lletra j), actual article 50.2.j), amb el redactat següent:

j) Coneixement del català i, si escau, de l'aranès que permetin garantir els drets lingüístics de la ciutadania.

Observació 54

L'article 6.6 de la Llei 35/2010, d'1 d'octubre, de l'occità, aranès a l'Aran estableix que "En el procés de selecció per a la provisió de llocs de treball de l'Administració de la Generalitat i dels ens locals de Catalunya, el coneixement de la llengua que regula aquesta llei pot ésser valorat com un mèrit, en els termes que es determinin per reglament. El coneixement oral i escrit de la llengua pròpia de l'Aran pot ésser també un requisit per a la provisió de llocs de treball de l'Administració de la Generalitat fora de l'Aran si, d'acord amb la relació de llocs de treball, els corresponen funcions que ho justifiquin, especialment les relacionades amb l'atenció oral o escrita a la ciutadania, l'ensenyament, les relacions institucionals, les d'assessorament lingüístic o les de projecció exterior i foment de l'ús."

Per aquest motiu, es proposa la redacció següent per a l'article 53, relatiu als requisits per a l'accés a l'ocupació pública catalana, apartat 1.d):

d) Acreditar el coneixement ~~de la llengua catalana~~ del català, tant en l'expressió oral com en l'escrita i, si escau, de l'aranès. Les persones aspirants que no tinguin la nacionalitat espanyola han d'acreditar els coneixements adequats ~~de llengua castellana~~ del castellà.

Aquesta observació s'ha d'entendre referida a l'actual article 51.

Valoració: Proposta atesa parcialment.

91/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

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

Es modifica la redacció de l'article 53, apartat 1, lletra d), actual article 51.1.d), en els termes següents:

Article 53 (actual article 51). Requisits per a l'accés a l'ocupació pública catalana

1. Per participar en els processos selectius d'accés a l'ocupació pública s'han de complir els requisits següents:

d) Acreditar el coneixement ~~de la llengua catalana~~ del català, tant en l'expressió oral com en l'escrita i, si escau, de l'aranès, en els termes que es determinin per reglament. Les persones aspirants que no tinguin la nacionalitat espanyola han d'acreditar els coneixements adequats del castellà ~~llengua castellana~~.

Malgrat aquesta fou la valoració, tal com es recull convenientment a l'apartat V relatiu al tràmit addicional d'aportacions d'aquesta memòria, arran de noves observacions rebudes amb posterioritat, la lletra d), de l'apartat 1 de l'article 51 evoluciona amb la redacció següent:

Article 51. Requisits per a l'accés a l'ocupació pública catalana

1. Per participar en els processos selectius d'accés a l'ocupació pública s'han de complir els requisits següents:

d) Acreditar el coneixement del català, tant en l'expressió oral com en l'escrita i, si escau, de l'aranès, en els termes que es determinin per reglament. Queden exemptes de la realització de la prova de llengua catalana les persones candidates que acreditin la superació d'una prova del mateix nivell o superior en algun procés selectiu d'accés a la condició de personal funcionari o laboral fix de l'administració convocant.

e) Les persones aspirants que no tinguin la nacionalitat espanyola han d'acreditar coneixements adequats de llengua castellana, d'acord amb el que estableixin les bases de la convocatòria, llevat que siguin originàries de països en que aquesta llengua és oficial.

Val a dir que fruit de les observacions addicionals formulades pel Departament de Política Lingüística el 10 de setembre de 2025, i que es recullen convenientment més endavant en aquest apartat I. Informació interdepartamental, punt 8.2 de la present memòria, finalment l'article 51.1, lletra d) ha quedat redactat de la forma següent:

d) Acreditar el coneixement del català, tant en l'expressió oral com en l'escrita i, si escau, de l'aranès, en els termes que es determinin per reglament. Queden exemptes de la realització de la prova de llengua catalana les persones candidates que acreditin la superació d'una prova del mateix nivell o superior en algun procés selectiu d'accés a la condició de personal funcionari o laboral fix de l'administració convocant, en la forma i el termini que es determinin reglamentàriament.

Observació 55

En l'article 54, requisit de nacionalitat per a l'accés a l'ocupació pública catalana, es proposa la redacció següent per a l'apartat 5:

92/838

Doc.original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25



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

5. Mitjançant llei i per raons d'interès general es pot eximir del requisit de nacionalitat per a l'accés a la condició de funcionari. En qualsevol cas, s'eximeix del requisit de nacionalitat en els sectors dels sistemes i tecnologies de la informació i de les comunicacions; de l'àmbit de la salut; de serveis socials, així com l'accés a determinades places de seguretat pública, ~~en atenció a la necessitat de conèixer les llengües i la cultura de sectors de la immigració amb especial arrelament al territori~~ per a l'ocupació de les quals sigui necessari conèixer la llengua i la cultura de sectors de la immigració amb especial arrelament al territori. Mitjançant acord de l'òrgan de govern de l'administració pública convocant s'ha de justificar la concurrència de les raons d'interès general que concorren en cada cas per a l'exempció del requisit de nacionalitat.

Aquesta observació s'ha d'entendre referida a l'actual article 52.

Valoració: Proposta no atesa.

S'opta per un redactat més genèric quant als supòsits d'exempció de la nacionalitat, limitats a determinats àmbits (sectors dels sistemes i tecnologies de la informació i de les comunicacions, de la salut, dels serveis socials i seguretat), sense concretar-ne els motius, que hauran de ser justificats en raons d'interès generals.

Es modifica l'apartat 5 de l'article 54, actual article 52, en els termes següents:

5. Mitjançant la llei i per raons d'interès general es pot eximir del requisit de nacionalitat per a l'accés a la condició de funcionari. En qualsevol cas, s'eximeix del requisit de nacionalitat en els sectors dels sistemes i tecnologies de la informació i de les comunicacions, ~~de l'àmbit de la salut i dels serveis socials així com l'accés a determinades places de seguretat pública, en atenció a la necessitat de conèixer les llengües i la cultura de sectors de la immigració amb especial arrelament al territori.~~ **Així mateix, es pot eximir de l'esmentat requisit per a l'accés a determinades places de seguretat pública, en els termes que s'estableixin reglamentàriament.** Mitjançant un acord de l'òrgan de govern de l'administració pública convocant en cada cas s'ha de justificar la concurrència de les raons d'interès general per a l'exempció del requisit de nacionalitat.

Tanmateix, com es recull adequadament més endavant en aquesta memòria, degut a les actuacions addicionals dutes a terme una vegada acabats els tràmits d'audiència i informació pública, l'apartat 5 de l'actual article 52 ha estat objecte de modificació, i ha quedat redactat de la forma següent:

5. Mitjançant llei i per raons d'interès general es pot eximir del requisit de nacionalitat per a l'accés a la condició de funcionari. En qualsevol cas, **excepcionalment** s'eximeix del requisit de nacionalitat en els sectors d'atenció a la ciutadania, els vinculats als sistemes i tecnologies de la informació i de les comunicacions, els de la salut, els dels serveis socials, i en aquells àmbits que requereixin alta especialització científica o tècnica.

Observació 56

En el mateix article 54, observació que en el text actual es correspondria amb l'article 52, es proposa afegir un nou apartat 6 amb la redacció següent:

93/838

Doc.original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

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

6. L'exempció del requisit de nacionalitat no comporta l'exempció del coneixement del català i, si escau, de l'aranès.

Valoració: Proposta no atesa.

L'article 54, actual 52, fa referència al requisit de nacionalitat per a l'accés a l'ocupació pública catalana exclusivament. La resta de requisits, diferents al de nacionalitat, inclòs el coneixement del català, i de l'aranès en el seu cas, són exigibles en els termes que preveu l'Avantprojecte de llei.

Observació 57

En l'article 56, observació que s'ha d'entendre referida a l'actual article 54, sobre els sistemes d'accés a l'ocupació pública catalana de persones amb discapacitat, es proposa la redacció següent per al segon paràgraf de l'apartat 3:

Les proves dels processos selectius pel sistema específic d'accés de persones amb discapacitat intel·lectual s'orientaran a l'acreditació dels repertoris bàsics de conducta, del coneixement ~~de la llengua catalana del català i, si escau, de l'aranès,~~ i de la preparació professional obtinguda per formació ocupacional o anàloga, programes específics d'inserció sociolaboral, tenint en compte el grau de similitud entre el contingut d'aquesta preparació i els llocs de treball convocats.

Valoració: S'atén la proposta.

Tanmateix, com es recull adequadament més endavant en aquesta memòria, degut a les actuacions addicionals dutes a terme una vegada acabats els tràmits d'audiència i informació pública, aquest article ha estat objecte d'una evolució posterior per tal de millorar-ne el seu contingut i en conseqüència garantir els sistemes d'accés a l'ocupació pública catalana a les persones amb discapacitat. En concret, l'apartat 3 de l'actual article 54, queda redactat de la forma següent:

3. El sistema específic d'accés adreçat exclusivament a persones amb discapacitat intel·lectual consisteix en la convocatòria de processos selectius específics i independents en els quals poden participar, exclusivament, les persones que tinguin la condició legal de persones amb discapacitat i que, alhora, acreditin un percentatge de discapacitat intel·lectual igual o superior al 25 %.

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.

Observació 58

En relació amb l'article 59, observació que s'ha d'entendre referida a l'actual article 57, sobre la composició dels òrgans de selecció, es proposa la redacció següent per al darrer paràgraf de l'apartat 5:

94/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25



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

Els òrgans de selecció han de comptar amb persones assessores en matèria de ~~normalització~~ política lingüística.

Valoració: S'atén la proposta.

Si bé, hi ha hagut una lleu evolució lingüística del redactat, de tal manera que ha quedat de la forma següent: "Els òrgans de selecció han de comptar amb assessors en matèria de política lingüística".

Observació 59

En l'article 62, (observació que ara s'ha d'entendre efectuada a l'article 60) referent als processos selectius i instruments de selecció, es proposa afegir un nou apartat 4, amb la redacció següent:

4. El coneixement del català i, si escau, de l'aranès es pot acreditar mitjançant la presentació de certificats expedits per l'òrgan competent en matèria de política lingüística corresponent o per mitjà de títols, diplomes o certificats que aquest òrgan reconegui com a vàlids per a l'acreditació de coneixements de català o d'aranès en l'accés i la provisió de llocs de treball, així com mitjançant la realització de proves dins del procés selectiu.

Valoració: Proposta atesa.

S'atén el contingut de la proposta, traslladant el redactat a l'article 53.d), actual article 51.d), referit als requisits per a l'accés a l'ocupació pública catalana, en els termes següents:

Article 51. Requisits per a l'accés a l'ocupació pública catalana

1. Per participar en els processos selectius d'accés a l'ocupació pública s'han de complir els requisits següents:

d) Acreditar el coneixement del català, tant en l'expressió oral com en l'escrita i, si escau, de l'aranès, en els termes que es determinin per reglament. Queden exemptes de la realització de la prova de llengua catalana les persones candidates que acreditin la superació d'una prova del mateix nivell o superior en algun procés selectiu d'accés a la condició de personal funcionari o laboral fix de l'administració convocant.

Val a dir que tot i que aquesta és la valoració inicial en relació amb aquesta observació, fruit de les observacions addicionals formulades pel Departament de Política Lingüística el 10 de setembre de 2025, i que es recullen convenientment en el present apartat I. Informació interdepartamental, punt 8.2 de la memòria, finalment l'article 51.1, lletra d) ha quedat redactat de la forma següent:

d) Acreditar el coneixement del català, tant en l'expressió oral com en l'escrita i, si escau, de l'aranès, en els termes que es determinin per reglament. Queden exemptes de la realització de la prova de llengua catalana les persones candidates que acreditin la superació d'una prova del mateix nivell o superior en algun procés selectiu d'accés a la condició de personal

95/838

Doc.original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

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

funcionari o laboral fix de l'administració convocant, en la forma i el termini que es determinin reglamentàriament.

Observació 60

L'art. 89 referent al concurs, estableix a l'apartat 2.b el següent:

2... Així mateix, es poden valorar, entre d'altres, els mèrits i capacitats següents:

...

b) La competència lingüística en els coneixements de català, quan no sigui un requisit, i el coneixement d'altres idiomes.

La referència "quan no sigui un requisit" pot ser interpretada en diferents sentits. Una possible interpretació seria que, en alguns supòsits, pot no ser exigible acreditar el coneixement del català i, si escau, de l'aranès per ocupar un lloc de treball determinat. En cas que sigui aquesta la interpretació que cal donar al precepte, i per tal de garantir els drets lingüístics de la ciutadania, es proposa que, en els casos en què estigui justificat per les funcions que cal realitzar, sigui possible exigir nivells de coneixements lingüístics diferents per a les cinc competències lingüístiques avaluable d'acord amb el Marc europeu comú de referència per a les llengües (comprensió auditiva, comprensió de lectura, interacció oral, expressió oral i expressió escrita). En cap cas, però, s'hauria d'eximir de conèixer el català i, si escau, l'aranès. La possibilitat de fer proves de llengua en aquest sentit hauria de quedar reflectida a l'article 62.

Aquesta observació s'ha d'entendre efectuada a l'actual article 87.

Valoració: Proposta no atesa

L'article 89.2.b), actual article 87.2.b), que ha evolucionat la seva redacció arran de les diverses aportacions rebudes, estableix la possibilitat de valorar en els concursos de provisió els mèrits i capacitats relatius a la competència lingüística en els coneixements de català d'aranès, de la llengua de signes catalana, així com el coneixement d'altres llengües. Aquesta previsió en cap cas comporta que no es pugui requerir un determinat nivell de coneixement de català, o aranès en el seu cas, si el lloc de treball ho requereix i així està establert en la relació de llocs de treball. En aquest darrer cas, el coneixement de català requerit no pot ser valorat com a mèrit, supòsit al qual es fa referència a l'article esmentat.

Observació 61

En cas que l'article 89.2.b) -actual article 87.2.b- es refereixi a valorar com a mèrit acreditar uns coneixements de català de nivell superior als exigits com a requisit, es proposa la redacció següent:

~~b) La competència lingüística en els coneixements de català, quan no sigui un requisit, i el coneixement d'altres idiomes~~ **Els coneixements de català i, si escau, d'aranès de nivell superior a l'exigit com a requisit per ocupar el lloc de treball i els coneixements de llenguatges d'especialitat, així com el coneixement d'altres llengües.**

Valoració: Proposta atesa parcialment.

96/838

Doc.original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

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

Es modifica l'apartat 2.b) de l'article 89, actualment article 87.2.b) en els termes següents:

Article 87. Concurs

2. En els sistemes de provisió s'han de valorar necessàriament els resultats de l'avaluació de l'acompliment, així com la progressió assolida en la carrera professional. Així mateix, es poden valorar, entre d'altres, els mèrits i capacitats següents:

b) Els coneixements de català, de l'aranès, de la llengua de signes catalana, així com el coneixement d'altres llengües, en els termes que estableixi la normativa específica.

Val a dir que tot i que aquesta és la valoració inicial que es va fer en relació amb aquesta observació, fruit de les observacions addicionals formulades pel Departament de Política Lingüística el 10 de setembre de 2025, i que es recullen més endavant en aquest apartat I. Informació interdepartamental, punt 8.2 de la present memòria, l'article 87.2, lletra b) ha quedat redactat de la forma següent:

b) Els coneixements de català, d'aranès, de la llengua de signes catalana, així com el coneixement d'altres llengües.

S'afegeix un paràgraf final a l'actual article 87.2, en els termes següents:

No es valoraran els mèrits i capacitats que constitueixen un requisit exigít per a l'ocupació del lloc de treball al qual es participa.

Observació 62

Per tal que les bases facin referència a la manera com s'han d'acreditar els coneixements de català i, si escau, d'aranès exigits, es proposa la redacció següent per a l'article 63.1.c).:

*c) Els requisits i condicions que han de complir les persones aspirants, **incloent-hi el nivell de català i, si escau, d'aranès, i la manera d'acreditar-los.***

Aquesta observació s'ha d'entendre referida a l'actual article 61

Valoració: Proposta atesa parcialment.

La referència als requisits i condicions inclou els coneixements de català i aranès, en el seu cas, i, per tant, no es considera necessària la concreció proposada.

Es modifica l'apartat 1, lletra b) de l'article 61, en els termes següents:

*c) Els requisits i condicions que han de complir les persones aspirants **i la seva acreditació.***

Cal dir que es modifica la lletra b), i no la c), perquè tal com es recull en l'apartat corresponent de la memòria, s'ha suprimit el que era l'apartat b), i en conseqüència, s'han tornat a enumerar totes les lletres de l'apartat 1 de l'antic article 63, actual article 61.

97/838

Doc.original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25



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

Observació 63

En l'article 63, observació que s'ha d'entendre feta a l'actual article 61, referent a les bases de les convocatòries dels processos selectius, i per tal que concordi amb la redacció proposada a l'article 62.4, es proposa la redacció de l'apartat 1.h) següent:

h) El ~~temari o programa sobre el qual~~ temari, el programa o la descripció de les competències sobre els quals versaran les proves, o indicació del diari o butlletí oficial en què, si escau, s'hagi publicat amb anterioritat a la convocatòria.

Valoració: S'atén la proposta parcialment, amb el redactat següent:

g) El temari o programa sobre el qual versaran les proves i, si escau, la descripció de les competències, o indicació del diari o butlletí oficial en què s'hagi publicat amb anterioritat a la convocatòria.

Cal reiterar que es modifica la lletra g), i no la h), perquè tal com es recull en l'apartat corresponent de la memòria, s'ha suprimit el que era l'apartat b), i en conseqüència, s'han tornat a enumerar totes les lletres de l'apartat 1 de l'article 63, actual 61.

Observació 64

En relació amb l'article 130, observació que s'ha d'entendre referida a l'actual article 128, sobre els principis d'actuació i regles de conducta dels empleats públics, atès que els drets lingüístics no tenen la consideració de drets fonamentals i que no tota vulneració dels drets lingüístics constitueix una discriminació, es proposa la redacció següent de l'apartat 1.d):

d) Les conductes s'han de fonamentar en el respecte dels drets fonamentals i les llibertats públiques i els drets lingüístics de la ciutadania i evitar tota actuació que pugui produir cap discriminació per raó de naixement, origen racial o ètnic, per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere, religió o conviccions, llengua, opinió, discapacitat o diversitat funcional, edat o qualsevol altra condició o circumstància personal o social.

Valoració: S'atén la proposta.

Aquest apartat de l'article 128.1.d) resta amb la redacció següent:

d) Les conductes s'han de fonamentar en el respecte dels drets fonamentals i les llibertats públiques i els drets lingüístics de la ciutadania, i evitar tota actuació que pugui produir cap discriminació per raó de naixement, origen racial o ètnic, sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere, religió o conviccions, llengua, opinió, discapacitat o diversitat funcional, edat o qualsevol altra condició o circumstància personal o social.

Observació 65

A l'article 207, observació que es correspondria amb l'actual article 200, referit a les faltes molt greus, es proposa afegir una nova lletra, que hauria de figurar com a lletra c), amb la redacció següent:

c) La vulneració dels drets lingüístics de la ciutadania.

98/838

Doc.original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

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

Valoració: Proposta no atesa.

La vulneració dels drets lingüístics de la ciutadania com a falta disciplinària es considera implícita en la lletra a) de l'article 207, actual article 200, que tipifica com a falta molt greu l'incompliment del deure de subjecció a la Constitució i a l'Estatut d'autonomia de Catalunya en l'exercici de les funcions. En aquest sentit, l'article 22 de l'Estatut d'autonomia de Catalunya estableix els drets lingüístics dels ciutadans davant les administracions públiques i les institucions estatals susceptibles de garantia.

Observació 66

En el mateix article 207, observació que es correspondria amb l'actual article 200, referit a les faltes molt greus, es proposa la redacció següent de la lletra c) :

c) L'assetjament psicològic laboral; l'assetjament sexual o per raó de sexe i l'assetjament per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat, llengua o orientació sexual, expressió de gènere o característiques sexuals.

Valoració: Proposta no atesa.

La lletra b) de l'article 207, actual article 200, tipifica com a falta molt greu tota actuació que suposi discriminació per raó de llengua, entre d'altres. S'entén, per tant, com a falta tota conducta discriminatòria en aquest àmbit.

Observació 67

En l'article 211, observació que s'ha d'entendre efectuada a l'actual article 204, sobre sancions disciplinàries, es proposa la redacció següent de l'apartat 4:

*4. A més de les sancions esmentades en els apartats anteriors, la resolució del procediment disciplinari pot declarar accessòriament l'obligació de realitzar activitats formatives sobre integritat i ètica pública. Les sancions per la comissió de faltes per conductes de discriminació o assetjament comporten l'obligació d'assistir a activitats formatives de prevenció sobre aquestes matèries. **Les sancions per la comissió de faltes per discriminació per raó de llengua o per la vulneració dels drets lingüístics de la ciutadania comporten l'obligació d'assistir a activitats de sensibilització sobre aquestes matèries i/o a cursos de català i, si escau, d'aranès.***

Valoració: Proposta no atesa.

L'article 211, apartat 4, actual article 204.4, preveu que la comissió de faltes per conductes de discriminació o assetjament comporten l'obligació d'assistir a activitats formatives de prevenció sobre aquestes matèries. En aquest sentit, es considera que la redacció establerta habilita, en cas de conductes de discriminació per raó de llengua o per la vulneració dels drets lingüístics de la ciutadania, l'obligació d'assistir a activitats de sensibilització sobre aquestes matèries i/o a cursos de català i, si escau, d'aranès.

99/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

99 de 838

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

Observació 68

En relació amb l'article 230, referit a les funcions de l'Escola d'Administració Pública de Catalunya, es proposa la redacció següent per l'apartat 1.2.e):

e) Coadjuvar en la programació i l'organització de l'ensenyament ~~de la llengua catalana, de la varietat aranosa de la llengua occitana del català, de l'aranès,~~ de la llengua de signes catalana i, en especial, del llenguatge administratiu destinat a la plena qualificació lingüística del personal al servei de l'Administració, d'acord amb el que estableixi la normativa vigent.

Valoració: S'atén la proposta.

Convé destacar que, per bé que inicialment aquesta fou la valoració en relació amb l'al·legació rebuda, aquesta observació ha decaïgut perquè el contingut al qual es refereix ja no es recull en l'Avantprojecte de llei. Més endavant, en aquesta memòria es recull convenientment el canvi produït en relació amb la regulació de l'Escola d'Administració Pública de Catalunya.

En data 10 de setembre de 2025, previ a l'apartat III A del Consell Tècnic, el Departament de Política Lingüística fa observacions addicionals a la versió 5 (04.08.2025) tot tenint en compte les valoracions recollides en la memòria de 7 d'agost de 2025:

Observació A: En relació amb l'exposició de motius de l'avantprojecte, vista la valoració de l'observació 47, es formula la consideració següent:

Tal com s'indica en el preàmbul de la Llei 35/2010, d'1 d'octubre, de l'occità, aranès a l'Aran, "l'aprovació de l'Estatut d'autonomia del 2006 suposa un canvi fonamental respecte a la situació precedent per tal com l'article 6.5 declara l'oficialitat a Catalunya de la llengua occitana, denominada aranès a l'Aran. Així, l'estatut jurídic d'aquesta s'emmarca directament en l'article 3.2 de la Constitució, que determina que «les altres llengües espanyoles seran també oficials en les respectives comunitats autònomes». L'atribució d'un estatus d'oficialitat a aquesta llengua és l'expressió més alta de reconeixement per part dels ciutadans de Catalunya i de les seves institucions. Per mitjà de l'Estatut, l'occità s'integra en l'ordenament jurídic estatal. **L'oficialitat de l'occità s'estén, a més, a tot Catalunya**, que esdevé així l'únic territori dins l'Estat que reconeix tres llengües oficials."

En concordança amb el reconeixement de l'oficialitat de l'occità a tot Catalunya, la Llei 35/2010, d'1 d'octubre, de l'occità, aranès a l'Aran, regula l'ús institucional de l'occità tant a les institucions i administracions públiques a l'Aran (article 5) com a les institucions i administracions públiques a Catalunya fora de l'Aran (article 6). Aquests preceptes estableixen la possibilitat que el coneixement de l'occità pugui ser exigít com a requisít o valorat com a mèrit tant en places a l'Aran com fora de l'Aran.

Per tal de visibilitzar el règim d'oficialitat actual de l'occità, denominat aranès a l'Aran, es reitera la necessitat de fer referència al coneixement d'aquesta llengua en el preàmbul de la norma. minat aranès a l'Aran, com a llengua oficial a tot el territori de Catalunya, d'acord amb el que estableixen els articles 5 i 6 de la Llei 35/2010, d'1 d'octubre, de l'occità, aranès a l'Aran.

100/838

Doc.original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

100 de 838

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

Es proposa la redacció següent: [...] “Quant als requisits d'accés, s'ha de destacar l'acreditació del coneixement del **català i, si escau, de l'occità, denominat aranès a l'Aran**, en el nivell adequat a les funcions pròpies del lloc objecte de la convocatòria, per tal d'assegurar que es respectin els drets lingüístics de la ciutadania.”

Valoració: Proposta atesa.

De manera que aquest paràgraf de l'exposició de motius queda redactat de la forma següent:

El capítol I estableix els principis que informen l'accés a l'ocupació pública catalana i els requisits exigits, principalment en els termes que preveu la normativa bàsica. Pel que fa als principis d'accés, cal assenyalar que s'estenen a tot el personal del sector públic català i en destaquen, a més dels constitucionalment reconeguts, el caràcter obert dels processos, la garantia de la lliure concurrència, l'especialització i professionalització dels membres dels òrgans de selecció i reclutament, i l'agilitat, la publicitat i la proporcionalitat en la valoració dels mèrits. Quant als requisits d'accés, s'ha de destacar l'acreditació del coneixement del català i, si escau, de l'occità, denominat aranès a l'Aran, en el nivell adequat a les funcions pròpies del lloc objecte de la convocatòria, per tal d'assegurar que es respectin els drets lingüístics de la ciutadania.

Observació B: En relació amb l'article 40, vista la valoració de l'observació 49, es formula la consideració següent:

Si bé el Departament de la Presidència considera que no és necessari que l'Avantprojecte de llei inclogui, com a contingut de les relacions de llocs de treball, una referència expressa als coneixements de les llengües pròpies de Catalunya, el Departament de Política Lingüística reitera la necessitat que aquestes incloguin un apartat específic per fer constar que, per ocupar determinats llocs de treball, és un requisit (no un mèrit) acreditar uns coneixements lingüístics concrets (com ara un nivell de català superior a l'exigit al grup corresponent, coneixements d'occità o coneixements de llengua de signes catalana). Actualment, no hi ha cap apartat a les relacions de llocs de treball en què es faci constar aquesta informació. El nivell de coneixements de català es fa constar a l'apartat “Taula de formacions específiques”, les quals no són un requisit sinó un mèrit per ocupar el lloc de treball de què es tracti.

Valoració: Proposta no atesa.

L'article 40, apartat 1, lletra e), fa referència de forma genèrica a tots els requisits essencials per ocupar els llocs de treball que han de constar en la relació de llocs de treball i, per tant, també als requisits relatius al coneixement del català, l'aranès o la llengua de signes catalana, en el seu cas.

Observació C: Pel que fa a l'article 47, vista la valoració de l'observació 51, es formulen les consideracions següents:

En els darrers anys, s'ha incorporat com a personal al servei de l'Administració de la Generalitat i del seu sector públic un nombre rellevant de persones que no tenen coneixements de català, que és especialment significatiu en alguns àmbits (sanitat, serveis socials, etc.). Així mateix, s'ha observat que el personal que s'hi incorpora ignora el català o en té un coneixement inferior al que tenia el personal que s'hi va incorporar anys enrere.

101/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

101 de 838

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

D'altra banda, el canvi en el règim d'oficialitat de l'occità, denominat aranès a l'Aran, i el reconeixement de la llengua de signes catalana obliguen a adaptar-hi les polítiques públiques. Per tant, és necessari que els Plans de recursos humans recullin aquest aspecte.

En aquest sentit, es proposa afegir una nova lletra, la *l*, a l'article 47.3, amb el contingut següent: "**l) Mesures específiques en relació amb l'impacte sobre l'ús del català i de l'occità.**"

Valoració: Proposta no atesa.

L'article 47, apartat 3 de l'avantprojecte 3 estableix un "numerus apertus" de possibles mesures que poden establir els plans estratègics i els plans operatius de recursos humans de les administracions públiques catalanes, de manera que no és necessari afegir una lletra l) amb un contingut obligatori. Cal deixar marge d'actuació a les diferents administracions perquè concretin, en funció de les seves necessitats, les mesures que considerin necessari implementar.

Observació D: Quant a l'article 51, vista la valoració de l'observació 59, es formulen les consideracions següents:

Establir aquesta exempció pot tenir com a conseqüència que una persona que s'hagi presentat a un procés selectiu del cos auxiliar administratiu l'any 2000 i hagi superat la prova de català quedi exempta de realitzar la prova de català si es presenta a un procés selectiu del cos superior l'any 2025. Això equival a convertir les proves de català dels processos selectius de totes les administracions de Catalunya en veritables certificats acreditatius dels coneixements de català davant l'Administració convocant, i suposa una distorsió del sistema de certificació de coneixements de català establert pel Departament de Política Lingüística.

Cal tenir en compte que l'exercici de coneixements de llengua catalana que efectuen les persones aspirants en un procés selectiu no és equiparable a les proves administrades pel Departament de Política Lingüística per obtenir el certificat oficial que aquest emet. Les proves administrades pel Departament de Política Lingüística (que compleixen els estàndards de qualitat i equitat avaluativa establerts per ALTE 1) avaluen les cinc competències lingüístiques que cal valorar d'acord amb el Marc comú de referència per a l'aprenentatge i l'avaluació de llengües modernes (MECR) del Consell d'Europa. Aquestes proves tenen una extensió superior i inclouen exercicis d'expressió i de comprensió orals, entre d'altres tasques.

Considerem que l'exempció proposada ha de quedar limitada als processos selectius convocats en la mateixa oferta pública d'ocupació. Altrament, el resultat seria equivalent a "guardar la nota" d'un procés anterior per a processos posteriors, sense límit de temps, cosa que no succeeix amb la resta d'exercicis del procés selectiu. Per tot l'exposat, es proposa la redacció següent:

"d) Acreditar el coneixement del català, tant en l'expressió oral com en l'escrita i, si escau, de l'aranès, en els termes que es determinin per reglament. Queden exemptes de la realització de la prova de llengua catalana les persones candidates que acreditin la superació d'una prova del mateix nivell o superior en algun procés selectiu d'accés a la condició de personal funcionari o laboral fix de la mateixa oferta pública d'ocupació de l'administració convocant.

102/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

102 de 838

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

Valoració: Proposta atesa parcialment.

La redacció actual de l'article 51, apartat 1, lletra d) és el resultat del tràmit addicional d'aportacions dut a terme amb posterioritat als tràmits d'audiència i informació pública, tal com consta degudament recollit en l'apartat V d'aquesta memòria.

Concretament, en relació amb la possibilitat d'exempció de la realització de la prova de llengua catalana, la redacció de l'article respon als treballs duts a terme amb l'Associació Catalana de Municipis (ACM) i la Federació de Municipis de Catalunya (FMC).

Tanmateix, per tal que hi hagi una limitació temporal en consonància amb les observacions del Departament de Política Lingüística, es modifica la redacció de l'article 51, apartat 1, lletra d), en els termes següents:

d) Acreditar el coneixement del català, tant en l'expressió oral com en l'escrita i, si escau, de l'aranès, en els termes que es determinin per reglament. Queden exemptes de la realització de la prova de llengua catalana les persones candidates que acreditin la superació d'una prova del mateix nivell o superior en algun procés selectiu d'accés a la condició de personal funcionari o laboral fix de l'administració convocant, en la forma i el termini que es determinin reglamentàriament.

Observació E: Pel que fa a l'article 87, vista la valoració de l'observació 60, es formulen les consideracions següents:

L'article 87.2.b) de la versió actual de l'Avantprojecte de llei estableix el següent:

Article 87. Concurs

[...]

2. En els sistemes de provisió s'han de valorar necessàriament els resultats de l'avaluació de l'acompliment, així com la progressió assolida en la carrera professional. Així mateix, es poden valorar, entre d'altres, els mèrits i capacitats següents:

[...]

b) Els coneixements de català, de l'aranès, de la llengua de signes catalana, així com el coneixement d'altres llengües, en els termes que estableixi la normativa específica.

La remissió a "la normativa específica" (entenem que es refereix a les normes que regulen les llengües esmentades) resulta buida de contingut, ja que la normativa específica, en el cas del català i de la llengua de signes catalana, no inclou previsions relatives a la valoració del coneixement de les llengües esmentades en procediments de provisió. En el cas de l'aranès, la normativa específica (la Llei 35/2010) remet al desenvolupament reglamentari (s'entén que en matèria de funció pública). Cal, per tant, fer remissió al que s'estableixi reglamentàriament i al que disposi la convocatòria corresponent.

Es proposa la redacció següent: "b) Els coneixements de català, d'aranès, de la llengua de signes catalana, així com el coneixement d'altres llengües, **d'acord amb el que s'estableixi reglamentàriament i amb el que disposi la convocatòria corresponent.**"

Valoració: Proposta parcialment atesa.

103/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

103 de 838

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

Certament, no cal que es prevegi expressament en la normativa específica sinó que n'hi ha prou amb que les bases ho prevegin.

De tal manera que la lletra b), de l'apartat 2, de l'article 87 queda redactat de la forma següent:

b) Els coneixements de català, ~~de l'aranès, de la llengua de signes catalana, així com el coneixement d'altres llengües,~~ **en els termes que estableixi la normativa específica.**

Observació F: En relació amb l'article 204, vista la valoració de l'observació 67, es formulen les consideracions següents:

Es proposa la redacció següent per a l'article 204.4: "4. A més de les sancions esmentades en els apartats anteriors, la resolució del procediment disciplinari pot declarar accessòriament l'obligació de dur a terme activitats formatives sobre integritat i ètica pública. Les sancions per la comissió de faltes per conductes de discriminació o assetjament comporten l'obligació d'assistir a activitats formatives de prevenció **o sensibilització** sobre aquestes matèries **i, si escau, de capacitat lingüística.**"

Valoració: Proposta no atesa

L'article 204, apartat 4, preveu que la comissió de faltes per conductes de discriminació o assetjament comporten l'obligació d'assistir a activitats formatives de prevenció sobre aquestes matèries. En aquest sentit, es considera que la redacció establerta ja habilita, en cas de conductes de discriminació per raó de llengua o per la vulneració dels drets lingüístics de la ciutadania, l'obligació d'assistir a activitats de sensibilització sobre aquestes matèries i/o a cursos de català i, si escau, d'aranès.

9. Departament de Justícia, Drets i Memòria (ara Departament de Justícia i Qualitat Democràtica)

9.1. Subdirecció General de Recursos Humans i Relacions Laborals

En data 29 de febrer de 2024, la Subdirecció General de Recursos Humans i Relacions Laborals del Departament de Justícia, Dret i Memòria fa les observacions següents a l'avantprojecte de Llei de l'ocupació pública catalana (v2_31.1.2024):

Observació 69

L'article 3 "Àmbit d'aplicació", al seu punt 3, estableix:

"3. En l'aplicació d'aquesta Llei i de la legislació sectorial corresponent es poden dictar normes específiques relatives al personal (...) dels cossos d'Administració penitenciària (...)"

Així mateix, la disposició addicional onzena "Cossos i escales de l'Administració de la Generalitat amb normativa específica" disposa:

"Als efectes de la seva classificació, continuen regint-se per les seves respectives lleis de creació i la normativa reglamentària de desenvolupament, els cossos i escales de l'Administració de la Generalitat següents:

104/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

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

g) El cos de diplomatura, grup de serveis penitenciaris de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, grup A, subgrup A2.

h) El cos tècnic d'especialistes de serveis penitenciaris de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, grup C, subgrup C1.

i) El cos d'auxiliars tècnics de serveis penitenciaris de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, grup C, subgrup C2.(...)"

I així consten a l'Annex 1 de cossos i escales de l'Administració de la Generalitat de Catalunya de la Llei d'ocupació Pública. Falta fer esment del cos de titulació superior, grup serveis penitenciaris, de la Generalitat de Catalunya.

Cal dir que la llei de creació d'aquests cossos és la Llei 9/1986, de 10 de novembre, de cossos de funcionaris de la Generalitat de Catalunya que es deroga per la Llei d'ocupació pública, i no hi ha una llei específica de creació de cossos penitenciaris d'administració penitenciària a diferència d'altres col·lectius com el cos de mossos d'esquadra.

Pel que fa a la normativa reglamentària de desenvolupament, el Decret 329/2006, de 5 de setembre, pel qual s'aprova el Reglament d'organització i funcionament dels serveis d'execució penal, regula els tipus d'establiments penitenciaris i les diverses unitats on es poden gestionar les formes especials d'execució; preveu i reforça la presència i la participació institucional i social en l'activitat dels serveis d'execució penal; estableix l'organització general dels centres penitenciaris amb els diversos òrgans unipersonals i col·legiats; regula l'administració i la gestió del personal i dels diversos serveis als centres penitenciaris; regula els models organitzatius de les prestacions bàsiques (salut, educació, treball i serveis socials) i revisa el règim econòmic del funcionament ordinari dels centres penitenciaris. En aquest sentit, l'article 41 estableix que al personal regulat en aquest Reglament li seran d'aplicació les lleis sobre la funció pública de l'Administració de la Generalitat de Catalunya i la resta de normes reguladores del personal al servei de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, amb les particularitats que expressament s'estableixen en aquest Reglament. Al respecte, cal dir que les particularitats establertes en el Reglament pel que fa als horaris, permisos i llicències, vacances, especialitats d'accés i selecció, són mínimes i per aquest motiu se'ls aplica bàsicament les lleis de funció pública i els acords específics acordats en el grup de treball de l'àmbit penitenciar depenent de la Mesa Sectorial de Negociació de Personal d'Administració i Tècnic de la Generalitat de Catalunya.

Falta fer esment al cos de titulació superior, grup serveis penitenciaris, de la Generalitat de Catalunya.

Es demana que al punt 4 de la disposició addicional desena es declari a extingir el cos d'auxiliars tècnics, serveis penitenciaris.

Valoració: S'atenen les propostes.

Convé subratllar que, per bé que inicialment aquesta fou la valoració de l'observació, finalment aquesta observació ha decaigut perquè el contingut al qual es refereix ja no es recull en

105/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

105 de 838

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

l'Avantprojecte de llei. Més endavant, en aquesta memòria es recull convenientment el canvi produït en relació amb la regulació dels cossos.

Observació 70

L'article 61, sobre els sistemes de selecció, a l'apartat 7 estableix: "*L'Escola d'Administració Pública de Catalunya és la institució que gestiona la selecció del personal funcionari de carrera de l'Administració de la Generalitat (...).*". Aquesta observació s'ha d'entendre referida a l'actual article 59.

L'article 230 "Funcions EAPC" disposa com a funció pròpia de l'EAPC en matèria de captació de talent i de selecció: "*b) Dur a terme la captació i la selecció del personal d'acord amb el marc normatiu vigent.*". Aquest article ja no apareix en el text, tal com es recull adequadament en l'apartat corresponent d'aquesta memòria.

D'altra banda, l'article 16 estableix que al titular de la secretaria sectorial competent en matèria d'ocupació pública li correspon, entre d'altres, les funcions següents: "*e) Nomenar funcionaris de carrera*".

Actualment, per Acord GOV/117/2022, de 7 de juny, d'atribució de competències als departaments de la Generalitat en matèria de funció pública, el departament de Justícia, Drets i Memòria, pel que fa al personal penitenciari, inclòs el personal no penitenciari que ocupa llocs de treball adscrits a l'àmbit funcional d'execució penal, té atribuïdes les competències següents:

a) Convocar els processos selectius per a l'accés a la condició de personal funcionari, inclosa la promoció interna.

b) Nomenar el personal funcionari, d'acord amb la normativa vigent i les bases de les convocatòries dels processos selectius corresponents.

Per tant, caldria aclarir i/o determinar qui serà l'encarregat de convocar i resoldre els processos selectius de l'àmbit funcional d'execució penal i de nomenar personal funcionari a les persones que els superin.

I, en el mateix sentit, fer l'aclariment i/o determinar-ho pel que fa a la selecció d'empleats públics temporals prevista a l'article 69.7 que preveu:

"7. L'Escola d'Administració Pública de Catalunya pot convocar periòdicament processos de selecció de personal temporal per als diferents cossos, escales o categories professionals, amb la finalitat de constituir borses d'ocupació temporal a les quals poden recórrer totes les administracions públiques catalanes, d'acord amb el conveni que subscriuguin a aquest efecte. En l'àmbit de l'Administració de la Generalitat, la gestió de la selecció temporal correspon a l'Escola d'Administració Pública de Catalunya, preferentment amb la constitució de borses d'ocupació temporal, i en qualsevol cas mitjançant l'administració de les relacions de reserva que es generin en els processos de selecció que hagi gestionat."

D'altra banda, l'apartat 3 de l'article 69 disposa:

106/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

106 de 838

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

“3. La superació d'un procés selectiu sense obtenir plaça o de proves d'un procés selectiu d'accés a la condició de personal funcionari de carrera o personal laboral fix constitueixen un mèrit preferent per a la selecció com a personal temporal del mateix cos, escala o categoria professional.”

Caldria concretar en el desenvolupament reglamentari de la Llei com s'ha d'interpretar i aplicar el concepte de “mèrit preferent”.

I l'apartat 4 del mateix article 69 preveu:

“4. Amb caràcter general, tant per a l'accés a les borses d'ocupació pública com quan la selecció es dugui a terme mitjançant convocatòries específiques, s'ha de realitzar una prova selectiva, emprant algun dels instruments a què fan referència les lletres a) i e) de l'apartat segon de l'article 62. En el supòsit que la selecció de personal temporal tingui com a causa la substitució de la persona titular del lloc de treball per a un període que no superi els tres mesos de durada, es podrà emprar qualsevol dels instruments de selecció previstos a l'article 62. Queden exemptes de la realització de la prova les persones que hagin superat un procés selectiu d'accés sense obtenir plaça.”

Totes aquestes referències a l'article 69, cal entendre-les efectuades a l'actual article 67, relatiu a la selecció d'empleats públics temporals.

Caldria concretar en el desenvolupament reglamentari de la Llei com s'ha d'interpretar i aplicar pel que fa a l'exempció de les persones que hagin superat un procés selectiu d'accés sense obtenir plaça, si això suposa que aquestes persones no s'hauran d'avaluar.

Valoració: Proposta atesa parcialment.

La competència per a dur a terme la captació i la selecció del personal funcionari de l'Administració de la Generalitat, inclosa la gestió de la selecció temporal, així com per nomenar el personal funcionari de carrera afecta a tots els cossos i escales, inclosos els corresponents a l'àmbit funcional d'execució penal.

D'acord amb el previst en l'article 69.2, actual article 67.2 la selecció del personal temporal es podrà dur a terme mitjançant la constitució de borses d'ocupació temporal, o bé mitjançant convocatòries específiques quan sigui més adequat a la necessitat i les característiques dels llocs de treball a cobrir, d'acord amb el que s'estableixi reglamentàriament.

Tanmateix, convé destacar que com es veurà més endavant en la present memòria, l'apartat 2 de l'actual article 67 ha estat objecte d'evolució arran de les diverses aportacions rebudes, de manera que ha quedat redactat de la forma següent:

2. El procés de selecció del personal funcionari interí i del personal laboral temporal ha de garantir la idoneïtat de la persona seleccionada per a l'adequat desenvolupament de les funcions del lloc de treball.

La selecció del personal temporal es pot dur a terme mitjançant la constitució de borses d'ocupació temporal amb vigència limitada, o bé mitjançant convocatòries específiques quan

107/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

107 de 838

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

sigui més adequat a la necessitat i les característiques dels llocs de treball a cobrir, d'acord amb el que s'estableixi reglamentàriament.

Observació 71

A l'article 82, sobre la promoció interna del personal funcionari de carrera, l'apartat 3.b) estableix com a requisit per participar als processos selectius de promoció interna *"Tenir una antiguitat de, almenys, dos anys de servei actiu en el subgrup inferior o en el grup inferior en el cas que no hi hagi subgrup"*.

Es proposa la redacció següent, d'acord amb la STS de 26 d'abril de 2010, rec. 2703/2007:
b) Tenir una antiguitat d'almenys, dos anys, de servei actiu en el subgrup inferior o en el grup inferior en el cas que no hi hagi subgrup com a funcionaris de carrera o interins.

Aquesta observació s'ha d'entendre efectuada a l'actual article 80.

Valoració: S'atén la proposta, amb la redacció següent:

b) Tenir una antiguitat d'almenys dos anys de servei actiu com a personal funcionari de carrera o funcionari interí en el subgrup inferior, o en el grup inferior en el cas que no hi hagi subgrup.

Convé destacar que, per bé que inicialment aquesta fou la valoració de l'observació, el contingut de l'article ha estat objecte de modificació arran d'observacions formulades amb posterioritat. Més endavant, en l'apartat V d'aquesta memòria relatiu al tràmit addicional d'aportacions, es recull convenientment el canvi produït al respecte de l'actual article 80.

Així, com més endavant es tornarà a dir en l'apartat corresponent, aquest article 80 resta redactat de la forma següent:

Article 80. La promoció interna del personal funcionari de carrera

3. Per participar en els processos selectius de promoció interna, el personal funcionari de carrera ha de reunir els requisits següents:

a) Posseir els requisits exigits per accedir al cos o escala, i si escau, àrea d'especialitat, corresponent.

Observació 72

A l'article 89, sobre el concurs, es proposa la redacció següent de l'apartat 2.d):

2. En els sistemes de provisió s'han de valorar necessàriament els resultats de l'avaluació de l'acompliment, així com la progressió assolida en la carrera professional. Així mateix, es poden valorar, entre d'altres, els mèrits i capacitats següents:

..

d) L'aprofitament de cursos de formació i perfeccionament adequats per a l'exercici dels llocs de treball convocats. A l'Administració de la Generalitat s'ha d'atorgar una major valoració a les accions formatives organitzades o homologades per l'Escola d'Administració Pública de

108/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

108 de 838

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

Catalunya, altres centres de formació oficials de les administracions públiques i altres centres de formació oficials o els establerts en els acords de formació per a l'ocupació de les administracions públiques.

Aquesta observació cal entendre-la referida a l'actual article 87.

Valoració: Proposta parcialment atesa.

Article 87. Concurs

2. En els sistemes de provisió s'han de valorar necessàriament els resultats de l'avaluació de l'acompliment, així com la progressió assolida en la carrera professional. Així mateix, es poden valorar, entre d'altres, els mèrits i capacitats següents:

d) L'aprofitament dels cursos de formació i perfeccionament adequats per a l'exercici dels llocs de treball convocats. A l'Administració de la Generalitat s'ha d'atorgar una major valoració a les accions formatives organitzades o homologades per l'Escola d'Administració Pública de Catalunya i altres centres de formació oficials o els establerts en els acords de formació per a l'ocupació de les administracions públiques.

Observació 73

L'article 91, observació que cal entendre feta a l'actual article 89, referit al concurs específic de provisió de llocs de treball, apartat 2, estableix que "2. En els concursos de provisió específics es pot preveure l'elaboració de memòries, la realització d'entrevistes i tests professionals o la valoració d'informes d'avaluació o d'altres sistemes anàlegs".

Caldria aclarir que s'entén per "sistemes anàlegs", si no en el propi cos de la Llei en el seu desenvolupament reglamentari.

Valoració : Proposta no atesa.

Es considera convenient mantenir la redacció fent referència a "sistemes anàlegs" per tal de possibilitar que en els concursos de provisió específics es pugui portar a terme la valoració mitjançant sistemes anàlegs als que s'indiquen, sense necessitat de fer una relació exhaustiva. Aquests sistemes poden ser objecte de concreció mitjançant desenvolupament reglamentari.

Observació 74

A l'article 101, observació que cal entendre referida a l'actual article 99, sobre la comissió de serveis de règim general, es proposa la redacció següent de l'apartat 2:

2. Les comissions de serveis tenen caràcter voluntari i resten sense efecte per raó de servei, perquè es proveeix el lloc de treball amb caràcter definitiu o automàticament, pel transcurs del termini de dos anys per als llocs de treball base i sis mesos per als llocs de treball singulars i de comandament; però en el cas de llocs de treball singulars o de comandament, excepcionalment s'hi pot romandre en el lloc de treball que s'ocupa en comissió de serveis més enllà d'aquests terminis si s'ha publicat la convocatòria per a la seva

109/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

109 de 838

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

provisió definitiva. En cas que el lloc de treball es trobi reservat, aquests terminis operen un cop s'extingeixi aquesta reserva **als efectes de publicació de la convocatòria per a la provisió definitiva del lloc de treball.**

Valoració: Proposta no atesa.

Aquesta provisió és més pròpia del desenvolupament reglamentari.

Observació 75

A l'article 193, observació que s'ha d'entendre referida a l'actual article 186, relatiu a l'excedència voluntària per interès particular, es proposa, per tal que resulti més clar, la següent redacció de l'apartat 3:

*3. Es procedent declarar en excedència voluntària per interès particular el personal funcionari que, finalitzada la causa que va determinar el passi a una situació diferent de la de servei actiu, incompleixi l'obligació de sol·licitar el reingrés. També es declara d'ofici aquesta excedència si no es pren possessió del lloc de treball adjudicat en la resolució dels **concursos generals** de provisió de llocs de treball en el termini establert.*

Valoració: Proposta no atesa.

No es justifica el motiu pel qual es limita la declaració d'excedència voluntària al supòsit de manca de presa de possessió, en el termini establert, del lloc de treball adjudicat mitjançant el sistema de provisió de concurs general.

Observació 76

A l'article 75, referent a la jubilació forçosa, jubilació per incapacitat permanent i perllongament de la permanència en el servei actiu, es proposa la següent redacció de l'apartat 2:

*2. Es ~~pot declarar~~ **declararà** la jubilació, d'ofici o a petició del personal funcionari ~~i amb la instrucció prèvia del corresponent expedient,~~ quan aquest es trobi en situació d'incapacitat permanent per acomplir les seves tasques ~~o en un estat físic o de debilitació de les facultats que li impedeixi exercir correctament les funcions.~~*

En el mateix sentit que ja es preveu a l'article 74.1.c) de la mateixa Llei, doncs la redacció que es fa a l'article 75.2 resulta confusa en relació amb l'article 74. Si la Seguretat Social ja declara la situació d'incapacitat permanent no té sentit fer la instrucció prèvia d'un expedient. No queda clar qui determina l'estat físic o de debilitació de les facultats ni com es pot declarar la jubilació per aquest motiu ni l'organisme encarregat de la pensió corresponent.

Aquesta observació s'ha d'entendre referida a l'actual article 72, que és el que regula la jubilació.

Valoració: Proposta atesa parcialment.

La sentència de 18 de gener de 2024 de la Sala Primera del Tribunal Superior de Justícia de la Unió Europea (C-631/22), ha declarat que l'article 5 de la Directiva 2000/78/CE del Consell,

110/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

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

de 27 de novembre de 2000, relativa a l'establiment d'un marc general per la igualtat de tracte en l'ocupació, ha d'interpretar-se en el sentit que s'oposa a una normativa nacional que estableix que l'empresari pot posar fi al contracte de treball per trobar-se el treballador en situació d'incapacitat permanent per executar les seves tasques degut a una discapacitat sobrevinguda durant la relació laboral, sense que l'empresari estigui obligat, amb caràcter previ, a preveure o mantenir ajustos raonables.

Es modifica l'apartat 3 de l'article 75 en els termes següents:

2. Es pot declarar la jubilació, ~~d'ofici o a petició del personal funcionari i~~, amb la instrucció prèvia del corresponent expedient, ~~quan aquest es trobi en situació d'incapacitat permanent per acomplir les seves tasques o en un estat físic o de debilitació de les facultats que li impedeixi exercir correctament les funcions~~, pel reconeixement de la prestació d'incapacitat permanent total per a l'exercici de les funcions pròpies del cos o escala, d'incapacitat permanent absoluta o de gran invalidesa.

A la vista de la sentència indicada, caldrà estar en tot cas a la modificació normativa que el legislador pugui portar a terme en relació amb l'article 49.1.e) de l'Estatut dels Treballadors i l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic.

Convé destacar que, per bé que inicialment aquesta fou la valoració en relació amb l'al·legació rebuda, aquesta observació ha decaigut perquè el contingut al qual es refereix ja no es recull en l'Avantprojecte de Llei. Més endavant, en aquesta memòria es recull convenientment el canvi produït en relació amb la regulació de la jubilació.

Observació 77

A l'últim paràgraf de l'apartat 3 de l'article 75 es proposa la redacció següent:

3... El perllongament de la permanència en el servei actiu s'ha d'autoritzar en qualsevol cas sempre que calgui completar el temps mínim de serveis per a causar dret al 100% de la pensió de jubilació, d'acord amb els requisits i les condicions establerts en el règim de Seguretat Social aplicable.

Aquesta observació s'ha d'entendre referida a l'actual article 73.

Valoració: Proposta no atesa.

No és preceptiu d'acord amb la normativa bàsica ni es considera adient regular en la Llei el dret al perllongament de la permanència en el servei actiu fins a l'assoliment de la pensió de jubilació màxima. L'objecte d'aquest precepte és l'establiment de la garantia del dret al perllongament per tal de completar el temps mínim de serveis per causar dret a la pensió corresponent.

Observació 78

En l'article 103, relatiu a la comissió de serveis en altres administracions públiques, a l'apartat 2, es proposa la redacció següent:

111/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

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

2. La comissió de serveis en altres administracions finalitza per l'expiració del termini establert, per decisió expressa i motivada de qualsevol de les administracions públiques afectades, per renúncia del personal funcionari prèviament acceptada per l'Administració de destinació o per l'obtenció amb caràcter definitiu del lloc de treball que ocupa a l'Administració on presta serveis.

Aquesta observació s'ha d'entendre referida a l'actual article 101.

Valoració: Proposta no atesa.

Atès que no és objecte de la Llei preveure amb caràcter exhaustiu tots els motius de finalització de les comissions de serveis en altres administracions, es modifica el redactat de l'apartat 3 de l'article 103, en els termes següents:

*2. La comissió de serveis en altres administracions **pot finalitzar** per l'expiració del termini establert, per decisió expressa i motivada de qualsevol de les administracions públiques afectades o per renúncia del personal funcionari prèviament acceptada per l'administració de destinació.*

Observació 79

Al Títol IX "Provisió de llocs de treball i mobilitat" la mobilitat interadministrativa entre les diferents administracions públiques catalanes es configura com un dels eixos vertebradors de l'ocupació pública catalana i la Llei estableix els mecanismes per tal que sigui efectiva i es dugui a terme en condicions d'igualtat en tot el territori català. No obstant, no regula la promoció interna quan es prestin serveis en una administració diferent de la que s'és funcionari, no es preveu si les mesures de promoció interna i de carrera administrativa també són d'aplicació al personal provinent d'altres administracions, quins drets tenen les persones que prestin serveis en una altra administració (promoció interna, carrera professional, etc.)

Valoració: Proposta no atesa.

En relació amb la promoció interna, s'apliquen les regles generals que estableix l'avantprojecte de Llei i, per tant, es circumscriu al personal de cada administració pública. No es preveu que el personal funcionari que d'acord amb els sistemes de mobilitat previstos en la Llei ocupi un lloc de treball en una administració que no és la pròpia, pugui promocionar a cossos o escales de l'administració on presta serveis.

Quant a la carrera professional horitzontal, de conformitat amb el previst a l'article 79.8 de l'avantprojecte de Llei "El Govern de la Generalitat pot determinar, per reglament i a proposta del Consell de l'Ocupació Pública Catalana, els criteris comuns aplicables a la carrera professional horitzontal en el conjunt de les administracions públiques catalanes a l'efecte exclusiu de facilitar la mobilitat interadministrativa dels funcionaris de carrera i el reconeixement mutu dels diferents trams de desenvolupament professional, respectant l'àmbit competencial local i universitari".

112/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

112 de 838

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

Observació 80

A l'article 145, relatiu a l'acreditació de retribucions del personal funcionari en l'àmbit de l'Administració de la Generalitat, es proposa la redacció següent de l'apartat a):

Al personal funcionari al servei de l'Administració de la Generalitat se li apliquen les següents regles en matèria retributiva:

*a) Les retribucions bàsiques i complementàries que s'acrediten amb caràcter fix i periodicitat mensual s'han de fer efectives per mensualitats completes, d'acord amb la situació i drets referits al primer dia hàbil del mes a què corresponguin. No obstant això, es liquidaran per dies les retribucions del mes de la presa de possessió en la primera destinació en un cos o escala, en el de reingrés al servei actiu i en la presa de possessió en els supòsits de canvi de destinació **amb caràcter definitiu**. Si el motiu del cessament és la mort o la jubilació, la liquidació de les retribucions no s'ha d'efectuar pels dies de servei actiu, sinó comptant el mes complet en el qual s'ha produït el fet causant del cessament.*

Aquesta valoració s'ha d'entendre referida a l'actual article 142.

Valoració: Proposta no atesa.

La liquidació de les retribucions ha de tenir correspondència amb les funcions efectivament desenvolupades amb independència que la destinació sigui o no definitiva.

Observació 81

L'article 158, sobre el permís per matrimoni o per inici de convivència, estableix que *"El personal funcionari te dret a un permís per matrimoni, o per inici de convivència en el cas de les unions estables de parella, amb una durada de quinze dies naturals consecutius. Aquest permís es pot gaudir en el termini d'un any a comptar de la data del casament o de l'inici de la convivència"*. Caldria aclarir si quan es gaudeix el permís per inici de la convivència i després hi ha matrimoni amb la mateixa persona, només es genera dret a gaudir del permís una sola vegada.

Aquesta observació s'ha d'entendre referida a l'actual article 156.

Valoració: Proposta no atesa.

Es tracta d'un permís per un únic fet causant i, per tant, el seu gaudiment es troba condicionat a que es produeixi bé el matrimoni o bé l'inici de la convivència. No es considera necessari l'aclariment.

Convé destacar que la redacció de l'actual article 156, relatiu al permís per matrimoni o per inici de convivència ha evolucionat. Més endavant, en l'apartat V d'aquesta memòria es recull el canvi produït en relació amb la regulació dels permisos. En qualsevol cas, destacar que aquest article ha quedat amb la redacció següent:

Article ~~158~~ 156. *Permís per matrimoni o per inici de convivència*

113/838

Doc.original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

113 de 838

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

El personal funcionari té dret a un permís per matrimoni, o per inici de convivència en el cas de les unions estables de parella, amb una durada de quinze dies naturals consecutius amb la durada establerta a la normativa bàsica en matèria d'ocupació pública. Aquest permís es pot gaudir en el termini d'un any a comptar de la data del casament o de l'inici de la convivència.

Observació 82

Al Títol XVI "Situacions administratives", caldria especificar el termini de la sol·licitud de reingrés en aquelles situacions administratives en què no es preveu expressament.

Valoració: Proposta no atesa.

L'article 186.3 de l'avantprojecte de Llei estableix que "3. És procedent declarar en excedència voluntària per interès particular el personal funcionari que, finalitzada la causa que va determinar el passi a una situació diferent de la de servei actiu, incompleixi l'obligació de sol·licitar el reingrés al servei actiu en el termini d'un mes, o no prengui possessió del lloc adjudicat en la resolució de reingrés. També es declara d'ofici aquesta excedència si no es pren possessió del lloc de treball adjudicat en la resolució dels processos ordinaris de provisió de llocs de treball en el termini establert".

Aquest article preveu respecte de totes les situacions administratives diferents a la de servei actiu el termini per sol·licitar el reingrés (un mes), així com la conseqüència que es deriva de no fer-ho en el termini establert (declaració d'excedència voluntària per interès particular).

Observació 83

A l'article 194, sobre l'excedència voluntària per cura de familiars, es proposa incloure el següent paràgraf:

Un cop transcorregut el termini autoritzat, el personal funcionari passa automàticament, si no sol·licita el reingrés al servei actiu, a la situació d'excedència voluntària per interès particular.

Cal entendre que aquesta observació es refereix a l'actual article 187.

Valoració: Proposta no atesa.

L'article 186.3 de l'Avantprojecte de Llei estableix que "És procedent declarar en excedència voluntària per interès particular el personal funcionari que, finalitzada la causa que va determinar el passi a una situació diferent de la de servei actiu, incompleixi l'obligació de sol·licitar el reingrés al servei actiu en el termini d'un mes, o no prengui possessió del lloc adjudicat en la resolució de reingrés. També es declara d'ofici aquesta excedència si no es pren possessió del lloc de treball adjudicat en la resolució dels processos ordinaris de provisió de llocs de treball en el termini establert". No es considera, per tant, necessari regular-ho de forma específica en relació amb la situació d'excedència voluntària per cura de familiars.

114/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

114 de 838

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

Observació 84

A l'article 200, relatiu a la situació de suspensió de funcions, caldria concretar ens quins casos s'ha de sol·licitar el reingrés quan es prové de la situació de suspensió de funcions: si és en tots els casos, encara que sigui inferior a 6 mesos amb dret a reserva del lloc de treball, o únicament quan comporta la pèrdua del lloc de treball.

Aquesta observació s'ha d'entendre referida a l'actual article 193.

Valoració: Proposta no atesa.

L'article 186.3 de l'Avantprojecte de Llei preveu l'obligatorietat de sol·licitar el reingrés al servei actiu en el termini d'un mes quan finalitzi la causa que va determinar el passí a una situació diferent de la de servei actiu. La conseqüència d'aquest incompliment és la declaració d'ofici de la situació administrativa d'excedència voluntària per interès particular.

L'article 194.1 de l'Avantprojecte de Llei regula de forma específica els sistemes de reingrés al servei actiu del personal funcionari de carrera sense reserva del lloc de treball.

Observació 85

En la disposició addicional desena, apartat 4.a) es proposa el canvi següent:

a) El cos auxiliar d'administració, escala auxiliar administrativa de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, grup C, subgrup C2.

Valoració: Esmenat

Convé destacar que, per bé que inicialment aquesta fou la valoració, aquesta observació ha decaigut perquè el contingut al qual es refereix ja no es recull en l'Avantprojecte de Llei. Més endavant, en aquesta memòria es recull convenientment el canvi produït al respecte de la regulació dels cossos.

Observació 86

A l'Annex 1, relatiu als cossos i escales de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, quan parla dels cossos d'administració general (article 32), concretament del cos superior (grup A, subgrup A1), no es fa referència ni al cos superior amb requisit de titulació de dret ni amb el requisit de titulació de l'àmbit econòmic.

Valoració: Proposta no atesa

De conformitat amb el previst a l'article 47 de l'avantprojecte de Llei, les administracions públiques catalanes i, per tant, l'Administració de la Generalitat, poden agrupar el seus llocs de treball en àmbits funcionals en funció dels coneixements, competències, perfils professionals i funcions necessaris per al seu desenvolupament, amb l'objecte de racionalitzar la gestió de recursos humans. Els esmentats àmbits funcionals, segons determina el mateix article, són instruments per a l'ordenació dels processos de selecció i provisió de llocs de treball, així com per a la formació, la carrera professional i la mobilitat del personal. En aquest

115/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

115 de 838

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

sentit, la determinació de llocs amb requisits específics de titulació es pot portar a terme en el context dels àmbits funcionals.

Convé destacar que, per bé que inicialment aquesta fou la valoració, aquesta observació ha decaïgut perquè el contingut al qual es refereix ja no es recull en l'Avantprojecte de llei. Més endavant, es recull convenientment el canvi produït al respecte de la regulació dels cossos.

9.2. Observatori Català de la Justícia en Violència Masclista

En data 29 de febrer de 2024, l'**Observatori Català de la Justícia en Violència Masclista** fa les observacions següents:

L'avantprojecte de llei conté diverses clàusules d'igualtat de gènere que milloren el Decret Legislatiu 1/997 vigent actualment en matèria de funció pública i que es derogarà en aprovar-se aquest nou marc normatiu. Dit això, es proposen algunes modificacions en base a les obligacions que estableix la normativa d'igualtat de gènere (per totes, Llei 17/2015 d'igualtat efectiva de dones i homes):

Observació 87

Sobre llenguatge inclusiu, es proposa modificar al llarg del text:

On diu "empleats públics" hi ha de dir "**empleades i empleats públics**" o bé "**personal públic**".

On diu "un membre acreditat" hi ha de dir "**una persona membre acreditada**".

On diu "funcionaris" hi ha de dir "**funcionariat**" o bé "**personal funcionari**" o bé "**funcionaris i funcionàries**".

On diu "els ciutadans extracomunitaris" hi ha de dir "**els ciutadans i les ciutadanes extracomunitaris**".

On diu "condició de funcionari" hi ha de dir "**condició de funcionari/funcionària**".

On diu "pels aspirants" hi ha de dir "**per les persones aspirants**".

On diu "dels assessors" hi ha de dir "**de les persones assessores**".

On diu "dels candidats" hi ha de dir "**de les persones candidates**".

On diu "dels usuaris" hi ha de dir "**de les persones usuàries**".

On diu "els membres" hi ha de dir "**les persones membres**".

Valoració: Proposta no atesa.

En relació amb aquesta observació referent a introduir al text les referències al plural en femení, entenem que aquesta observació no s'ajusta a la Guia d'usos no sexistes de la llengua en els textos de l'Administració de la Generalitat de Catalunya. Llengua catalana. El principi general cinquè de la guia estableix que "En les referències fetes en plural a col·lectius que poden ser constituïts tant per homes com per dones, s'entén que el masculí té valor genèric, llevat que s'especifiqui expressament (o es dedueixi inequívocament del context) el contrari. Aquestes referències, per tant, en pro dels principis d'economia i de simplicitat, habitualment no es dupliquen. Si hi ha una voluntat de precisar o emfatitzar la referència a dones i homes dins del text, es poden fer servir formes dobles.

116/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

116 de 838

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

Per tant, justifiquem l'ús del masculí plural d'acord amb la Guia.

Observació 88

El text regula diversos òrgans i en referir-se a la seva composició s'utilitzen diferents redaccions en relació amb la representació paritària de dones i homes.

Es proposa la modificació per tal que consti en tots els casos que en la seva designació i composició ***"cal respectar el principi de representació paritària de dones i homes"***.

Valoració: Proposta atesa parcialment.

La representació en alguns òrgans ve predeterminada pels càrrecs dels seus membres (per exemple, la Comissió Tècnica de l'Ocupació Pública) i, per tant, no sempre és possible garantir la representació paritària de dones i homes en la seva composició. Llevat d'aquests supòsits, i pel que fa als òrgans col·legiats, l'Avantprojecte de Llei inclou la previsió proposada quant al respecte al principi de representació paritària de dones i homes.

Observació 89

L'article 16 recull les funcions de la secretaria sectorial competent en matèria d'ocupació pública. En coherència amb el principi informador de l'ocupació pública sobre igualtat efectiva de dones i homes previst a l'article 2.2.d) de l'avantprojecte de Llei, es proposa afegir-hi una nova funció a aquesta secretaria sectorial en els termes següents:

La consolidació efectiva del principi d'igualtat efectiva en qualsevol àmbit entre dones i homes al servei de l'Administració de la Generalitat.

Valoració: Proposta no atesa.

La consolidació efectiva del principi d'igualtat efectiva en qualsevol àmbit entre dones i homes no es considera una funció si no un objectiu i, en tot cas, no seria pròpia ni exclusiva de la secretaria sectorial competent en matèria d'ocupació pública, sinó que afecta a tots els òrgans de l'Administració de la Generalitat. La Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, determina les competències de l'Administració de la Generalitat en matèria de polítiques d'igualtat de gènere i regula de forma específica les polítiques d'igualtat efectiva de dones i homes en la funció pública.

Observació 90

L'article 18 recull les funcions de la Comissió de Retribucions i de Despeses de Personal. Es proposa afegir-hi una nova funció en els termes següents:

Analitzar la bretxa salarial de gènere i proposar, en els casos que siguin necessari, mesures dirigides a assolir la igualtat retributiva entre dones i homes per a treballs d'igual valor.

Valoració: Proposta no atesa.

117/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

117 de 838

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

La Comissió de Retribucions i Despeses de Personal té per objecte coordinar les actuacions de l'Administració de la Generalitat i del seu sector públic en matèria retributiva i de despeses de personal i garantir que s'ajustin a les directrius del Govern. No es considera que correspongui a aquest òrgan la funció descrita.

La Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, determina a l'article 16, referit a les polítiques d'igualtat efectiva de dones i homes en la funció pública que "5. Els poders públics han de fer periòdicament una anàlisi dels llocs de treball per valorar el grau de compliment del principi d'igualtat de retribució de dones i homes, i prendre les mesures correctores per eradicar les diferències salarials". De conformitat amb l'Avantprojecte de Llei, correspon a la secretaria sectorial competent en matèria d'ocupació pública j) *vetllar pel compliment de les normes en matèria d'ocupació pública, avaluar les polítiques concretes de personal i exercir la inspecció general en matèria de personal, amb l'objectiu que es compleixin les normes en matèria d'ocupació pública, especialment les relatives al codi de conducta, incompatibilitats i avaluació de l'acompliment*. Dintre de les funcions d'avaluació de les polítiques concretes de personal es considera implícita l'avaluació del compliment del principi d'igualtat retributiva entre dones i homes.

D'altra banda, la mateixa Llei crea l'Observatori de la Igualtat de Gènere, adscrit a l'Institut Català de les Dones, com a òrgan assessor del Govern i garant del compliment de la llei quant al treball de dades i estadístiques i la recerca sobre les desigualtats entre dones i homes. L'esmentat Observatori pot proposar al Govern estratègies per corregir situacions de desigualtat de les dones de Catalunya.

Observació 91

L'article 19.2 recull les funcions de les persones titulars de les secretaries generals dels departaments de l'Administració de la Generalitat en relació amb el personal adscrit. Es proposa afegir-hi una nova funció en els termes següents:

Vetllar pel compliment dels Plans d'Igualtat de dones i homes, i actuar com a punt de coordinació del seguiment de la seva execució.

Valoració: Proposta atesa parcialment.

Es modifica l'apartat 2 de l'article 19, en els termes següents:

m) Vetllar pel compliment dels Plans d'Igualtat de gènere i dels protocols de prevenció, detecció, actuació i resolució de situacions d'assetjament sexual i per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere i d'assetjament psicològic laboral i altres discriminacions a la feina.

Observació 92

L'article 49 regula els plans de recursos humans. Es proposa modificar la lletra a) de l'apartat 6 sobre la memòria justificativa, en els termes següents:

a) Estudis de prospectiva i diagnosi de la situació dels recursos humans a l'organització, amb perspectiva de gènere i interseccional.

118/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

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

Aquesta observació s'ha d'entendre referida a l'actual article 47.6.a).

Valoració: S'atén la proposta.

De manera que l'actual article 47.6.a) resta redactat en els termes següents:

6. Els plans de recursos humans han d'anar acompanyats d'una memòria justificativa amb el contingut següent:

*a) Estudis de prospectiva i diagnosi de la situació dels recursos humans a l'organització, amb perspectiva de gènere i **interseccional**.*

Observació 93

L'article 51 regula els registres de personal. Es proposa modificar l'apartat 5 en els termes següents:

*5. Sens perjudici que cada administració pública catalana disposi del seu propi registre de personal, el departament competent en matèria d'ocupació pública de la Generalitat ha de gestionar un registre general de l'ocupació pública de Catalunya amb finalitats estadístiques i informatives sobre l'evolució i les característiques de l'ocupació en el sector públic català. El Govern de la Generalitat ha de determinar el contingut i el procediment d'obtenció i difusió de dades estadístiques mitjançant el registre general de l'ocupació pública de Catalunya. **També ha d'oferir estratègies i pràctiques per incorporar la perspectiva de gènere i interseccional en els processos de producció i d'interpretació de les estadístiques, així com dels estudis que se'n puguin derivar.***

Aquesta observació s'ha d'entendre referida l'actual article 49.5.

Valoració: Proposta no atesa.

La regulació que es proposa quant a les estratègies i pràctiques per incorporar la perspectiva de gènere i interseccional en els processos de producció i d'interpretació de les estadístiques, així com dels estudis que se'n puguin derivar, no es considera pròpia de la Llei d'ocupació.

Observació 94

L'article 89 regula el sistema de provisió del concurs. Es proposa modificar l'apartat 2 en els termes següents:

*2. En els sistemes de provisió s'han de valorar necessàriament els resultats de l'avaluació de l'acompliment així com la progressió assolida en la carrera professional, i **també les competències transversals en igualtat i gènere**. Així mateix, es poden valorar, entre d'altres, els mèrits i capacitats següents: (...).*

Aquesta observació s'ha d'entendre referida a l'actual article 87.2.

Valoració: Proposta no atesa.

119/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

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

L'apartat 2 de l'article 87 vincula de forma innovadora i necessària la provisió dels llocs de treball amb els resultats de l'avaluació de l'acompliment i de la progressió assolida en la carrera professional, aspectes clau que introdueix l'Avantprojecte de llei. Des d'aquesta perspectiva, la incorporació de la referència en aquest apartat a les competències transversals en igualtat i gènere no es considera adient, sens perjudici de la seva valoració en els processos de provisió.

Observació 95

El Títol X recull les mesures d'igualtat entre dones i homes i igualtat de gènere a les administracions públiques catalanes. Es proposa afegir un nou article 124 bis, sobre avaluació, en els termes següents:

Article 124. Prevenció de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere

Article 124 bis.

L'Administració de la Generalitat de Catalunya ha d'elaborar i difondre anualment un informe d'avaluació d'eficàcia, eficiència i impacte dels plans d'igualtat i del protocol per a la prevenció de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere.

S'ha d'entendre que aquesta observació es refereix a l'article 122 i la proposta d'addicionar un article 122 bis.

Valoració: Proposta no atesa.

L'aprovació dels plans d'igualtat i dels protocols es considera que comporta de forma implícita la seva avaluació.

Observació 96

L'article 125 recull la protecció de la seguretat i la salut laboral dels empleats públics. Es proposa la modificació de l'apartat 1 en els termes següents:

Article 125. Protecció de la seguretat i la salut laboral dels empleats públics

1. Els empleats públics de les administracions públiques catalanes tenen dret a una protecció eficaç en matèria de seguretat i salut en el treball d'acord amb la normativa de prevenció de riscos laborals i la normativa d'igualtat de dones i homes sobre la incorporació de la perspectiva de gènere en aquest àmbit.

Aquesta observació s'ha d'entendre efectuada a l'actual article 123.

Valoració: Proposta no atesa.

L'article 123 es refereix a la protecció de la seguretat i salut laboral dels empleats públics i, per tant, a l'àmbit específic de la prevenció de riscos laborals.

120/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

120 de 838

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

Observació 97

L'article 216 regula l'estructura de la negociació col·lectiva. Es proposa afegir un nou apartat 10, amb el contingut següent:

10. La composició de cada mesa de negociació ha de respectar el principi de representació paritària de dones i homes.

Aquesta observació s'ha d'entendre referida a l'actual article 209.

Valoració: Proposta atesa parcialment.

S'afegeix un nou apartat 10 a l'article 209 amb el següent redactat:

10. En la composició de cada mesa de negociació s'ha de procurar la representació paritària de dones i homes.

10. Departament d'Acció Exterior i Unió Europea (ara Departament d'Unió Europea i Acció Exterior)

En data 5 de març de 2024, el **Departament d'Acció Exterior i Unió Europea**, actual Departament d'Unió Europea i Acció Exterior, fa les observacions següents:

Observació 98

La iniciativa es caracteritza, d'una banda, per un excés regulatori que eleva a rang de llei qualsevol eventual modificació del règim previst, la qual cosa comporta la necessitat d'aprovar una norma amb rang legal posterior per a la modificació de dites previsions i, d'una altra, per un volum elevat d'articles que articulen el nou cos normatiu de l'ocupació pública que pot ser de difícil ús per a l'operador jurídic.

Si la voluntat de la norma és que tingui l'abast i grau de concreció plantejat pel text, es recomana que es valori la conveniència d'incloure una disposició final que determini la naturalesa reglamentària d'aquells preceptes que, per ser referits a aspectes que no requereixen normativament el rang legal per a la seva fixació, podran ser modificats a través de l'exercici de la potestat reglamentària per part del Govern.

Valoració: Proposta no atesa.

L'Avantprojecte de llei pretén recollir totes les previsions legals que la implantació del nou model de l'ocupació pública requereix, per aquest motiu la regulació que es proposa planteja un text articulat extens i exhaustiu. El propi avantprojecte estableix, d'altra banda, els aspectes que es consideren susceptibles de desenvolupament reglamentari.

No es determinen, als efectes de la valoració de la seva inclusió en una disposició final, els aspectes continguts en l'avantprojecte de Llei que es proposa que puguin ser modificats mitjançant normes reglamentàries ni la seva justificació, si bé caldria garantir en tot cas la coherència de l'articulat i la seguretat jurídica.

121/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

121 de 838

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

Tanmateix, per bé que inicialment aquesta fou la valoració, convé destacar que com l'extensió de la norma ha estat una observació que s'ha efectuat per diversos dels actors que han intervingut al llarg de la tramitació, en especial la Comissió d'Experts per a la Definició de l'Estratègia de Transformació de l'Administració de la Generalitat de Catalunya i la Millora dels Serveis Públics (CETRA), aquesta proposta ha estat atesa parcialment, i en aquest sentit, hi ha hagut àmbits que han decaïgut, tal com s'especifica més endavant en aquest mateix document quan s'analitzen els canvis impulsats per la pròpia unitat promotora i que deriven del debat que s'ha mantingut sobre el text per tal d'assolir el màxim consens.

Observació 99

A l'article 3, relatiu a l'àmbit d'aplicació, es troba a faltar a l'apartat 3 una referència expressa al cos d'Acció Exterior del Govern i de la Unió Europea, per la qual cosa es proposa la seva incorporació.

Així mateix, es suggereix que es valori l'oportunitat de tancar la relació de cossos amb un incís final que interpel·li a qualsevol altre cos que es pugui crear.

Valoració: Proposta atesa parcialment.

S'atén la proposta d'incloure en l'apartat 3 el cos d'Acció Exterior del Govern i de la Unió Europea, als efectes d'habilitar la possibilitat que es dictin normes específiques, tenint en compte la seva especificitat.

Es modifica l'apartat 3 de l'article 3 en els termes següents:

3. En l'aplicació d'aquesta Llei i de la legislació sectorial corresponent es poden dictar normes específiques relatives al personal del cos de bombers, del cos d'agents rurals, dels cossos tributaris de l'Agència Tributària de Catalunya, del cos d'intervenció, del cos d'advocacia, del cos d'acció exterior i Unió Europea i dels cossos d'administració penitenciària, així com respecte al personal de recerca i al personal amb funcions sanitàries o sociosanitàries.

Quant a la previsió de la creació d'altres cossos, l'article 30, apartat 1, de l'Avantprojecte de llei requereix que els cossos i escales es creïn, modifiquin o suprimeixin mitjançant una norma amb rang de llei.

Observació 100

A l'article 16, relatiu a la secretaria sectorial competent en matèria d'ocupació pública, en la lletra a) s'atribueix al Consell de l'Ocupació Pública Catalana la funció d'emetre dictamen, tot i que l'article 11, sobre aquest òrgan, només se li atribueixen funcions d'informe i proposta.

Valoració: S'atén la proposta.

Es modifica l'article 16, en els termes següents:

Article 16. La secretaria sectorial competent en matèria d'ocupació pública

122/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

122 de 838



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

Corresponen a la persona titular de la secretaria sectorial competent en matèria d'ocupació pública les funcions següents:

a) Sotmetre a informe i dictamen del Consell de l'Ocupació Pública Catalana els avantprojectes de llei i projectes de reglament i altres disposicions de caràcter general relatius a l'ocupació pública que poden afectar les diverses administracions públiques catalanes.

Convé destacar que aquest article ha estat objecte de nova redacció, sense alterar el sentit de la present valoració, arran del dictamen del Consell de Treball, Econòmic i Social de Catalunya, segons es recull en l'apartat VIII de la present memòria. Així, l'apartat a) de l'article 16 queda redactat de a forma següent:

a) Sotmetre a informe del Consell de l'Ocupació Pública Catalana els avantprojectes de llei i projectes de decret i altres disposicions de caràcter general relatius a l'ocupació pública que poden afectar les diverses administracions públiques catalanes.

Observació 101

La figura del personal directiu públic professional ha trobat tradicionalment el seu encaix natural en el sector públic institucional, mitjançant la contractació laboral d'alta direcció. Això no obstant, el tenor literal de l'article 26 sobre el personal directiu públic professional sembla anar més enllà. Es proposa clarificar l'àmbit de l'Administració de la Generalitat de Catalunya en què podria operar la figura i com es concretaria la vinculació diferent de la laboral d'alta direcció.

Valoració: Proposta no atesa.

L'article 13 del text refós de la Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic, aprovat per Reial Decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre (TREBEP), regula el personal directiu professional, i determina que el Govern i els òrgans de govern de les comunitats autònomes podran establir, en desenvolupament de l'esmentat Estatut bàsic, el règim específic del personal directiu, així com els criteris per a determinar la seva condició, establint els principis següents:

- 1. És personal directiu el que desenvolupa funcions directives professionals en les Administracions Públiques, definides como tals en les normes específiques de cada Administració.*
- 2. La seva designació atendrà a principis de mèrit i capacitat i a criteris d'idoneïtat, i es portarà a terme mitjançant procediments que garanteixin la publicitat i concurrència.*
- 3. El personal directiu estarà subjecte a avaluació d'acord amb criteris d'eficàcia i eficiència, responsabilitat per la seva gestió i control de resultats en relació amb els objectius fixats.*
- 4. ... Quan el personal directiu reuneixi la condició de personal laboral estarà sotmès a la relació de caràcter especial d'alta direcció.*

D'acord amb aquesta regulació, el vincle del personal directiu públic professional pot ser de caràcter administratiu (personal funcionari) o bé laboral.

123/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

123 de 838

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

Atès que el personal directiu públic professional no té la consideració d'empleat públic, no és objecte de l'avantprojecte de Llei establir amb caràcter exhaustiu la seva regulació, sinó els criteris i trets bàsics que determinen aquesta condició en l'àmbit de les administracions públiques catalanes, d'acord amb els principis que preveu l'article 13 del TREBEP esmentat. En aquest sentit, i d'acord amb el previst a l'article 26.6, s'ha de regular per reglament, el règim jurídic del personal directiu públic professional, el procediment de nomenament i cessament o contractació i extinció, la determinació dels llocs de treball que corresponen a les funcions de directiu públic professional i el Registre de personal directiu públic professional.

Observació 102

A l'article 38 sobre els llocs de treball de naturalesa funcionarial, es proposa a l'apartat 1 completar les funcions reservades a llocs de personal funcionari previstes en les lletres d) i f) en els termes següents:

d) *El control i la fiscalització de la gestió econòmica, financera i pressupostària, i la comptabilitat i tresoreria i la recaptació de tributs.*

...

f) *La recaptació en període voluntari i la recaptació executiva.*

Aquesta observació s'ha d'entendre referida a l'actual article 36, lletra f).

Valoració: S'atén la proposta parcialment.

Es modifica la lletra f) de l'article 36 en els termes següents:

f) *La recaptació executiva i tributària.*

Malgrat aquesta és la valoració inicial de l'observació, com a resultat de la consideració rebuda en data 10 de setembre de 2025 del Departament de Salut, i que es recull convenientment en l'apartat I. Informació interdepartamental, punt 5 de la present memòria, finalment aquest article ha quedat redactat de la forma següent:

Article 36. Llocs de treball de naturalesa funcionarial

1. *Corresponen exclusivament al personal funcionari les funcions que impliquin la participació directa o indirecta en l'exercici de potestats públiques o en la salvaguarda dels interessos generals.*

2. *S'entén que formen part d'aquesta reserva aquelles activitats que constitueixen el nucli essencial de l'autoritat pública, com ara l'adopció d'actes unilaterals i executius que decideixin sobre drets i obligacions de les persones amb eficàcia jurídica directa i coercible, l'exercici de potestats sancionadores o expropiatòries, l'atorgament de fe pública administrativa, i qualsevol altra que una llei estableixi expressament.*

3. *No tenen la consideració de funcions reservades les tasques de caràcter tècnic, auxiliar, o preparatori.*

124/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

124 de 838

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

Observació 103

A l'article 39 s'està fent referència als llocs que, de forma excepcional, poden ser ocupats per persones a qui s'aplicarà el règim jurídic laboral. Aquesta regulació, malgrat l'excepcionalitat, comporta la identificació dels llocs de treball ocupats per personal laboral dins l'àmbit de les administracions públiques.

En aquest context i, tenint en compte el contrasentit que representaria reconèixer la condició de personal laboral de la Generalitat a personal que no es regeix per la normativa pròpia sinó per la normativa del país on desenvolupen les funcions i, en atenció a la idiosincràsia del Departament d'Acció Exterior i Unió Europea que compta amb unitats ubicades a l'exterior que, de conformitat amb l'article 28 del Decret 61/2017, de 13 de juny, de les unitats de representació institucional del Govern a l'exterior, contracten personal en origen, es proposa suprimir la lletra e):

~~e) Llocs de treball auxiliars en les oficines i dependències de la Generalitat a l'estranger, els quals es regeixen pel dret del país on presten serveis.~~

S'ha d'entendre que l'al·legació es refereix a l'actual article 37.

Aquesta observació es formula tenint en compte el règim previst a l'article 28 del Decret 61/2017, de 13 de juny esmentat que, en relació amb el personal contractat local, disposa el següent:

"28.1 La contractació de personal local, per part de la delegació, per a la realització de tasques de caràcter tècnic o de suport estarà subjecta a la legislació laboral de l'Estat en el qual s'ubiqui la delegació.

28.2 En la contractació de personal local, la delegació actuarà com a persona jurídica de l'Estat en el qual estigui ubicada, de manera que les persones contractades gaudiran dels drets i deures que estableixi la legislació de l'Estat en el qual s'ubiqui la delegació.

28.3 En cap cas aquest personal no pot tenir la consideració de personal de l'Administració de la Generalitat de Catalunya".

Tanmateix i, considerant l'interès i la necessitat que la iniciativa incorpori una previsió que doti de rang legal aquesta previsió -que hores d'ara es preveu en l'àmbit reglamentari-, i que reculli la realitat d'altres entitats públiques catalanes, se suggereix d'incloure una previsió en termes similars als següents:

Disposició addicional XX. Personal local que presta serveis a l'exterior.

La contractació de personal local en les delegacions, oficines i dependències de la Generalitat ubicades a l'estranger es regirà per la legislació laboral de l'Estat a on es prestin serveis, de manera que les persones contractades gaudiran dels drets i deures que la legislació de l'Estat concret els reconegui. En cap cas aquest personal no pot tenir la consideració de personal de l'Administració de la Generalitat de Catalunya

Valoració: Proposta atesa parcialment.

125/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

125 de 838

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

Se suprimeix la lletra e) de l'article 37, apartat 1:

~~e) Llocs de treball auxiliars en les oficines i dependències de la Generalitat a l'estranger, els quals es regeixen pel dret del país on presten serveis.~~

S'afegeix una disposició addicional vint-i-novena, amb el següent contingut:

Disposició addicional vint-i-novena. Personal local que presta serveis a les delegacions, oficines i dependències de l'Administració de la Generalitat ubicades a l'estranger.

La contractació de personal local per a la prestació de serveis en delegacions, oficines i dependències de l'Administració de la Generalitat a l'estranger es regeix per la legislació laboral de l'Estat on es prestin els serveis, sens perjudici que l'accés als llocs de treball s'ha d'ajustar als principis d'igualtat, mèrit, capacitat, publicitat i idoneïtat. En cap cas aquest personal té la consideració de personal de l'Administració de la Generalitat.

Cal tenir en compte que fruit de l'evolució del text durant la tramitació, aquesta disposició addicional vint-i-novena passa a ser la disposició addicional vint-i-dosena. A banda d'això, com a resultat de les aportacions rebudes durant el mes d'octubre de 2025, tant del Departament d'Unió Europea i Acció Exterior com de l'Agència per a la Competitivitat de l'empresa (ACCIÓ), i que es recullen convenientment en l'apartat I. Informació interdepartamental, punts 1 i 10 de la present memòria, així com arran de l'informe jurídic final (apartat IX de la present memòria), finalment aquesta disposició addicional ha quedat redactada de la forma següent:

Disposició addicional vint-i-dosena. Personal que presta serveis a les delegacions, oficines i dependències de l'Administració de la Generalitat i les seves entitats de dret públic ubicades a l'estranger

1. El personal al servei de les delegacions del Govern a l'exterior està constituït per personal funcionari o laboral de l'Administració de la Generalitat, adscrit a les delegacions.

2. El personal contractat local per prestar serveis a les oficines i dependències de l'Administració de la Generalitat i de les seves entitats de dret públic ubicades a l'estranger es regeix per les disposicions de dret internacional privat que en cada moment determinin la llei nacional aplicable als contractes de treball individuals, sens perjudici que la seva contractació s'ajusti als principis d'igualtat, mèrit, capacitat, publicitat i idoneïtat.

Observació 104

Respecte de l'article 41, sobre les relacions de llocs de treball, tenint en compte que la iniciativa atribueix a la persona titular de la Secretaria General de cada departament l'aprovació de la relació de llocs de treball departamental i del seu sector públic (article 19.2.g), es proposa a l'apartat 2 fer constar a qui en correspondria la publicació, si a qui ha d'aprovar-la o a l'òrgan competent en matèria de funció pública.

126/838

Doc.original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

126 de 838

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

Valoració: Proposta no atesa.

L'article 41 regula les relacions de llocs de treball i determina de forma específica l'obligatorietat de la seva publicació i la periodicitat amb la finalitat de transparència. La competència per a la seva publicació no es considera susceptible de regulació en la Llei, podrà ser determinada d'acord amb els criteris generals i directius de la persona titular de la secretaria sectorial competent en matèria d'ocupació pública, en els termes que preveu l'article 16.d).

Convé destacar que, per bé que inicialment aquesta fou la valoració, aquesta observació ha decaigut perquè el contingut al qual es refereix ja no es recull en aquests termes en l'Avantprojecte de Llei. Més endavant, en aquesta memòria es recull convenientment el canvi produït en la competència per aprovar les relacions de llocs de treball, fruit de les actuacions addicionals dutes a terme amb posterioritat als tràmits d'audiència i informació pública.

Observació 105

A l'article 45, sobre el instruments de gestió dels llocs de treball, es preveu als apartats 3 i 4 que cada departament relacioni els llocs de programes temporals ja en la relació de llocs de treball ja en un altre instrument de gestió de llocs complementaris. Tanmateix, no semblaria previst a qui correspondria l'aprovació d'aquest altre instrument. Convindria completar el precepte a aquest efecte.

Valoració: Proposta no atesa.

En l'àmbit de l'Administració de la Generalitat, correspon a les persones titulars de les secretaries generals dels departaments aprovar o modificar les relacions de llocs de treball i els instruments de gestió de llocs de treball complementaris, d'acord amb les directrius i els criteris establerts pel departament competent en matèria d'ocupació pública (article 19.2.g).

Convé destacar que, si bé inicialment aquesta fou la valoració, aquesta observació ha decaigut perquè el contingut al qual es refereix ja no es recull en aquests termes en l'Avantprojecte de Llei. Més endavant, en aquesta memòria es recull convenientment el canvi produït en la competència per aprovar les relacions de llocs de treball, fruit de les actuacions addicionals dutes a terme amb posterioritat als tràmits d'audiència i informació pública.

Observació 106

A l'article 61, sobre els sistemes de selecció, se suggereix en relació amb l'apartat 7 valorar la conveniència de clarificar com es concretaria la funció de l'Escola d'Administració Pública de Catalunya (EAPC) de gestionar la selecció del personal funcionari de carrera de l'Administració de la Generalitat. Val a dir, a més, que aquesta funció no es troba recollida després, a l'article 230.1.1 de la iniciativa, on es relacionen les funcions de l'EAPC.

Aquesta observació s'ha d'entendre referida a l'actual article 59 i a l'article 20.

Valoració: Proposta parcialment atesa.

127/838

Doc.original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

127 de 838

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

L'actual article 59, apartat 6, determina que l'Escola d'Administració Pública de Catalunya (EAPC) és la institució que gestiona la selecció del personal funcionari de carrera de l'Administració de la Generalitat.

Pel que fa a l'observació relativa a l'article 230, convé subratllar que aquesta observació ha decaïgut perquè el contingut al qual es refereix ja no es recull en l'Avantprojecte de Llei. Més endavant, en aquesta memòria es recull convenientment el canvi produït en relació amb la regulació de l'Escola d'Administració Pública de Catalunya. Si bé a l'article 20 s'ha especificat convenientment la funció de gestionar i resoldre els processos selectius del personal funcionari de l'Administració de la Generalitat.

Observació 107

En l'article 69, referit a la selecció d'empleats públics temporals, s'indica en l'apartat 2 el següent:

2. El procés de selecció del personal funcionari interí i del personal laboral temporal ha de garantir la idoneïtat de la persona seleccionada per a l'adequat desenvolupament de les funcions del lloc de treball. En cap cas no es pot accedir a la prestació de serveis temporals si no és amb la superació prèvia d'un procés de selecció en els termes establerts en aquesta Llei.

La selecció del personal temporal es pot dur a terme mitjançant la constitució de borses d'ocupació temporal, o bé mitjançant convocatòries específiques quan sigui més adequat a la necessitat i les característiques dels llocs a cobrir.

Per a l'assoliment del percentatge de reserva de discapacitat, podran crear-se borses de treball específiques per a persones amb discapacitat.

Tenint en compte que és el departament qui pot fer la valoració de la necessitat i les característiques dels llocs a cobrir, es proposa que es deixi a criteri departamental fer la selecció del personal temporal mitjançant la constitució de borses d'ocupació temporal, o bé mitjançant convocatòries específiques.

Es proposa suprimir el paràgraf segon de l'article 69.7, que seria reiteratiu, i limitar la regulació del precepte a la composició de les borses d'ocupació temporal:

7. L'Escola d'Administració Pública de Catalunya pot convocar periòdicament processos de selecció de personal temporal per als diferents cossos, escales o categories professionals, amb la finalitat de constituir borses d'ocupació temporal a les quals poden recórrer totes les administracions públiques catalanes, d'acord amb el conveni que subscriuguin a aquest efecte.

~~**En l'àmbit de l'Administració de la Generalitat, la gestió de la selecció temporal correspon a l'Escola d'Administració Pública de Catalunya, preferentment amb la constitució de borses d'ocupació temporal, i en qualsevol cas mitjançant l'administració de les relacions de reserva que es generin en els processos de selecció que hagi gestionat.**~~

Aquesta observació s'ha d'entendre referida a l'actual article 67.

128/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

128 de 838



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

Valoració: Proposta no atesa.

L'Avantprojecte de llei configura un nou model d'ocupació pública catalana que atribueix a l'Escola d'Administració Pública de Catalunya (EAPC) un paper cabdal en matèria de selecció de personal, específicament pel que fa a l'Administració de la Generalitat. Es considera adient mantenir l'atribució a l'EAPC de la selecció del personal temporal, preferentment mitjançant la constitució de borses d'ocupació temporal.

Tanmateix, convé destacar que com es recull adequadament més endavant en la present memòria, l'actual article 67 ha estat objecte d'evolució arran de les diverses aportacions rebudes. Així, aquesta observació s'ha d'entendre atesa parcialment, de manera que pel que fa al contingut que aquí interessa, l'actual apartat 6 de l'article 67 preveu el següent:

6. En l'àmbit de l'Administració de la Generalitat, la selecció temporal s'ha d'efectuar preferentment amb la constitució de borses d'ocupació temporal.

Observació 108

Al mateix article 69, sobre la selecció d'empleats públics temporals, la previsió d'exempció a la realització de la prova prevista a l'apartat 4 semblaria condicionar la valoració de la prova a apte o no apte:

4. Amb caràcter general, tant per a l'accés a les borses d'ocupació pública com quan la selecció es dugui a terme mitjançant convocatòries específiques, s'ha de fer una prova selectiva, emprant algun dels instruments a què fan referència les lletres a) i e) de l'apartat segon de l'article 62. En el supòsit que la selecció de personal temporal tingui com a causa la substitució de la persona titular del lloc de treball per a un període que no superi els tres mesos de durada, es podrà emprar qualsevol dels instruments de selecció previstos a l'article 62. Queden exemptes de la realització de la prova les persones que hagin superat un procés selectiu d'accés sense obtenir plaça.

Aquesta observació s'ha d'entendre referida a l'actual article 67.

Valoració: Proposta atesa.

S'ha suprimit el requeriment de la realització de proves selectives i la determinació dels instruments per a portar-les a terme.

Tanmateix, convé destacar que com es recull adequadament més endavant en la present memòria, l'actual article 67 ha estat objecte d'evolució arran de les diverses aportacions rebudes. Així, l'actual article 67 ha quedat redactat en els termes següents:

Article 67. Selecció d'empleats públics temporals

1. La selecció del personal funcionari interí i del personal laboral temporal de les administracions públiques catalanes s'ha de portar a terme mitjançant procediments àgils, amb garantia dels principis d'igualtat, mèrit, capacitat, publicitat i celeritat.

129/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

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

Les persones que participin en aquests processos de selecció han de reunir els requisits d'accés a l'ocupació pública establerts en aquesta Llei.

2. El procés de selecció del personal funcionari interí i del personal laboral temporal ha de garantir la idoneïtat de la persona seleccionada per a l'adequat desenvolupament de les funcions del lloc de treball.

La selecció del personal temporal es pot dur a terme mitjançant la constitució de borses d'ocupació temporal amb vigència limitada, o bé mitjançant convocatòries específiques quan sigui més adequat a la necessitat i les característiques dels llocs de treball a cobrir, d'acord amb el que s'estableixi reglamentàriament.

3. Les administracions públiques catalanes han de publicar i difondre els processos de selecció de personal temporal en la seva seu electrònica i en el Portal de l'ocupació pública catalana.

4. En els procediments de selecció de personal funcionari interí, sempre que la naturalesa i la durada prevista del nomenament ho permetin, s'ha de preveure un període de prova, que no pot excedir de sis mesos per a llocs de treball dels subgrups A1 i A2, ni de tres mesos per a la resta de grups i subgrups. Aquest període de prova ha de ser supervisat pel superior jeràrquic immediat de la persona seleccionada. No s'exigeix període de prova quan la persona seleccionada hagi prestat serveis durant un període mínim d'un any i disposi d'un informe d'avaluació favorable respecte d'un nomenament d'interinitat immediatament anterior en el mateix cos o escala.

En els procediments de selecció de personal laboral temporal el període de prova es regeix pel que disposa la legislació laboral.

5. L'Escola d'Administració Pública de Catalunya pot convocar periòdicament processos de selecció de personal temporal per als diferents cossos, escales de personal funcionari, amb la finalitat de constituir borses d'ocupació temporal a les quals poden recórrer totes les administracions públiques catalanes, d'acord amb el conveni que subscriuguin a aquest efecte i sense perjudici de les altres borses d'ocupació pública temporal que hagin conveniat les administracions públiques catalanes.

6. En l'àmbit de l'Administració de la Generalitat, la selecció temporal s'ha d'efectuar preferentment amb la constitució de borses d'ocupació temporal.

Observació 109

Els períodes de prova previstos a l'article 69.6 es consideren massa curts (*no pot excedir dels dos mesos per a llocs de treball classificats dins del grup A, ni d'un mes per a la resta de grups*). Val a tenir en compte, a més, que podrien afectar els mesos de vacances. Es proposa d'ampliar-los perquè no quedin desvirtuats i serveixin a la finalitat prevista.

Es proposa també que l'exempció del període de prova quan la persona seleccionada hagi prestat serveis durant un període mínim d'un any i disposi d'un informe d'avaluació favorable respecte d'un nomenament d'interinitat immediatament anterior en el mateix cos o escala, es limiti al mateix departament.

130/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

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

Aquesta observació s'ha d'entendre referida a l'actual article 67.

Valoració: Proposta atesa parcialment.

Es modifica el període de prova establert per tal que passi a ser no superior a tres mesos per a llocs de treball classificats dins dels subgrups A 1 i A2, i dos mesos per a la resta de grups.

L'exempció de la prova ha de ser aplicable a tot el personal funcionari interí que acrediti un informe d'avaluació favorable respecte d'un nomenament d'interinitat immediatament anterior en el mateix cos o escala, sense limitació de departament.

Es modifica l'apartat 7 (anterior apartat 6) de l'article 69, actual article 67, en els termes següents:

*6.7. En els procediments de selecció de personal funcionari interí, sempre que la naturalesa i la durada prevista del nomenament ho permetin, s'ha de preveure un període de prova, que no pot excedir de ~~tres dos~~ mesos per a llocs de treball **dels subgrups A1 i A2 classificats dins del grup A, ni de dos mesos d'un mes** per a la resta de grups i subgrups. Aquest període de prova ha de ser supervisat pel superior jeràrquic immediat de la persona seleccionada. No s'exigeix període de prova quan la persona seleccionada hagi prestat serveis durant un període mínim d'un any i disposi d'un informe d'avaluació favorable respecte d'un nomenament d'interinitat immediatament anterior en el mateix cos o escala.*

En els procediments de selecció de personal laboral temporal el període de prova es regeix pel que disposa la legislació laboral.

Tanmateix, convé subratllar que com es recull adequadament més endavant en la present memòria, l'actual article 67 ha estat objecte d'evolució arran de les diverses aportacions rebudes al llarg de la tramitació, que entre d'altres qüestions, també criticaven que el període de prova previst era excessivament curt. De manera que la qüestió relativa al període de prova ha quedat recollida de la forma següent:

4. En els procediments de selecció de personal funcionari interí, sempre que la naturalesa i la durada prevista del nomenament ho permetin, s'ha de preveure un període de prova, que no pot excedir de sis mesos per a llocs de treball dels subgrups A1 i A2, ni de tres mesos per a la resta de grups i subgrups. Aquest període de prova ha de ser supervisat pel superior jeràrquic immediat de la persona seleccionada. No s'exigeix període de prova quan la persona seleccionada hagi prestat serveis durant un període mínim d'un any i disposi d'un informe d'avaluació favorable respecte d'un nomenament d'interinitat immediatament anterior en el mateix cos o escala.

En els procediments de selecció de personal laboral temporal el període de prova es regeix pel que disposa la legislació laboral.

Observació 110

En relació amb l'article 75, relatiu a la jubilació forçosa, jubilació per incapacitat permanent i perllongament de la permanència en el servei actiu, convindria valorar, en relació amb l'apartat 3, si els criteris previstos a les lletres a) *L'aptitud per a l'acompliment de les tasques i funcions*

131/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

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

pròpies del lloc de treball que s'ocupa; b) La conducta professional i els resultats de l'avaluació de l'acompliment i d) L'absentisme durant l'any anterior a la sol·licitud del perllongament, no constituïrien, en realitat, pressupòsits necessaris per a un correcte exercici de la funció pública i no haurien de poder valorar-se positivament per a perllongar la permanència en el servei actiu.

D'altra banda, es proposa clarificar què s'ha d'entendre per "*absentisme durant l'any anterior a la sol·licitud del perllongament*".

Aquesta observació s'ha d'entendre referida a l'actual article 73, que regula el perllongament de la permanència en el servei actiu.

Valoració: Proposta no atesa.

Els criteris previstos a l'article 73 per resoldre les sol·licituds de permanència en el servei actiu permeten valorar els diferents ítems establerts tant per l'atorgament com per a la denegació del perllongament. Es considera adient mantenir la formulació de l'article i no determinar que els criteris indicats siguin pressupòsits necessaris per a l'autorització del perllongament, com es proposa.

Pel que fa al terme "*absentisme*", tenint en compte que els supòsits poden ser diversos, no es considera adient la seva delimitació en la Llei.

Observació 111

L'article 118 regula la mobilitat entre administracions públiques catalanes en els apartats 1 i 2, i amb altres administracions públiques en l'apartat 3. Per tal de no induir a confusió es proposa revisar el tenor literal del precepte en els termes següents:

3. Excepcionalment, quan siguin homologables les funcions dels cossos i escales, la mobilitat ~~entre les amb altres~~ administracions públiques es pot duu a terme de conformitat amb els requisits i condicions que determini prèviament l'administració de destinació en les relacions de llocs de treball i d'acord amb el que disposi la convocatòria corresponent, conforme al principi de reciprocitat i segons els convenis de col·laboració que es puguin subscriure.

D'altra banda, es proposa que es valori la conveniència d'incorporar a la iniciativa un règim transitori en forma de disposició després del text articulat que doni cobertura a la mobilitat del personal no acreditat.

Aquesta observació s'ha d'entendre referida a l'actual article 116.

Valoració: Proposta no atesa.

La referència a la mobilitat "*entre*" les administracions públiques es considera correcta, aquest redactat és el que s'utilitza al llarg de l'articulat, sens perjudici de la correcció lingüística a la qual serà sotmesa el text definitiu de l'avantprojecte de Llei.

Quant a la incorporació en el text de la previsió d'un règim transitori per donar cobertura a la mobilitat entre les administracions públiques catalanes del personal funcionari de carrera no

132/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

132 de 838

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

acreditat d'acord amb el previst a l'article 118, no es considera necessari, atès que si bé l'apartat 2 de l'esmentat article estableix que la mobilitat entre les administracions públiques catalanes es duu a terme, amb caràcter general, mitjançant l'acreditació, també l'apartat 3 estableix que, excepcionalment, quan siguin homologables les funcions dels cossos i escales, la mobilitat es pot dur a terme de conformitat amb els requisits i condicions que determini prèviament l'administració de destinació en les relacions de llocs de treball i d'acord amb el que disposi la convocatòria corresponent, conforme al principi de reciprocitat i segons els convenis de col·laboració que es puguin subscriure.

Malgrat aquesta és la valoració inicial, fruit d'observacions posteriors aquest article 118, actual article 116, ha sofert diversos canvis. Aquests canvis es recullen convenientment més endavant en la present memòria (apartats V i VII). Tanmateix, i pel que aquí interessa, convé recalcar que la previsió s'ha mantingut, i en aquest sentit l'apartat 5 de l'article 116 preveu "5. Quan les funcions dels cossos i escales siguin homologables, la mobilitat entre les administracions públiques es pot dur a terme, així mateix, de conformitat amb els requisits i condicions que determini prèviament l'administració de destinació en les relacions de llocs de treball i d'acord amb el que disposi la convocatòria corresponent, conforme al principi de reciprocitat."

Observació 112

L'article 127, relatiu al complement específic pel factor d'incompatibilitat o per un concepte equiparable, preveu la possibilitat de renunciar a la dedicació exclusiva, però el problema de l'art. 16 de la Llei 53/1984, de 26 de desembre, d'incompatibilitats del personal al servei de les administracions públiques, és que cal preveure la renúncia del complement, no del factor d'incompatibilitat. El nou redactat de l'art. 16 ha estat interpretat pel Tribunal Suprem en STS 5/12/2019 i el que cal és poder renunciar a l'excés del 30% del complement específic.

Aquesta observació s'ha d'entendre referida a l'actual article 125.

Valoració: Proposta atesa parcialment.

L'article 127 fa referència, únicament, al "complement específic pel factor d'incompatibilitat o per un concepte equiparable". En relació amb qualsevol altra qüestió relativa a aquesta matèria seguirà sent d'aplicació la normativa vigent sobre incompatibilitats.

Es modifica el redactat de l'article 127 en els termes següents:

Article 127. Complement específic pel factor d'incompatibilitat o per un concepte equiparable

~~1. No es pot autoritzar ni reconèixer la compatibilitat per a l'exercici d'activitats privades als empleats públics que ocupin llocs de treball que comporten la percepció d'un complement que inclogui el factor d'incompatibilitat, dedicació exclusiva o concepte equiparable, sens perjudici de les excepcions establertes sempre que la seva quantia superi els límits establerts a la legislació sobre incompatibilitats.~~

~~2. S'han de determinar per reglament les condicions i el procediment per a la concreció dels llocs de treball o funcions en què el personal que els ocupa pot renunciar a la~~

133/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

133 de 838

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

~~dedicació exclusiva, amb la corresponent renúncia al complement o factor que la retribueix.~~

Tanmateix, fruit d'una observació posterior, que es recull adequadament més endavant en la present memòria, finalment l'article 127, actual article 125, ha quedat redactat de la forma següent:

Article 125. Complement específic pel factor d'incompatibilitat o per un concepte equiparable

No es pot autoritzar ni reconèixer la compatibilitat als empleats públics que ocupin llocs de treball que comporten la percepció d'un complement que inclogui el factor d'incompatibilitat, dedicació exclusiva o concepte equiparable.

Observació 113

Atesa la idiosincràsia pròpia d'algunes delegacions del Govern de la Generalitat a l'exterior dependents del Departament d'Acció Exterior i Unió Europea (actualment n'és un cas la delegació del Govern davant la Unió Europea), se suggereix d'ampliar en l'article 146, referit a les retribucions del personal funcionari que presta serveis a l'estranger, l'àmbit subjectiu als empleats públics en general, tenint en compte que també afecta el personal laboral de l'Administració.

D'altra banda, es proposa revisar la redacció de l'apartat 2 del precepte per tal de clarificar la naturalesa de la figura, així com obviar qualsevol referència que pugui dirigir o restringir l'actuació del Govern en la matèria, en les termes següents:

2. Així mateix, perceben una indemnització per A les retribucions íntegres resultants del sou, pagues extraordinàries i complements de caràcter fix i periòdic se li aplicarà un mòdul d'equiparació del poder adquisitiu i qualitat de vida. Correspon al , que l'ha de determinar el Govern de la Generalitat la seva determinació en funció de les especificitats del país de destinació.

El títol del precepte podria ser *Retribucions del personal de l'Administració de la Generalitat desplaçat per a prestar serveis a l'estranger*.

Aquesta observació s'ha d'entendre referida a l'actual article 143.

Valoració: Proposta atesa parcialment.

Atès que l'Estat té la competència exclusiva en matèria de legislació laboral, la regulació de les retribucions del personal laboral que presta serveis a l'estranger no és susceptible de regulació en l'avantprojecte de Llei. En aquest sentit, cal mantenir l'enunciat de l'article: "*Retribucions del personal funcionari que presta serveis a l'estranger*".

Quant al contingut de l'apartat 2 de l'article 146, actual article 143, es modifica en els termes següents:

2. A les retribucions íntegres resultants del sou, pagues extraordinàries i complements de caràcter fix i periòdic se li aplicarà, en concepte d'indemnització, un mòdul d'equiparació del

134/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

134 de 838

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

poder adquisitiu i qualitat de vida, que l'ha de determinar el Govern de la Generalitat en funció de les especificitats del país de destinació.

Observació 114

A l'article 178, relatiu al permís per a la participació en projectes o programes de cooperació per al desenvolupament i d'acció humanitària, es proposa fer constar que l'autorització del permís, en l'àmbit de l'Administració de la Generalitat, haurà de comptar amb la validació de l'interès de l'Administració a través del departament amb competències de cooperació, actualment, el Departament d'Acció Exterior i Unió Europea.

Aquesta observació s'ha d'entendre referida a l'actual article 171.

Valoració: Proposta no atesa.

No es considera susceptible d'inclusió en la Llei els tràmits requerits en l'àmbit de l'Administració de la Generalitat per a l'autorització d'aquest permís, sens perjudici que es pugui establir aquest requeriment en altres disposicions o instruccions específiques.

Observació 115

Respecte de l'article 188 sobre els efectes i reingrés al servei des de la situació de serveis especials, en l'apartat 4 convindria valorar l'eventual afectació que la garantia establerta en relació amb el nivell de destinació del darrer lloc ocupat amb destinació definitiva, podria tenir en termes de tensionament de la relació de llocs de treball, especialment en el cas de departaments petits.

Aquesta observació s'ha d'entendre efectuada a l'actual article 181.

Valoració: Proposta atesa parcialment

Es modifica l'apartat 4 de l'article 188, actual apartat 4 de l'article 181, en els termes següents:

4. El personal funcionari amb dret a la reserva del lloc de treball té dret a reingressar al lloc de treball que ocupava anteriorment amb caràcter definitiu i el personal funcionari amb dret a la reserva de destinació té dret a reingressar, en adscripció provisional, a un lloc de treball del seu cos o escala en la mateixa localitat del darrer lloc ocupat amb destinació definitiva i amb el mateix nivell de destinació percebent les retribucions bàsiques i el complement de carrera professional que tingui reconegut, així com el complement específic del lloc que passi a ocupar provisionalment. En el cas que el complement específic del lloc ocupat provisionalment sigui inferior al del darrer lloc ocupat amb destinació definitiva, percebrà el complement específic mínim de dos nivells per sota del nivell del lloc de treball que ocupava amb caràcter definitiu, sempre que l'hagi ocupat durant un mínim de quatre anys. En tot cas, aquesta garantia opera amb exclusió dels factors de penositat, perillositat, incompatibilitat i dedicació superior a la normal.

135/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

135 de 838

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

Observació 116

A l'article 203, sobre responsabilitat disciplinària, convindria valorar en l'apartat 5 si la inscripció de les sancions en el Registre de personal hauria de reflectir-se també en el Registre únic de les administracions públiques catalanes previst a l'article 51.

Aquesta observació s'ha d'entendre referida a l'article 196, en relació amb l'article 49.

Valoració: Proposta no atesa.

No hi ha un registre de personal únic de totes les administracions públiques catalanes, el registre que es preveu a l'article 51, apartat 5, actual article 49, apartat 5, és un registre de dades de l'ocupació pública de Catalunya amb finalitats estadístiques i informatives sobre l'evolució i les característiques de l'ocupació en el sector públic català.

En data 10 de setembre de 2025, previ a l'apartat IIIA, el Departament d'Unió Europea i Acció Exterior formula noves observacions a l'Avantprojecte de Llei de l'ocupació pública catalana (v5_04.08.2025):

Observació A: Es proposa la modificació de la **Disposició adicional vint-i-dosena**, atès que aquesta fa referència a la contractació, per part de les delegacions, de personal local. Segons indica l'Acord GOV/191/2025, de 22 de juliol, pel qual s'aprova el Pla de consolidació de les delegacions del Govern a l'exterior indica: "a. Analitzar l'estructura dels recursos humans de les delegacions i proposar un model en què el personal que hi presta serveis tingui la consideració d'empleat públic de l'Administració de la Generalitat de Catalunya."

Caldria modificar, doncs, la referència que es realitza al personal de les delegacions.

La redacció que consta a l'Avantprojecte de Llei de l'ocupació pública catalana és la següent:

"Disposició adicional vint-i-dosena. Personal local que presta serveis a les delegacions, oficines i dependències de l'Administració de la Generalitat ubicades a l'estranger.

La contractació de personal local per a la prestació de serveis en delegacions, oficines i dependències de l'Administració de la Generalitat a l'estranger es regeix per la legislació laboral de l'Estat on es prestin els serveis, sens perjudici que l'accés als llocs de treball s'ha d'ajustar als principis d'igualtat, mèrit, capacitat, publicitat i idoneïtat. En cap cas aquest personal te la consideració de personal de l'Administració de la Generalitat."

La redacció que es proposa donar, pel que fa al personal de les delegacions, és:

"El personal de les delegacions del Govern de la Generalitat a l'estranger té la consideració d'empleat públic de l'Administració de la Generalitat i es regeix per la normativa de funció pública."

En aquest sentit, cal remarcar que aquesta proposta únicament es refereix al personal de les delegacions i que no afecta a personal d'oficines i dependències de l'Administració de la Generalitat a l'estranger que puguin prestar serveis físicament, en el seu cas, a les

136/838

Doc.original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

136 de 838

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

delegacions del Govern. Així doncs, únicament va referida al personal de les delegacions del Govern de la Generalitat a l'estranger.

Valoració: Proposta atesa parcialment.

En aquesta disposició es regula exclusivament el personal local (contractat en origen) al qual li és d'aplicació les normes d'ordre públic d'aquest país. En aquest sentit, si bé no hi ha problema en considerar-lo, en sentit ampli, empleat públic de l'Administració de la Generalitat, s'ha de significar que no és personal laboral de l'Administració de la Generalitat, i no els és d'aplicació la normativa de funció pública, ni el text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors aprovat pel Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, ni el VI Conveni col·lectiu.

En conseqüència, es modifica la disposició addicional vint-i-dosena, que queda redactada de la forma següent:

Disposició addicional vint-i-dosena. Personal local que presta serveis a les delegacions, oficines i dependències de l'Administració de la Generalitat ubicades a l'estranger.

La contractació de personal local per a la prestació de serveis en delegacions, oficines i dependències de l'Administració de la Generalitat a l'estranger es regeix per la legislació laboral de l'Estat on es prestin els serveis, sens perjudici que l'accés als llocs de treball s'ha d'ajustar als principis d'igualtat, mèrit, capacitat, publicitat i idoneïtat. ~~En cap cas aquest personal té la consideració de personal de l'Administració de la Generalitat. Aquest personal té la consideració d'empleat públic de l'Administració de la Generalitat.~~

Cal tenir en compte que fruit de l'evolució del text durant la tramitació, aquesta disposició addicional vint-i-novena passa a ser la disposició addicional vint-i-dosena. A banda d'això, com a resultat de les aportacions rebudes durant el mes d'octubre de 2025, tant del Departament d'Unió Europea i Acció Exterior com de l'Agència per a la Competitivitat de l'empresa (ACCIÓ), i que es recullen convenientment en l'apartat I. Informació interdepartamental, punts 1 i 10 de la present memòria, així com arran de l'informe jurídic final (apartat IX de la present memòria), finalment aquesta disposició addicional ha quedat redactada de la forma següent:

Disposició addicional vint-i-dosena. Personal que presta serveis a les delegacions, oficines i dependències de l'Administració de la Generalitat i les seves entitats de dret públic ubicades a l'estranger

1. El personal al servei de les delegacions del Govern a l'exterior està constituït per personal funcionari o laboral de l'Administració de la Generalitat, adscrit a les delegacions.

2. El personal contractat local per prestar serveis a les oficines i dependències de l'Administració de la Generalitat i de les seves entitats de dret públic ubicades a l'estranger es regeix per les disposicions de dret internacional privat que en cada moment determinin la llei nacional aplicable als contractes de treball individuals, sens perjudici que la seva contractació s'ajusti als principis d'igualtat, mèrit, capacitat, publicitat i idoneïtat.

Observació B: En relació amb l'article 180, relatiu als **serveis especials**. La redacció actual és:

137/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

137 de 838

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

"1. El personal funcionari de carrera és declarat en situació de serveis especials:

[...]

i) Quan és nomenat o designat pel Govern de la Generalitat com a delegat, delegada o representant del Govern davant la Unió Europea o a l'exterior."

Atès que el departament d'Unió Europea i Acció Exterior té interès en què els delegats del Govern davant la Unió Europea i a l'exterior siguin equiparats a alts càrrecs, proposem que s'elimini la referència al terme "designat". També es proposem que s'elimini la referència a "representant", ja que la modificació del decret 61/2017 preveu l'eliminació d'aquest terme.

En aquest sentit, cal dir que l'esborrany d'Avantprojecte de llei d'organització de l'Administració de la Generalitat i del seu sector públic institucional que es trobava en tramitació la legislatura passada, ja preveia que els delegats del Govern a l'exterior són òrgans directius, és a dir, alts càrrecs.

"Article 9. Òrgans superiors i directius

1. Són òrgans superiors de l'Administració de la Generalitat: el president o la presidenta de la Generalitat, el Govern, el conseller primer o la consellera primera del Govern, el vicepresident o la vicepresidenta del Govern, els consellers o les conselleres, la Secretaria del Govern, els comissionats, les secretaries generals i les sectorials i les delegacions territorials del Govern.

*2. Són òrgans directius de l'Administració de la Generalitat: les direccions generals, les direccions de serveis i les **delegacions del Govern a l'exterior.**"*

Valoració: Proposta atesa parcialment.

S'elimina el terme "representant" i el "nomenament". El terme "designat" es manté atès que inclou les possibles situacions –ja siguin nomenaments o contractacions– i canvis que es puguin generar de futur.

Es modifica l'apartat i) del punt 1 de l'article 180, que queda redactat de la forma següent:

1. El personal funcionari de carrera és declarat en situació de serveis especials:

i) Quan és ~~nomenat o~~ designat pel Govern de la Generalitat com a delegat o delegada, ~~delegada o representant~~ del Govern davant la Unió Europea o a l'exterior.

Cal tenir en compte que fruit de les observacions rebudes en data 9, 17 i 23 d'octubre de 2025 del Departament d'Unió Europea i Acció Exterior, i que es recullen a continuació, finalment la lletra i) de l'apartat 1 de l'article 180, ha quedat redactada de la forma següent:

i) Quan és nomenat o designat pel Govern de la Generalitat com a delegat o delegada del Govern davant la Unió Europea o a l'exterior.

Observació C: En relació amb l'**excedència forçosa**, es proposa afegir una disposició addicional que prevegi el següent:

"La persona que té la condició de personal laboral fix de l'Administració de la Generalitat o del seu sector públic i és nomenada o contractada en règim d'alta direcció com a personal directiu

138/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

138 de 838

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

públic professional, en l'àmbit de l'Administració de la Generalitat o del seu sector públic té dret a ser declarat en situació laboral d'excedència forçosa".

Aquesta proposta és congruent amb la declaració de serveis especials dels funcionaris públics en el mateix supòsit, d'acord amb el redactat de l'avantprojecte de llei d'ocupació, i resulta compatible amb l'article 46 de l'Estatut dels Treballadors.

Valoració: Proposta no atesa.

La Generalitat no té competència en matèria de legislació laboral per la qual cosa no pot regular els supòsits d'excedència forçosa laboral, que com a tal està normativitzada al text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors aprovat pel Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, i l'especificació de la qual correspon a la negociació col·lectiva mitjançant els convenis col·lectius.

Una vegada acomplert l'Apartat IIIA del Consell Tècnic (12 de setembre de 2025), en data 9 d'octubre de 2025 (malgrat estar intitulades en el document com del 10 d'octubre de 2025 i portar al peu data del 8 d'octubre de 2025), es reben noves al·legacions del **Departament d'Unió Europea i Acció Exterior**, que formula observacions addicionals a l'Avantprojecte de llei de l'ocupació pública, tenint en compte les valoracions recollides en la cinquena memòria de valoració d'observacions i al·legacions de 17 de setembre de 2025:

Observació A (departament d'Unió Europea i Acció Exterior, formulada el 10.09.2025):

Es proposa la modificació de la Disposició addicional vint-i-dosena, atès que aquesta fa referència a la contractació, per part de les delegacions, de personal local.

Segons indica l'Acord GOV/191/2025, de 22 de juliol, pel qual s'aprova el Pla de consolidació de les delegacions del Govern a l'exterior indica: "a. Analitzar l'estructura dels recursos humans de les delegacions i proposar un model en què el personal que hi presta serveis tingui la consideració d'empleat públic de l'Administració de la Generalitat de Catalunya."

Caldria modificar, doncs, la referència que es realitza al personal de les delegacions.

La redacció que consta a l'Avantprojecte de llei de l'ocupació pública catalana és la següent:

"Disposició addicional vint-i-dosena. Personal local que presta serveis a les delegacions, oficines i dependències de l'Administració de la Generalitat ubicades a l'estranger.

La contractació de personal local per a la prestació de serveis en delegacions, oficines i dependències de l'Administració de la Generalitat a l'estranger es regeix per la legislació laboral de l'Estat on es presten els serveis, sens perjudici que l'accés als llocs de treball s'ha d'ajustar als principis d'igualtat, mèrit, capacitat, publicitat i idoneïtat. En cap cas aquest personal té la consideració de personal de l'Administració de la Generalitat."

La redacció que es proposa donar, pel que fa al personal de les delegacions, és:

"El personal de les delegacions del Govern de la Generalitat a l'estranger té la consideració d'empleat públic de l'Administració de la Generalitat i es regeix per la normativa de funció pública."

139/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

139 de 838

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

En aquest sentit, cal remarcar que aquesta proposta únicament es refereix al personal de les delegacions i que no afecta a personal d'oficines i dependències de l'Administració de la Generalitat a l'estranger que puguin prestar serveis físicament, en el seu cas, a les delegacions del Govern. Així doncs, únicament va referida al personal de les delegacions del Govern de la Generalitat a l'estranger.

Valoració de la Secretaria d'Administració i Funció Pública: Proposta atesa parcialment.

En aquesta disposició es regula exclusivament el personal local (contractat en origen) al qual li és d'aplicació les normes d'ordre públic d'aquest país. En aquest sentit, si bé no hi ha problema en considerar-lo, en sentit ampli, empleat públic de l'Administració de la Generalitat, s'ha de significar que no és personal laboral de l'Administració de la Generalitat, i no els és d'aplicació la normativa de funció pública, ni el text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors aprovat pel Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, ni el VI Conveni col·lectiu.

En conseqüència, es modifica la disposició addicional vint-i-dosena, que queda redactada de la forma següent:

"Disposició addicional vint-i-dosena. Personal local que presta serveis a les delegacions, oficines i dependències de l'Administració de la Generalitat ubicades a l'estranger.

La contractació de personal local per a la prestació de serveis en delegacions, oficines i dependències de l'Administració de la Generalitat a l'estranger es regeix per la legislació laboral de l'Estat on es prestin els serveis, sens perjudici que l'accés als llocs de treball s'ha d'ajustar als principis d'igualtat, mèrit, capacitat, publicitat i idoneïtat. **En cap cas aquest personal té la consideració de personal de l'Administració de la Generalitat. Aquest personal té la consideració d'empleat públic de l'Administració de la Generalitat.**"

Nova observació per part del Departament d'Unió Europea i Acció Exterior:

La nova redacció que, en resposta a les observacions formulades, s'ha plasmat a l'avantprojecte de llei, indica que el personal té la consideració d'empleat públic de l'Administració de la Generalitat però, tanmateix, la valoració de la Secretaria d'Administració i Funció Pública, feta constar a la memòria, indica que la disposició "regula exclusivament el personal local (contractat en origen) al qual li és d'aplicació les normes d'ordre públic d'aquest país. En aquest sentit, **si bé no hi ha problema en considerar-lo, en sentit ampli, empleat públic de l'Administració de la Generalitat, s'ha de significar que no és personal laboral de l'Administració de la Generalitat**, i no els és d'aplicació la normativa de funció pública, ni el text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors aprovat pel Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, ni el VI Conveni col·lectiu." En conseqüència, es cospa que el redactat que s'ha donat a la disposició addicional vint-i-dosena ("Aquest personal té la consideració d'empleat públic de l'Administració de la Generalitat") no acaba de ser coherent amb l'explicació que l'acompanya, en la que es diu que "s'ha de significar que no és personal laboral de l'Administració de la Generalitat".

D'altra banda, des del Departament d'Unió Europea i Acció Exterior, considerem necessari efectuar una distinció, amb caràcter previ, per aclarir els termes de la proposta que es formula:

140/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

140 de 838

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

Segons la normativa actual que regula les delegacions del Govern a l'exterior (en endavant, les delegacions), això és, segons el Decret 61/2017, de 13 de juny, de les unitats de representació institucional del Govern a l'exterior, el personal de les delegacions pot ser:

- **Personal propi de l'Administració de la Generalitat.** L'article 26 indica que "Les delegacions podran tenir personal funcionari o laboral adscrit i personal local contractat a destí." Tanmateix, a la pràctica, és una excepció que les delegacions tinguin personal propi (funcionari o laboral adscrit) de l'Administració de la Generalitat, i el que s'ha generalitzat és la contractació de personal local a destí (que comentarem a l'apartat següent i que, com veurem, segons la normativa no té la condició de personal propi de l'Administració de la Generalitat).
El nou model de recursos humans, per a les delegacions, que es busca des del departament queda plasmat a l'Acord GOV/191/2025, de 22 de juliol, pel qual s'aprova el Pla de consolidació de les delegacions del Govern a l'exterior. El que es pretén és proposar un model en què el personal que hi presta serveis tingui la consideració d'empleat públic de l'Administració de la Generalitat de Catalunya.
- **Personal local.** El Decret 61/2017 preveu que les delegacions poden tenir personal contractat a destí (art 26). Segons l'article 28, la contractació de personal s'efectua per part de la delegació i està subjecta a la legislació laboral de l'Estat en el qual s'ubiqui la delegació i, en cap cas aquest personal no pot tenir la consideració de personal de l'Administració de la Generalitat de Catalunya.
Aquest model és el que el Departament d'Unió Europea i Acció Exterior vol canviar. Deixant de banda la contractació per part de la delegació (cosa que fa necessària tenir una personalitat jurídica al país en qüestió i que, al seu torn, genera una multiplicitat de complexitats en la gestió de les delegacions) el departament desitja canviar el model i tenir personal que sigui propi de l'Administració de la Generalitat. Per això, el nou model de delegacions que es proposa és un model constituït per empleats públics.
Així mateix, cal tenir en compte que la normativa bàsica estatal de funció pública (EBEP) no preveu la figura d'empleat públic sotmès a normativa estrangera.
Per tant:
 - o Si el personal és empleat públic, necessàriament ha de quedar sotmès a la normativa de funció pública espanyola.
 - o En canvi, si es contracta personal local, cal complir la normativa estrangera i, com dèiem, aquesta possibilitat (empleat públic sotmès a normativa estrangera) no existeix a l'EBEP.

Un cop efectuades les consideracions anteriors, procedim a analitzar la situació actual de les delegacions:

Les delegacions tenen contractat personal local, per la pròpia delegació, que no té condició d'empleat públic (art 28 Decret 61/2017). Aquest personal, en cas que volgués esdevenir personal propi de l'Administració de la Generalitat, i que complís els requisits per a ser-ho, hauria de presentar-se a les ofertes de les places que s'efectuïn en el futur i superar un procés selectiu caracteritzat pels principis d'igualtat, mèrit, capacitat, publicitat i idoneïtat.

141/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

Document electrònic garantit amb signatura electrònica. Podeu verificar la seva integritat al
web [csv.gencat.cat](https://www.csv.gencat.cat) fins al 19/01/2029

Original electrònic / Còpia electrònica autèntica

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

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

Per tant, cal destacar que **en cap cas es pretén una conversió automàtica del personal local (contractat a destí) en empleat públic de l'Administració de la Generalitat**. Un dels problemes que detectem en la nova redacció és que s'afirma que el personal que presta serveis a les delegacions, oficines i dependències de l'Administració de la Generalitat ubicades a l'estranger té la condició d'empleat públic. Tot i que certament s'indica "La contractació de personal local per a la prestació de serveis en delegacions, oficines i dependències de l'Administració de la Generalitat a l'estranger es regeix per la legislació laboral de l'Estat on es presten els serveis, sens perjudici que l'accés als llocs de treball s'ha d'ajustar als principis d'igualtat, mèrit, capacitat, publicitat i idoneïtat" cal tenir en compte que actualment hi ha personal a les delegacions la contractació del qual no s'ha regit per aquests principis. Per tant, la disposició addicional vint-i-dosena, tal i com està redactada, podria portar a la reclamació de la condició d'empleat públic per part del personal que actualment no té aquesta condició i que no ha superat els processos selectius corresponents per a ser empleat públic.

Així doncs, tenint en compte tot l'exposat, des del departament d'Unió Europea i Acció Exterior es considera que la redacció d'aquesta disposició addicional vint-i-dosena:

- Ha de suprimir la referència a que el personal local de les delegacions és empleat públic de l'Administració de la Generalitat.
- Ha de matisar que el personal que treballa a les delegacions però que no té la consideració d'empleat de l'Administració de la Generalitat ha de superar els processos selectius corresponents per a adquirir aquesta condició.
- Així mateix, considerem que **no existeix la figura d'empleat públic sotmès a normativa estrangera a l'EBEP**.

Per tant, se sol·licita que s'exclougui la referència a les delegacions de la disposició addicional vint-i-dosena o bé que se suprimeixi aquesta disposició addicional vint-i-dosena.

Pel que fa al model de personal de les delegacions, **es proposa que s'afegeixi una disposició addicional que reculli el següent:**

Disposició addicional número X. El personal de les delegacions del Govern a l'exterior

- 1. El personal al servei de les delegacions amb caràcter general estarà constituït per empleats públics de la Generalitat. A aquest efecte, es podrà adscriure personal funcionari o laboral que es regira per la normativa de funció pública i laboral aplicable als empleats públics.***
- 2. El personal local contractat a l'empara de la legislació laboral de l'Estat de destí podrà adquirir la condició d'empleat públic si compleix els requisits i si supera un procés de selecció, d'acord amb la normativa de funció pública, d'acord amb els principis d'igualtat, mèrit i capacitat. A aquest efecte, es podran tenir en compte, en la fase de valoració de mèrits, els serveis prestats a les delegacions com a personal local contractat a destí.***

Valoració: Proposta atesa parcialment.

142/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

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

Després dels treballs conjunts duts a terme entre ACCIÓ, el Departament d'Unió Europea i Acció Exterior i la unitat impulsora de la iniciativa, la disposició adicional vint-i-dosena queda redactada de la forma següent:

Disposició adicional vint-i-dosena. Personal ~~local~~ que presta serveis a les delegacions, oficines i dependències de l'Administració de la Generalitat i les seves entitats de dret públic ubicades a l'estranger

1. El personal al servei de les delegacions del Govern a l'exterior està constituït per personal funcionari o laboral de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, adscrit a les delegacions.

2. ~~La contractació de personal local per a la prestació de serveis en delegacions, oficines i dependències de l'Administració de la Generalitat a l'estranger. El personal contractat local per prestar serveis a les oficines i dependències de l'Administració de la Generalitat i de les seves entitats de dret públic ubicades a l'estranger es regeix per les disposicions de dret internacional privat que en cada moment determinin la llei nacional aplicable als contractes de treball individuals la legislació laboral de l'Estat on es prestin els serveis, sens perjudici que l'accés als llocs de treball s'ha d'ajustar que la seva contractació s'ajusti als principis d'igualtat, mèrit, capacitat, publicitat i idoneïtat. Aquest personal té la consideració d'empleat públic de l'Administració de la Generalitat.~~

Convé destacar que segons es recull en l'apartat IX de la present memòria, arran de l'Informe jurídic final, l'apartat 1 d'aquesta disposició ha estat objecte d'una correcció de redacció, sense alterar el sentit ni el contingut de la present valoració, en el sentit d'emprar de forma unívoca en tot el text "Administració de la Generalitat", d'acord amb l'Estatut d'Autonomia de Catalunya, i per tant, es modifica la disposició que queda redactada de la forma següent:

Disposició adicional vint-i-dosena. Personal que presta serveis a les delegacions, oficines i dependències de l'Administració de la Generalitat i les seves entitats de dret públic ubicades a l'estranger

1. El personal al servei de les delegacions del Govern a l'exterior està constituït per personal funcionari o laboral de l'Administració de la Generalitat ~~de Catalunya~~, adscrit a les delegacions.

2. El personal contractat local per prestar serveis a les oficines i dependències de l'Administració de la Generalitat i de les seves entitats de dret públic ubicades a l'estranger es regeix per les disposicions de dret internacional privat que en cada moment determinin la llei nacional aplicable als contractes de treball individuals, sens perjudici que la seva contractació s'ajusti als principis d'igualtat, mèrit, capacitat, publicitat i idoneïtat.

Observació B: En relació amb l'article 180, relatiu als **serveis especials**. La redacció actual és:

"1. El personal funcionari de carrera és declarat en situació de serveis especials: [...]"

143/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

143 de 838

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

i) Quan és nomenat o designat pel Govern de la Generalitat com a delegat, delegada o representant del Govern davant la Unió Europea o a l'exterior.”

Atès que el departament d'Unió Europea i Acció Exterior té interès en què els delegats del Govern davant la Unió Europea i a l'exterior siguin equiparats a alts càrrecs, proposem que s'elimini la referència al terme “designat”. També es proposem que s'elimini la referència a “representant”, ja que la modificació del decret 61/2017 preveu l'eliminació d'aquest terme.

En aquest sentit, cal dir que l'esborrany d'Avantprojecte de Llei d'organització de l'Administració de la Generalitat i del seu sector públic institucional que es trobava en tramitació la legislatura passada, ja preveia que els delegats del Govern a l'exterior són òrgans directius, és a dir, alts càrrecs.

“Article 9. Òrgans superiors i directius

1. Són òrgans superiors de l'Administració de la Generalitat: el president o la presidenta de la Generalitat, el Govern, el conseller primer o la consellera primera del Govern, el vicepresident o la vicepresidenta del Govern, els consellers o les conselleres, la Secretaria del Govern, els comissionats, les secretaries generals i les sectorials i les delegacions territorials del Govern.

2. Són òrgans directius de l'Administració de la Generalitat: les direccions generals, les direccions de serveis i les **delegacions del Govern a l'exterior.**”

Valoració: Proposta atesa parcialment.

S'elimina el terme “representant” i el “nomenament”. El terme “designat” es manté atès que inclou les possibles situacions –ja siguin nomenaments o contractacions- i canvis que es puguin generar de futur.

Es modifica l'apartat i) del punt 1 de l'article 180, que queda redactat de la forma següent:

1. El personal funcionari de carrera és declarat en situació de serveis especials:

i) Quan és ~~nomenat o~~ designat pel Govern de la Generalitat com a delegat o delegada, ~~delegada o representant~~ del Govern davant la Unió Europea o a l'exterior.

Nova observació per part del departament d'Unió Europea i Acció Exterior:

La Llei 13/2008, del 5 de novembre, de la presidència de la Generalitat i del Govern, al seu article 12, parla de nomenament d'alts càrrecs:

“1. Corresponen al president o presidenta de la Generalitat, en exercici de la direcció de l'acció del Govern, les atribucions següents: :

[...] d) Acordar el **nomenament** i el cessament dels membres del Govern i **dels alts càrrecs** de la Generalitat que les lleis determinen.”

Tanmateix, al Decret 106/2024, d'11 de juny, pel qual s'aprova el Reglament dels serveis jurídics de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, el seu article 5 preveu la designació del director del Gabinet Jurídic:

144/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

144 de 838

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

En aquest sentit, si bé des del Departament d'Unió Europea i Acció Exterior s'entén la valoració formulada per la Secretaria d'Administració i Funció Pública, per major seguretat jurídica, i per tal d'evitar que quedi plasmat, en una norma de rang legal, un terme ("designació") que podria ser objecte de diferents interpretacions, es proposa que la redacció de l'apartat i) del punt 1 de l'article 180 sigui la següent:

1. El personal funcionari de carrera és declarat en situació de serveis especials:

i) Quan és nomenat o designat pel Govern de la Generalitat com a delegat o delegada, delegada del Govern davant la Unió Europea o a l'exterior."

Valoració: Proposta atesa.

Es modifica l'apartat i) del punt 1 de l'article 180, que queda redactat de la forma següent:

1. El personal funcionari de carrera és declarat en situació de serveis especials:

i) Quan és nomenat o designat pel Govern de la Generalitat com a delegat o delegada del Govern davant la Unió Europea o a l'exterior.

Observació C: En relació amb l'**excedència forçosa**, es proposa afegir una disposició addicional que prevegi el següent:

"La persona que té la condició de personal laboral fix de l'Administració de la Generalitat o del seu sector públic i és nomenada o contractada en règim d'alta direcció com a personal directiu públic professional, en l'àmbit de l'Administració de la Generalitat o del seu sector públic té dret a ser declarat en situació laboral d'excedència forçosa".

Aquesta proposta és congruent amb la declaració de serveis especials dels funcionaris públics en el mateix supòsit, d'acord amb el redactat de l'avantprojecte de Llei d'ocupació, i resulta compatible amb l'article 46 de l'Estatut dels Treballadors.

Valoració: Proposta no atesa.

La Generalitat no té competència en matèria de legislació laboral per la qual cosa no pot regular els supòsits d'excedència forçosa laboral, que com a tal està normativitzada al text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors aprovat pel Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, i l'especificació de la qual correspon a la negociació col·lectiva mitjançant els convenis col·lectius.

Nova observació per part del departament d'Unió Europea i Acció Exterior:

La intenció del Departament d'Unió Europea i Acció Exterior és que es regulin els efectes que pot tenir la relació de directiu públic a la Generalitat de Catalunya i el seu sector públic, per tal de facilitar l'expertesa adquirida en les relacions laborals prèvies amb la Generalitat en l'àmbit directiu propi de la Generalitat. Es considera que sí tenim competència per desenvolupar la figura del directiu públic d'acord amb l'EBEP i tal i com fa la Llei 2/2014, del 27 de gener, de mesures fiscals, administratives, financeres i del sector públic en la seva Disposició addicional Vint-i-unena.

145/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

145 de 838

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

D'acord amb això, proposem la següent redacció alternativa en una disposició addicional, per modificar la Disposició addicional Vint-i-unena esmentada, en el sentit d'afegir al final del seu apartat 3.2):

"El personal directiu vinculat amb la Generalitat o el seu sector públic mitjançant un contracte d'alta direcció que tingui la prèvia condició de personal laboral fix a la Generalitat o al seu sector públic, tindrà dret a la reserva del seu lloc de treball fix".

Valoració: Proposta no atesa.

Reiterem que aquesta conseqüència és matèria laboral (efectes en la condició prèvia de personal laboral) i que no ho podem regular en aquest Avantprojecte de llei perquè és matèria pròpia de la negociació col·lectiva en cada àmbit. En qualsevol cas, tampoc és possible regular-ho només per al personal laboral de l'Administració de la Generalitat i del seu sector públic, deixant de banda els ens locals i les universitats públiques catalanes.

Una vegada acomplert l'Apartat IIIA del Consell Tècnic (12 de setembre de 2025), en data 17 d'octubre de 2025 (tot i que la data del document refereix que són del 16 d'octubre de 2025), el **Departament d'Unió Europea i Acció Exterior**, ha formulat les següents observacions addicionals a l'Avantprojecte de llei de l'ocupació pública, tenint en compte les valoracions recollides en la cinquena memòria de valoració d'observacions i al·legacions de 17 de setembre de 2025, i que respecte les observacions B i C són idèntiques a les formulades en data 9 d'octubre de 2025 i respecte l'observació A hi ha lleugers canvis pel que fa a l'argumentació i la proposta del 9 d'octubre de 2025 (malgrat estar intitulades com del 10 d'octubre i que en el document es refereix al peu data del 8 d'octubre de 2025):

Observació A (departament d'Unió Europea i Acció Exterior, formulada el 10.09.2025):
Es proposa la modificació de la **Disposició addicional vint-i-dosena**, atès que aquesta fa referència a la contractació, per part de les delegacions, de personal local.

Segons indica l'Acord GOV/191/2025, de 22 de juliol, pel qual s'aprova el Pla de consolidació de les delegacions del Govern a l'exterior indica: "a. Analitzar l'estructura dels recursos humans de les delegacions i proposar un model en què el personal que hi presta serveis tingui la consideració d'empleat públic de l'Administració de la Generalitat de Catalunya."

Caldria modificar, doncs, la referència que es realitza al personal de les delegacions.

La redacció que consta a l'Avantprojecte de llei de l'ocupació pública catalana és la següent:

"Disposició addicional vint-i-dosena. Personal local que presta serveis a les delegacions, oficines i dependències de l'Administració de la Generalitat ubicades a l'estranger.

La contractació de personal local per a la prestació de serveis en delegacions, oficines i dependències de l'Administració de la Generalitat a l'estranger es regeix per la legislació laboral de l'Estat on es prestin els serveis, sens perjudici que l'accés als llocs de treball s'ha d'ajustar als principis d'igualtat, mèrit, capacitat, publicitat i idoneïtat. En cap cas aquest personal té la consideració de personal de l'Administració de la Generalitat."

La redacció que es proposa donar, pel que fa al personal de les delegacions, és:

146/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

146 de 838

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

“El personal de les delegacions del Govern de la Generalitat a l'estranger té la consideració d'empleat públic de l'Administració de la Generalitat i es regeix per la normativa de funció pública.”

En aquest sentit, cal remarcar que aquesta proposta únicament es refereix al personal de les delegacions i que no afecta a personal d'oficines i dependències de l'Administració de la Generalitat a l'estranger que puguin prestar serveis físicament, en el seu cas, a les delegacions del Govern. Així doncs, únicament va referida al personal de les delegacions del Govern de la Generalitat a l'estranger.

Valoració de la Secretaria d'Administració i Funció Pública: Proposta atesa parcialment.

En aquesta disposició es regula exclusivament el personal local (contractat en origen) al qual li és d'aplicació les normes d'ordre públic d'aquest país. En aquest sentit, si bé no hi ha problema en considerar-lo, en sentit ampli, empleat públic de l'Administració de la Generalitat, s'ha de significar que no és personal laboral de l'Administració de la Generalitat, i no els és d'aplicació la normativa de funció pública, ni el text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors aprovat pel Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, ni el VI Conveni col·lectiu.

En conseqüència, es modifica la disposició addicional vint-i-dosena, que queda redactada de la forma següent:

“Disposició addicional vint-i-dosena. Personal local que presta serveis a les delegacions, oficines i dependències de l'Administració de la Generalitat ubicades a l'estranger.
La contractació de personal local per a la prestació de serveis en delegacions, oficines i dependències de l'Administració de la Generalitat a l'estranger es regeix per la legislació laboral de l'Estat on es prestin els serveis, sens perjudici que l'accés als llocs de treball s'ha d'ajustar als principis d'igualtat, mèrit, capacitat, publicitat i idoneïtat. **~~En cap cas aquest personal té la consideració de personal de l'Administració de la Generalitat.~~** Aquest personal té la consideració d'empleat públic de l'Administració de la Generalitat.”

Nova observació per part del Departament d'Unió Europea i Acció Exterior (16.10.2025):

La nova redacció que, en resposta a les observacions formulades, s'ha plasmat a l'avantprojecte de llei, indica que el personal té la consideració d'empleat públic de l'Administració de la Generalitat però, tanmateix, la valoració de la Secretaria d'Administració i Funció Pública, feta constar a la memòria, indica que la disposició *“regula exclusivament el personal local (contractat en origen) al qual li és d'aplicació les normes d'ordre públic d'aquest país. En aquest sentit, si bé no hi ha problema en considerar-lo, en sentit ampli, empleat públic de l'Administració de la Generalitat, s'ha de significar que no és personal laboral de l'Administració de la Generalitat, i no els és d'aplicació la normativa de funció pública, ni el text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors aprovat pel Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, ni el VI Conveni col·lectiu.”* En conseqüència, es cospa que el redactat que s'ha donat a la disposició addicional vint-i-dosena (“Aquest personal té la consideració d'empleat públic de l'Administració de la Generalitat”) no acaba de ser coherent amb

147/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

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

l'explicació que l'acompanya, en la que es diu que "s'ha de significar que no és personal laboral de l'Administració de la Generalitat".

D'altra banda, des del Departament d'Unió Europea i Acció Exterior, considerem necessari efectuar una distinció, amb caràcter previ, per aclarir els termes de la proposta que es formula:

Segons la normativa actual que regula les delegacions del Govern a l'exterior (en endavant, les delegacions), això és, segons el Decret 61/2017, de 13 de juny, de les unitats de representació institucional del Govern a l'exterior, el personal de les delegacions pot ser:

- **Personal propi de l'Administració de la Generalitat.** L'article 26 indica que "*Les delegacions podran tenir personal funcionari o laboral adscrit i personal local contractat a destí.*" Tanmateix, a la pràctica, és una excepció que les delegacions tinguin personal propi (funcionari o laboral adscrit) de l'Administració de la Generalitat, i el que s'ha generalitzat és la contractació de personal local a destí (que comentarem a l'apartat següent i que, com veurem, segons la normativa no té la condició de personal propi de l'Administració de la Generalitat).

El nou model de recursos humans, per a les delegacions, que es busca des del departament queda plasmat a l'Acord GOV/191/2025, de 22 de juliol, pel qual s'aprova el Pla de consolidació de les delegacions del Govern a l'exterior. El que es pretén és proposar un model en què el personal que hi presta serveis tingui la consideració d'empleat públic de l'Administració de la Generalitat de Catalunya.

- **Personal local.** El Decret 61/2017 preveu que les delegacions poden tenir personal contractat a destí (art 26). Segons l'article 28, la contractació de personal s'efectua per part de la delegació i està subjecta a la legislació laboral de l'Estat en el qual s'ubiqui la delegació i, en cap cas aquest personal no pot tenir la consideració de personal de l'Administració de la Generalitat de Catalunya.

Aquest model és el que el Departament d'Unió Europea i Acció Exterior vol canviar, atès que es pretén instaurar un model en què el personal de les delegacions sigui propi de l'Administració de la Generalitat, és a dir, un model constituït per empleats públics.

Un cop efectuades les consideracions anteriors, procedim a analitzar la situació actual de les delegacions:

Les delegacions tenen contractat personal local, per la pròpia delegació, que no té condició d'empleat públic (art 28 Decret 61/2017). Aquest personal, en cas que volgués esdevenir personal propi de l'Administració de la Generalitat, i que complís els requisits per a ser-ho,

148/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

Document electrònic garantit amb signatura electrònica. Podeu verificar la seva integritat al
web [csv.gencat.cat](https://www.csv.gencat.cat) fins al 19/01/2029

Original electrònic / Còpia electrònica autèntica

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

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

hauria de presentar-se a les ofertes de les places que s'efectuïn en el futur i superar un procés selectiu caracteritzat pels principis d'igualtat, mèrit, capacitat, publicitat i idoneïtat.

Per tant, cal destacar que **en cap cas es pretén una conversió automàtica del personal local (contractat a destí) en empleat públic de l'Administració de la Generalitat**. Un dels problemes que detectem en la nova redacció és que s'afirma que el personal que presta serveis a les delegacions, oficines i dependències de l'Administració de la Generalitat ubicades a l'estranger té la condició d'empleat públic. Tot i que certament s'indica "*sens perjudici que l'accés als llocs de treball s'ha d'ajustar als principis d'igualtat, mèrit, capacitat, publicitat i idoneïtat*" es considera que la disposició addicional vint-i-dosena, tal i com està redactada, podria portar a la reclamació de la condició d'empleat públic per part del personal que actualment no té aquesta condició i que no ha superat els processos selectius corresponents per a ser empleat públic.

Així doncs, tenint en compte tot l'exposat, des del departament d'Unió Europea i Acció Exterior se sol·licita que s'exclougi la referència a les delegacions de la disposició addicional vint-i-dosena.

Pel que fa al model de personal de les delegacions, **es proposa que s'afegeixi una disposició addicional que reculli el següent:**

Disposició addicional número X. El personal de les delegacions del Govern a l'exterior

- 1. El personal al servei de les delegacions està constituït per empleats públics de l'Administració de la Generalitat de Catalunya. A aquest efecte, s'hi pot adscriure personal funcionari o laboral. El personal funcionari es regeix per la normativa reguladora de la funció pública. El personal laboral es regeix per la legislació laboral i per les altres normes aplicables convencionalment i per la normativa de funció pública quan aquesta així ho disposi.***
- 2. En tot cas, corresponen al personal funcionari els llocs de treball el desenvolupament dels quals impliqui la participació directa o indirecta en l'exercici de les potestats públiques o en la salvaguarda dels interessos generals. Els llocs de treball poden ser ocupats per personal en règim laboral, en els supòsits que així ho permeti la normativa de funció pública.***
- 3. El personal local que, a l'entrada en vigor d'aquesta llei, tingui un contracte laboral amb les delegacions a l'empara de la legislació laboral de l'Estat de destí pot adquirir la condició d'empleat públic si compleix els requisits i si supera un procés de selecció, d'acord amb la normativa de funció pública, d'acord amb els principis d'igualtat, mèrit i capacitat. A aquest efecte, es poden tenir en compte, en la fase de valoració de mèrits, els serveis prestats a les delegacions com a personal local contractat a destí.***

149/838

Doc.original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

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

Valoració: Proposta atesa parcialment.

Després dels treballs conjunts duts a terme entre ACCIÓ, el Departament d'Unió Europea i Acció Exterior i la unitat impulsora de la iniciativa, la disposició adicional vint-i-dosena queda redactada de la forma següent:

Disposició adicional vint-i-dosena. Personal ~~local~~ que presta serveis a les delegacions, oficines i dependències de l'Administració de la Generalitat i les seves entitats de dret públic ubicades a l'estranger

1. El personal al servei de les delegacions del Govern a l'exterior està constituït per personal funcionari o laboral de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, adscrit a les delegacions.

2. ~~La contractació de personal local per a la prestació de serveis en delegacions, oficines i dependències de l'Administració de la Generalitat a l'estranger. El personal contractat local per prestar serveis a les oficines i dependències de l'Administració de la Generalitat i de les seves entitats de dret públic ubicades a l'estranger es regeix per les disposicions de dret internacional privat que en cada moment determinin la llei nacional aplicable als contractes de treball individuals. La legislació laboral de l'Estat on es prestin els serveis, sens perjudici que l'accés als llocs de treball s'ha d'ajustar que la seva contractació s'ajusti als principis d'igualtat, mèrit, capacitat, publicitat i idoneïtat. Aquest personal té la consideració d'empleat públic de l'Administració de la Generalitat.~~

Convé destacar que segons es recull en l'apartat IX de la present memòria, arran de l'Informe jurídic final, l'apartat 1 d'aquesta disposició ha estat objecte d'una correcció de redacció, sense alterar el sentit ni el contingut de la present valoració, en el sentit d'emprar de forma unívoca en tot el text "Administració de la Generalitat", d'acord amb l'Estatut d'Autonomia de Catalunya, i per tant, es modifica la disposició que queda redactada de la forma següent:

Disposició adicional vint-i-dosena. Personal que presta serveis a les delegacions, oficines i dependències de l'Administració de la Generalitat i les seves entitats de dret públic ubicades a l'estranger

1. El personal al servei de les delegacions del Govern a l'exterior està constituït per personal funcionari o laboral de l'Administració de la Generalitat ~~de Catalunya~~, adscrit a les delegacions.

2. El personal contractat local per prestar serveis a les oficines i dependències de l'Administració de la Generalitat i de les seves entitats de dret públic ubicades a l'estranger es regeix per les disposicions de dret internacional privat que en cada moment determinin la llei nacional aplicable als contractes de treball individuals, sens perjudici que la seva contractació s'ajusti als principis d'igualtat, mèrit, capacitat, publicitat i idoneïtat.

Observació B: En relació amb l'article 180, relatiu als **serveis especials**. La redacció actual és:

"1. El personal funcionari de carrera és declarat en situació de serveis especials: [...]"

150/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

150 de 838

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

i) Quan és nomenat o designat pel Govern de la Generalitat com a delegat, delegada o representant del Govern davant la Unió Europea o a l'exterior.”

Atès que el departament d'Unió Europea i Acció Exterior té interès en què els delegats del Govern davant la Unió Europea i a l'exterior siguin equiparats a alts càrrecs, proposem que s'elimini la referència al terme “designat”. També es proposem que s'elimini la referència a “representant”, ja que la modificació del decret 61/2017 preveu l'eliminació d'aquest terme.

En aquest sentit, cal dir que l'esborrany d'Avantprojecte de Llei d'organització de l'Administració de la Generalitat i del seu sector públic institucional que es trobava en tramitació la legislatura passada, ja preveia que els delegats del Govern a l'exterior són òrgans directius, és a dir, alts càrrecs.

“Article 9. Òrgans superiors i directius

3. Són òrgans superiors de l'Administració de la Generalitat: el president o la presidenta de la Generalitat, el Govern, el conseller primer o la consellera primera del Govern, el vicepresident o la vicepresidenta del Govern, els consellers o les conselleres, la Secretaria del Govern, els comissionats, les secretaries generals i les sectorials i les delegacions territorials del Govern.

4. Són òrgans directius de l'Administració de la Generalitat: les direccions generals, les direccions de serveis i les **delegacions del Govern a l'exterior.**”

Valoració: Proposta atesa parcialment.

S'elimina el terme “representant” i el “nomenament”. El terme “designat” es manté atès que inclou les possibles situacions –ja siguin nomenaments o contractacions- i canvis que es puguin generar de futur.

Es modifica l'apartat i) del punt 1 de l'article 180, que queda redactat de la forma següent:

2. El personal funcionari de carrera és declarat en situació de serveis especials:

i) Quan és ~~nomenat o~~ designat pel Govern de la Generalitat com a delegat o delegada, ~~delegada o representant~~ del Govern davant la Unió Europea o a l'exterior.

Nova observació per part del departament d'Unió Europea i Acció Exterior (16.10.2025):

La Llei 13/2008, del 5 de novembre, de la presidència de la Generalitat i del Govern, al seu article 12, parla de nomenament d'alts càrrecs:

“1. Corresponen al president o presidenta de la Generalitat, en exercici de la direcció de l'acció del Govern, les atribucions següents: :

[...] d) Acordar el **nomenament** i el cessament dels membres del Govern i **dels alts càrrecs** de la Generalitat que les lleis determinen.”

Tanmateix, al Decret 106/2024, d'11 de juny, pel qual s'aprova el Reglament dels serveis jurídics de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, el seu article 5 preveu la designació

151/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

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

del director o directora del Gabinet Jurídic. En qualsevol cas, cal tenir en compte que aquest article també disposa que el director o directora és “nomenat i separat per decret aprovat pel Govern”.

En aquest sentit, si bé des del Departament d'Unió Europea i Acció Exterior s'entén la valoració formulada per la Secretaria d'Administració i Funció Pública, per major seguretat jurídica, i per tal d'evitar que quedi plasmat, en una norma de rang legal, un terme (“designació”) que podria ser objecte de diferents interpretacions, es proposa que la redacció de l'apartat i) del punt 1 de l'article 180 sigui la següent:

“1. El personal funcionari de carrera és declarat en situació de serveis especials:

i) Quan és nomenat o designat pel Govern de la Generalitat com a delegat o delegada, delegada del Govern davant la Unió Europea o a l'exterior.”

Valoració: Proposta atesa

Es modifica l'apartat i) del punt 1 de l'article 180, que queda redactat de la forma següent:

1. *El personal funcionari de carrera és declarat en situació de serveis especials:*

*i) Quan és **nomenat o designat** pel Govern de la Generalitat com a delegat o delegada del Govern davant la Unió Europea o a l'exterior.*

Observació C: En relació amb l'**excedència forçosa**, es proposa afegir una disposició addicional que prevegi el següent:

“La persona que té la condició de personal laboral fix de l'Administració de la Generalitat o del seu sector públic i és nomenada o contractada en règim d'alta direcció com a personal directiu públic professional, en l'àmbit de l'Administració de la Generalitat o del seu sector públic té dret a ser declarat en situació laboral d'excedència forçosa”.

Aquesta proposta és congruent amb la declaració de serveis especials dels funcionaris públics en el mateix supòsit, d'acord amb el redactat de l'avantprojecte de llei d'ocupació, i resulta compatible amb l'article 46 de l'Estatut dels Treballadors.

Valoració: Proposta no atesa.

La Generalitat no té competència en matèria de legislació laboral per la qual cosa no pot regular els supòsits d'excedència forçosa laboral, que com a tal està normativitzada al text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors aprovat pel Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, i l'especificació de la qual correspon a la negociació col·lectiva mitjançant els convenis col·lectius.

Nova observació per part del departament d'Unió Europea i Acció Exterior (16.10.2025):

La intenció del Departament d'Unió Europea i Acció Exterior és que es regulin els efectes que pot tenir la relació de directiu públic a la Generalitat de Catalunya i el seu sector públic, per tal

152/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

152 de 838

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

de facilitar l'expertesa adquirida en les relacions laborals prèvies amb la Generalitat en l'àmbit directiu propi de la Generalitat. Es considera que sí tenim competència per desenvolupar la figura del directiu públic d'acord amb l'EBEP i tal i com fa la Llei 2/2014, del 27 de gener, de mesures fiscals, administratives, financeres i del sector públic en la seva Disposició addicional Vint-i-unena.

D'acord amb això, proposem la següent redacció alternativa en una disposició addicional, per modificar la Disposició addicional Vint-i-unena esmentada, en el sentit d'afegir al final del seu apartat 3.2):

"El personal directiu vinculat amb la Generalitat o el seu sector públic mitjançant un contracte d'alta direcció que tingui la prèvia condició de personal laboral fix a la Generalitat o al seu sector públic, tindrà dret a la reserva del seu lloc de treball fix".

Valoració: Proposta no atesa.

Reiterem que aquesta conseqüència és matèria laboral (efectes en la condició prèvia de personal laboral) i que no ho podem regular en aquest Avantprojecte de llei perquè és matèria pròpia de la negociació col·lectiva en cada àmbit. En qualsevol cas, tampoc és possible regular-ho només per al personal laboral de l'Administració de la Generalitat i del seu sector públic, deixant de banda els ens locals i les universitats públiques catalanes.

Una vegada acomplert l'Apartat IIIA del Consell Tècnic (12 de setembre de 2025), en data 23 d'octubre de 2025 (malgrat estar datades en el document com del 16 d'octubre de 2025) el Departament d'Unió Europea i Acció Exterior, ha formulat novament observacions addicionals a l'Avantprojecte de Llei de l'ocupació pública, tenint en compte les valoracions recollides en la cinquena memòria de valoració d'observacions i al·legacions de 17 de setembre de 2025, i que respecte les observacions B i C són idèntiques a les formulades en dates 9 i 17 d'octubre de 2025 i respecte l'observació A hi ha canvis pel que fa a la proposta:

Observació A (departament d'Unió Europea i Acció Exterior, formulada el 10.09.2025):
Es proposa la modificació de la **Disposició addicional vint-i-dosena**, atès que aquesta fa referència a la contractació, per part de les delegacions, de personal local.

Segons indica l'Acord GOV/191/2025, de 22 de juliol, pel qual s'aprova el Pla de consolidació de les delegacions del Govern a l'exterior indica: "a. Analitzar l'estructura dels recursos humans de les delegacions i proposar un model en què el personal que hi presta serveis tingui la consideració d'empleat públic de l'Administració de la Generalitat de Catalunya."

Caldria modificar, doncs, la referència que es realitza al personal de les delegacions.

La redacció que consta a l'Avantprojecte de Llei de l'ocupació pública catalana és la següent:

153/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

153 de 838

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

“Disposició addicional vint-i-dosena. Personal local que presta serveis a les delegacions, oficines i dependències de l'Administració de la Generalitat ubicades a l'estranger.

La contractació de personal local per a la prestació de serveis en delegacions, oficines i dependències de l'Administració de la Generalitat a l'estranger es regeix per la legislació laboral de l'Estat on es prestin els serveis, sens perjudici que l'accés als llocs de treball s'ha d'ajustar als principis d'igualtat, mèrit, capacitat, publicitat i idoneïtat. En cap cas aquest personal té la consideració de personal de l'Administració de la Generalitat.”

La redacció que es proposa donar, pel que fa al personal de les delegacions, és:

“El personal de les delegacions del Govern de la Generalitat a l'estranger té la consideració d'empleat públic de l'Administració de la Generalitat i es regeix per la normativa de funció pública.”

En aquest sentit, cal remarcar que aquesta proposta únicament es refereix al personal de les delegacions i que no afecta a personal d'oficines i dependències de l'Administració de la Generalitat a l'estranger que puguin prestar serveis físicament, en el seu cas, a les delegacions del Govern. Així doncs, únicament va referida al personal de les delegacions del Govern de la Generalitat a l'estranger.

Valoració de la Secretaria d'Administració i Funció Pública: Proposta atesa parcialment.

En aquesta disposició es regula exclusivament el personal local (contractat en origen) al qual li és d'aplicació les normes d'ordre públic d'aquest país. En aquest sentit, si bé no hi ha problema en considerar-lo, en sentit ampli, empleat públic de l'Administració de la Generalitat, s'ha de significar que no és personal laboral de l'Administració de la Generalitat, i no els és d'aplicació la normativa de funció pública, ni el text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors aprovat pel Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, ni el VI Conveni col·lectiu.

En conseqüència, es modifica la disposició addicional vint-i-dosena, que queda redactada de la forma següent:

“Disposició addicional vint-i-dosena. Personal local que presta serveis a les delegacions, oficines i dependències de l'Administració de la Generalitat ubicades a l'estranger.

La contractació de personal local per a la prestació de serveis en delegacions, oficines i dependències de l'Administració de la Generalitat a l'estranger es regeix per la legislació laboral de l'Estat on es prestin els serveis, sens perjudici que l'accés als llocs de treball s'ha d'ajustar als principis d'igualtat, mèrit, capacitat, publicitat i idoneïtat. ~~En cap cas aquest personal té la consideració de personal de l'Administració de la Generalitat.~~ Aquest personal té la consideració d'empleat públic de l'Administració de la Generalitat.”

Nova observació per part del Departament d'Unió Europea i Acció Exterior (16.10.2025):

La nova redacció que, en resposta a les observacions formulades, s'ha plasmat a l'avantprojecte de llei, indica que el personal té la consideració d'empleat públic de

154/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

154 de 838

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

L'Administració de la Generalitat però, tanmateix, la valoració de la Secretaria d'Administració i Funció Pública, feta constar a la memòria, indica que la disposició *"regula exclusivament el personal local (contractat en origen) al qual li és d'aplicació les normes d'ordre públic d'aquest país. En aquest sentit, si bé no hi ha problema en considerar-lo, en sentit ampli, empleat públic de l'Administració de la Generalitat, s'ha de significar que no és personal laboral de l'Administració de la Generalitat"*, i no els és d'aplicació la normativa de funció pública, ni el text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors aprovat pel Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, ni el VI Conveni col·lectiu." En conseqüència, es copsa que el redactat que s'ha donat a la disposició adicional vint-i-dosena ("Aquest personal té la consideració d'empleat públic de l'Administració de la Generalitat") no acaba de ser coherent amb l'explicació que l'acompanya, en la que es diu que "s'ha de significar que no és personal laboral de l'Administració de la Generalitat".

D'altra banda, des del Departament d'Unió Europea i Acció Exterior, considerem necessari efectuar una distinció, amb caràcter previ, per aclarir els termes de la proposta que es formula:

Segons la normativa actual que regula les delegacions del Govern a l'exterior (en endavant, les delegacions), això és, segons el Decret 61/2017, de 13 de juny, de les unitats de representació institucional del Govern a l'exterior, el personal de les delegacions pot ser:

- **Personal propi de l'Administració de la Generalitat.** L'article 26 indica que *"Les delegacions podran tenir personal funcionari o laboral adscrit i personal local contractat a destí."* Tanmateix, a la pràctica, és una excepció que les delegacions tinguin personal propi (funcionari o laboral adscrit) de l'Administració de la Generalitat, i el que s'ha generalitzat és la contractació de personal local a destí (que comentarem a l'apartat següent i que, com veurem, segons la normativa no té la condició de personal propi de l'Administració de la Generalitat).

El nou model de recursos humans, per a les delegacions, que es busca des del departament queda plasmat a l'Acord GOV/191/2025, de 22 de juliol, pel qual s'aprova el Pla de consolidació de les delegacions del Govern a l'exterior. El que es pretén és proposar un model en què el personal que hi presta serveis tingui la consideració d'empleat públic de l'Administració de la Generalitat de Catalunya.

- **Personal local.** El Decret 61/2017 preveu que les delegacions poden tenir personal contractat a destí (art 26). Segons l'article 28, la contractació de personal s'efectua per part de la delegació i està subjecta a la legislació laboral de l'Estat en el qual s'ubiqui la delegació i, en cap cas aquest personal no pot tenir la consideració de personal de l'Administració de la Generalitat de Catalunya.

155/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

Document electrònic garantit amb signatura electrònica. Podeu verificar la seva integritat al
web [csv.gencat.cat](https://www.csv.gencat.cat) fins al 19/01/2029

Original electrònic / Còpia electrònica autèntica

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

155 de 838

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

Aquest model és el que el Departament d'Unió Europea i Acció Exterior vol canviar, atès que es pretén instaurar un model en què el personal de les delegacions sigui propi de l'Administració de la Generalitat, és a dir, un model constituït per empleats públics.

Un cop efectuades les consideracions anteriors, procedim a analitzar la situació actual de les delegacions:

Les delegacions tenen contractat personal local, per la pròpia delegació, que no té condició d'empleat públic (art 28 Decret 61/2017). Aquest personal, en cas que volgués esdevenir personal propi de l'Administració de la Generalitat, i que complís els requisits per a ser-ho, hauria de presentar-se a les ofertes de les places que s'efectuïn en el futur i superar un procés selectiu caracteritzat pels principis d'igualtat, mèrit, capacitat, publicitat i idoneïtat.

Per tant, cal destacar que **en cap cas es pretén una conversió automàtica del personal local (contractat a destí) en empleat públic de l'Administració de la Generalitat**. Un dels problemes que detectem en la nova redacció és que s'afirma que el personal que presta serveis a les delegacions, oficines i dependències de l'Administració de la Generalitat ubicades a l'estranger té la condició d'empleat públic. Tot i que certament s'indica "*sens perjudici que l'accés als llocs de treball s'ha d'ajustar als principis d'igualtat, mèrit, capacitat, publicitat i idoneïtat*" es considera que la disposició addicional vint-i-dosena, tal i com està redactada, podria portar a la reclamació de la condició d'empleat públic per part del personal que actualment no té aquesta condició i que no ha superat els processos selectius corresponents per a ser empleat públic.

Així doncs, tenint en compte tot l'exposat, des del departament d'Unió Europea i Acció Exterior se sol·licita que s'exclougui la referència a les delegacions de la disposició addicional vint-i-dosena.

Pel que fa al model de personal de les delegacions, **es proposa que s'afegeixi una disposició addicional que reculli el següent:**

Disposició addicional número X. El personal de les delegacions del Govern a l'exterior

- 1. El personal al servei de les delegacions està constituït per empleats públics de l'Administració de la Generalitat de Catalunya. A aquest efecte, s'hi pot adscriure personal funcionari o laboral. El personal funcionari es regeix per la normativa reguladora de la funció pública. El personal laboral es regeix per la legislació laboral i per les altres normes aplicables convencionalment i per la normativa de funció pública quan aquesta així ho disposi.***

156/838

Doc.original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

156 de 838

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

2. *En tot cas, corresponen al personal funcionari els llocs de treball el desenvolupament dels quals impliqui la participació directa o indirecta en l'exercici de les potestats públiques o en la salvaguarda dels interessos generals. Els llocs de treball poden ser ocupats per personal en règim laboral, en els supòsits que així ho permeti la normativa de funció pública.*
3. *El personal local que, a l'entrada en vigor d'aquesta llei, tingui un contracte laboral amb les delegacions a l'empara de la legislació laboral de l'Estat de destí pot adquirir la condició d'empleat públic si compleix els requisits i si supera un procés de selecció, d'acord amb la normativa de funció pública, d'acord amb els principis d'igualtat, mèrit i capacitat. A aquest efecte, es poden tenir en compte, en la fase de valoració de mèrits, els serveis prestats a les delegacions com a personal local contractat a destí.*

Finalment, per establir una implementació progressiva del nou model, es proposa afegir una disposició transitòria en els següents termes:

"Disposició transitòria X

Personal de les delegacions del Govern a l'exterior

1. *Mentre no s'adscrigui personal funcionari o laboral de l'Administració de la Generalitat a les delegacions del Govern a l'exterior, aquestes poden continuar disposant de personal contractat localment.*
2. *S'estableix un termini de 5 anys, a partir de l'entrada en vigor d'aquesta llei, per incorporar progressivament a la relació de llocs de treball del departament competent en matèria d'Unió Europea i Acció Exterior aquells llocs de treball d'empleats públics necessaris per al funcionament de les delegacions del Govern a l'exterior, de conformitat amb les disponibilitat pressupostàries."*

Valoració: Proposta atesa parcialment.

Després dels treballs conjunts duts a terme entre ACCIÓ, el Departament d'Unió Europea i Acció Exterior i la unitat impulsora de la iniciativa, la disposició adicional vint-i-dosena queda redactada de la forma següent:

Disposició adicional vint-i-dosena. Personal local que presta serveis a les delegacions, oficines i dependències de l'Administració de la Generalitat i les seves entitats de dret públic ubicades a l'estranger

1. *El personal al servei de les delegacions del Govern a l'exterior està constituït per personal funcionari o laboral de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, adscrit a les delegacions.*

157/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

157 de 838

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

~~2. La contractació de personal local per a la prestació de serveis en delegacions, oficines i dependències de l'Administració de la Generalitat a l'estranger. El personal contractat local per prestar serveis a les oficines i dependències de l'Administració de la Generalitat i de les seves entitats de dret públic ubicades a l'estranger es regeix per les disposicions de dret internacional privat que en cada moment determinin la llei nacional aplicable als contractes de treball individuals. La legislació laboral de l'Estat on es prestin els serveis, sens perjudici que l'accés als llocs de treball s'ha d'ajustar que la seva contractació s'ajusti als principis d'igualtat, mèrit, capacitat, publicitat i idoneïtat. Aquest personal té la consideració d'empleat públic de l'Administració de la Generalitat.~~

Convé destacar que segons es recull en l'apartat IX de la present memòria, arran de l'Informe jurídic final, l'apartat 1 d'aquesta disposició ha estat objecte d'una correcció de redacció, sense alterar el sentit ni el contingut de la present valoració, en el sentit d'emprar de forma unívoca en tot el text "Administració de la Generalitat", d'acord amb l'Estatut d'Autonomia de Catalunya, i per tant, es modifica la disposició que queda redactada de la forma següent:

Disposició addicional vint-i-dosena. Personal que presta serveis a les delegacions, oficines i dependències de l'Administració de la Generalitat i les seves entitats de dret públic ubicades a l'estranger

1. El personal al servei de les delegacions del Govern a l'exterior està constituït per personal funcionari o laboral de l'Administració de la Generalitat ~~de Catalunya~~, adscrit a les delegacions.

2. El personal contractat local per prestar serveis a les oficines i dependències de l'Administració de la Generalitat i de les seves entitats de dret públic ubicades a l'estranger es regeix per les disposicions de dret internacional privat que en cada moment determinin la llei nacional aplicable als contractes de treball individuals, sens perjudici que la seva contractació s'ajusti als principis d'igualtat, mèrit, capacitat, publicitat i idoneïtat.

D'altra banda, s'afegeix una disposició transitòria, que és la desena, amb la redacció següent:

Disposició transitòria desena. Personal de les delegacions del Govern a l'exterior

1. En el termini màxim de cinc anys a comptar de l'entrada en vigor d'aquesta Llei, s'ha d'adscriure a les delegacions del Govern a l'exterior personal funcionari i laboral de l'Administració de la Generalitat de Catalunya.

2. Fins a l'efectiva adscripció de personal funcionari i laboral, les delegacions poden disposar de personal contractat localment. Els serveis prestats com a personal contractat localment a les delegacions es poden tenir en compte, com a mèrit i sempre que hi hagi correspondència funcional, en els processos selectius d'accés a l'ocupació pública.

Cal subratllar que segons es recull en l'apartat IX de la present memòria, arran de l'Informe jurídic final, l'apartat 1 d'aquesta disposició ha estat objecte d'una correcció de redacció, sense alterar el sentit ni el contingut de la present valoració, en el sentit d'emprar de forma unívoca en tot el text "Administració de la Generalitat", d'acord amb l'Estatut d'Autonomia de Catalunya, i per tant, es modifica la disposició que queda redactada de la forma següent:

158/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

158 de 838

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

Disposició transitòria desena. Personal de les delegacions del Govern a l'exterior

1. En el termini màxim de cinc anys a comptar de l'entrada en vigor d'aquesta Llei, s'ha d'adscriure a les delegacions del Govern a l'exterior personal funcionari i laboral de l'Administració de la Generalitat **de Catalunya**.

2. Fins a l'efectiva adscripció de personal funcionari i laboral, les delegacions poden disposar de personal contractat localment. Els serveis prestats com a personal contractat localment a les delegacions es poden tenir en compte, com a mèrit i sempre que hi hagi correspondència funcional, en els processos selectius d'accés a l'ocupació pública.

Observació B: En relació amb l'article 180, relatiu als **serveis especials**. La redacció actual és:

"1. El personal funcionari de carrera és declarat en situació de serveis especials:

[...]

i) Quan és nomenat o designat pel Govern de la Generalitat com a delegat, delegada o representant del Govern davant la Unió Europea o a l'exterior."

Atès que el departament d'Unió Europea i Acció Exterior té interès en què els delegats del Govern davant la Unió Europea i a l'exterior siguin equiparats a alts càrrecs, proposem que s'elimini la referència al terme "designat". També es proposem que s'elimini la referència a "representant", ja que la modificació del decret 61/2017 preveu l'eliminació d'aquest terme.

En aquest sentit, cal dir que l'esborrany d'Avantprojecte de Llei d'organització de l'Administració de la Generalitat i del seu sector públic institucional que es trobava en tramitació la legislatura passada, ja preveia que els delegats del Govern a l'exterior són òrgans directius, és a dir, alts càrrecs.

"Article 9. Òrgans superiors i directius

1. Són òrgans superiors de l'Administració de la Generalitat: el president o la presidenta de la Generalitat, el Govern, el conseller primer o la consellera primera del Govern, el vicepresident o la vicepresidenta del Govern, els consellers o les conselleres, la Secretaria del Govern, els comissionats, les secretaries generals i les sectorials i les delegacions territorials del Govern.

2. Són òrgans directius de l'Administració de la Generalitat: les direccions generals, les direccions de serveis i les **delegacions del Govern a l'exterior**."

Valoració: Proposta atesa parcialment.

S'elimina el terme "representant" i el "nomenament". El terme "designat" es manté atès que inclou les possibles situacions –ja siguin nomenaments o contractacions– i canvis que es puguin generar de futur.

Es modifica l'apartat i) del punt 1 de l'article 180, que queda redactat de la forma següent:

1. El personal funcionari de carrera és declarat en situació de serveis especials:

i) Quan és ~~nomenat o~~ designat pel Govern de la Generalitat com a delegat o delegada, **delegada** ~~o representant~~ del Govern davant la Unió Europea o a l'exterior.

159/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

159 de 838

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

Nova observació per part del departament d'Unió Europea i Acció Exterior (16.10.2025):

La Llei 13/2008, del 5 de novembre, de la presidència de la Generalitat i del Govern, al seu article 12, parla de nomenament d'alts càrrecs:

"1. Corresponen al president o presidenta de la Generalitat, en exercici de la direcció de l'acció del Govern, les atribucions següents: :
[...] d) Acordar el **nomenament** i el cessament dels membres del Govern i **dels alts càrrecs** de la Generalitat que les lleis determinen."

Tanmateix, al Decret 106/2024, d'11 de juny, pel qual s'aprova el Reglament dels serveis jurídics de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, el seu article 5 preveu la designació del director o directora del Gabinet Jurídic. En qualsevol cas, cal tenir en compte que aquest article també disposa que el director o directora és "nomenat i separat per decret aprovat pel Govern".

En aquest sentit, si bé des del Departament d'Unió Europea i Acció Exterior s'entén la valoració formulada per la Secretaria d'Administració i Funció Pública, per major seguretat jurídica, i per tal d'evitar que quedi plasmat, en una norma de rang legal, un terme ("designació") que podria ser objecte de diferents interpretacions, es proposa que la redacció de l'apartat i) del punt 1 de l'article 180 sigui la següent:

"1. El personal funcionari de carrera és declarat en situació de serveis especials:

i) Quan és nomenat o designat pel Govern de la Generalitat com a delegat o delegada, delegada del Govern davant la Unió Europea o a l'exterior."

Valoració: Proposta atesa

Es modifica l'apartat i) del punt 1 de l'article 180, que queda redactat de la forma següent:

1. *El personal funcionari de carrera és declarat en situació de serveis especials:*

*i) Quan és **nomenat o designat** pel Govern de la Generalitat com a delegat o delegada del Govern davant la Unió Europea o a l'exterior.*

Observació C: En relació amb l'**excedència forçosa**, es proposa afegir una disposició addicional que prevegi el següent:

"La persona que té la condició de personal laboral fix de l'Administració de la Generalitat o del seu sector públic i és nomenada o contractada en règim d'alta direcció com a personal directiu públic professional, en l'àmbit de l'Administració de la Generalitat o del seu sector públic té dret a ser declarat en situació laboral d'excedència forçosa".

Aquesta proposta és congruent amb la declaració de serveis especials dels funcionaris públics en el mateix supòsit, d'acord amb el redactat de l'avantprojecte de llei d'ocupació, i resulta compatible amb l'article 46 de l'Estatut dels Treballadors.

160/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

Document electrònic garantit amb signatura electrònica. Podeu verificar la seva integritat al
web [csv.gencat.cat](https://www.csv.gencat.cat) fins al 19/01/2029

Original electrònic / Còpia electrònica autèntica

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

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

Valoració: Proposta no atesa.

La Generalitat no té competència en matèria de legislació laboral per la qual cosa no pot regular els supòsits d'excedència forçosa laboral, que com a tal està normativitzada al text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors aprovat pel Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, i l'especificació de la qual correspon a la negociació col·lectiva mitjançant els convenis col·lectius.

Nova observació per part del departament d'Unió Europea i Acció Exterior (16.10.2025):

La intenció del Departament d'Unió Europea i Acció Exterior és que es regulin els efectes que pot tenir la relació de directiu públic a la Generalitat de Catalunya i el seu sector públic, per tal de facilitar l'expertesa adquirida en les relacions laborals prèvies amb la Generalitat en l'àmbit directiu propi de la Generalitat. Es considera que sí tenim competència per desenvolupar la figura del directiu públic d'acord amb l'EBEP i tal i com fa la Llei 2/2014, del 27 de gener, de mesures fiscals, administratives, financeres i del sector públic en la seva Disposició addicional Vint-i-unena.

D'acord amb això, proposem la següent redacció alternativa en una disposició addicional, per modificar la Disposició addicional Vint-i-unena esmentada, en el sentit d'afegir al final del seu apartat 3.2):

"El personal directiu vinculat amb la Generalitat o el seu sector públic mitjançant un contracte d'alta direcció que tingui la prèvia condició de personal laboral fix a la Generalitat o al seu sector públic, tindrà dret a la reserva del seu lloc de treball fix".

Valoració: Proposta no atesa.

Reiterem que aquesta conseqüència és matèria laboral (efectes en la condició prèvia de personal laboral) i que no ho podem regular en aquest Avantprojecte de llei perquè és matèria pròpia de la negociació col·lectiva en cada àmbit. En qualsevol cas, tampoc és possible regular-ho només per al personal laboral de l'Administració de la Generalitat i del seu sector públic, deixant de banda els ens locals i les universitats públiques catalanes.

11. Departament d'Igualtat i Feminismes (ara Departament d'Igualtat i Feminisme)

En data 13 de març de 2024 el Departament d'Igualtat i Feminismes, ara Departament d'Igualtat i Feminisme, aporta les observacions següents:

Consideracions generals en matèria d' Igualtat de Tracte i no-Discriminació

La Llei 19/2020 d'igualtat de tracte i no-discriminació s'aprova el 30 de desembre de 2020 amb la voluntat d'establir el marc general de regulació per a garantir el dret de totes les persones a viure amb dignitat, seguretat i autonomia, lliures d'explotació, de maltractaments i

161/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

161 de 838

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

de tota mena de discriminació, protegit per l'article 2 de l'Estatut d'autonomia, en desplegament dels articles 4, 15.2, 18, 19, 21.1, 22.1, 23.1, 24.1, 25.3, 28, 30, 40.8, 41, 52 i 53.1 de l'Estatut i en compliment de l'article 14 de la Constitució espanyola, que proclama la igualtat de tots els espanyols davant la llei i la prohibició de la discriminació, i estableix (article 10) la prevalença, en la interpretació dels drets fonamentals, de la Declaració universal dels drets humans i els tractats i els acords internacionals sobre aquesta matèria.

En aquest sentit, la Carta dels drets fonamentals de la Unió reconeix (article 20) la igualtat davant la llei de totes les persones i prohibeix (article 21) qualsevol discriminació per raó de sexe, de raça, de color, d'orígens ètnics o socials, de característiques genètiques, de llengua, de religió o conviccions, d'opinions polítiques o de qualsevol altre tipus, de pertinença a una minoria nacional, de patrimoni, de naixement, de discapacitat, d'edat o d'orientació sexual.

Per la seva banda, l'article 2 del Tractat de la Unió Europea estableix que «la Unió es fonamenta en els valors del respecte a la dignitat humana, de la llibertat, de la democràcia, de la igualtat, de l'estat de dret i del respecte als drets humans, inclosos els drets de les persones pertanyents a minories. Aquests valors són comuns als estats membres en una societat caracteritzada pel pluralisme, la no-discriminació, la tolerància, la justícia, la solidaritat i la igualtat entre dones i homes».

A més, en particular, l'article 26 del Pacte internacional de drets civils i polítics, l'article 14 del Conveni per a la protecció dels drets humans i de les llibertats fonamentals i l'article 1 del Protocol número 12 d'aquest conveni disposen la necessitat que els poders públics adoptin mesures per a promoure una igualtat plena i efectiva, que en alguns casos han de consistir en mesures de discriminació positiva.

Cal tenir present, igualment, les directives europees en aquesta matèria, com la Directiva 2000/43/CE del Consell, del 29 de juny, referent a l'aplicació del principi d'igualtat de tracte de les persones amb independència de llur origen racial o ètnic; la Directiva 2006/54/CE del Parlament Europeu i del Consell, del 5 de juliol, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat d'oportunitats i igualtat de tracte entre homes i dones en matèria de treball i ocupació; la Directiva 2000/78/CE del Consell, del 27 de novembre, relativa a l'establiment d'un marc general per a la igualtat de tracte en el treball i l'ocupació; la Directiva 2004/113/CE del Consell, del 13 de desembre, que implanta el principi d'igualtat de tracte entre dones i homes en l'accés i l'aprovisionament de béns i serveis, i la Directiva 2012/29/UE del Parlament Europeu i del Consell, del 25 d'octubre, per la qual s'estableixen normes mínimes sobre els drets, el suport i la protecció de les víctimes de delictes.

Consideracions específiques en matèria d' Igualtat de Tracte i no-Discriminació

Llei 19/2020, del 30 de desembre d'Igualtat de Tracte i no-Discriminació

El 30 de gener de 2021 va entrar en vigor la Llei 19/2020, d'Igualtat de Tracte i no-Discriminació, aplicable en el territori de Catalunya. L'objectiu de la Llei d'igualtat de tracte i no-discriminació és establir els principis i regular les mesures i els procediments per a garantir i fer efectius el dret a la igualtat de tracte i a la no-discriminació, el respecte a la dignitat humana i la protecció davant qualsevol forma, acte o conducta de discriminació que es doni en el territori de Catalunya. D'acord amb l'article 1.3, la finalitat d'aquesta Llei és evitar

162/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

162 de 838

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

qualsevol de les formes de discriminació que prenen per pretext qualsevol dels motius següents:

- a) Origen territorial o nacional i xenofòbia.
- b) Sexe o gènere, orientació o identitat sexual, i qualsevol forma de LGBTI-fòbia o de misogínia.
- c) Edat.
- d) Raça, origen ètnic o color de pell, i qualsevol forma de racisme com l'antisemitisme o l'antigitanisme.
- e) Llengua o identitat cultural.
- f) Ideologia, opinió política o d'altra índole o conviccions ètiques de caràcter personal.
- g) Conviccions religioses, i qualsevol manifestació d'islamofòbia, de cristianofòbia o de judeofòbia.
- h) Condició social o econòmica, situació administrativa, professió o condició de privació de llibertat, i qualsevol manifestació d'aporofòbia o d'odi a les persones sense llar.
- i) Discapacitat física, sensorial, intel·lectual o mental o altres tipus de diversitat funcional.
- j) Alteracions de la salut, estat serològic o característiques genètiques.
- k) Aspecte físic o indumentària.
- l) Qualsevol altra característica, circumstància o manifestació de la condició humana, real o atribuïda, que siguin reconegudes pels instruments de dret internacionals.

Així mateix, l'article 3.2 referent als principis generals de l'actuació de l'administració regula que "Els professionals de les administracions públiques i dels serveis sostinguts amb fons públics i els que fan tasques de prevenció, intervenció, detecció, atenció, assistència i recuperació en els àmbits de la salut, l'educació, el món laboral, els serveis socials, la justícia i els cossos de seguretat, l'esport i el lleure, i la comunicació, si tenen coneixement d'una situació de risc o una sospita fonamentada de discriminació o violència, tenen el deure de comunicar-ho als cossos i forces de seguretat i a l'òrgan competent".

Cal destacar també l'article 6.1 relatiu a l'Ocupació i la Funció Pública:

1. Les administracions públiques han d'establir polítiques per a garantir la igualtat d'oportunitats en el treball, tant en l'empresa privada com en la funció pública, i vetllar perquè no s'hi produeixi cap situació de discriminació d'acord amb aquesta llei, i, en el marc de la normativa aplicable, aplicar mesures d'acció positiva i de reversió, correcció, reparació i pal·liació de situacions de discriminació, desigualtat o minorització de caràcter estructural, proporcionades a les necessitats específiques de les persones en situació de major vulnerabilitat, com és el cas dels col·lectius infrarepresentats en l'ocupació i la funció pública.

2. El Govern, per al compliment del que estableix l'apartat 1, ha d'aplicar mesures per a:

a) Garantir d'una manera real i efectiva, per mitjà de la Inspecció de Treball, la no-discriminació per raó d'orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere i el ple exercici dels drets de les persones, en matèria de contractació i de condicions de treball i ocupació, al personal de l'Administració de la Generalitat, tant funcionari com laboral.

163/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

163 de 838



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

- b) Fomentar la implantació progressiva d'indicadors d'igualtat que tinguin en compte la realitat de les persones en el sector públic i en l'àmbit privat i d'un distintiu per a reconèixer les empreses que destaquin per l'aplicació de polítiques d'igualtat i no-discriminació.
- c) Assegurar la cooperació interadministrativa per a vetllar per la formació especialitzada i la deguda capacitat dels professionals en matèria d'igualtat de tracte i no-discriminació.
- d) Protegir les condicions laborals en la incorporació al món laboral, evitar les desigualtats de sou i reduir la discriminació masclista.

3. El Govern ha de vetllar per l'aplicació de la normativa d'igualtat de tracte i no-discriminació, especialment, en l'accés al treball, en la formació i en la promoció perquè no hi hagi discriminació directa ni indirecta per cap dels motius a què fa referència l'article 1, tant en l'empresa privada com en la funció pública, i, en aquest sentit, ha de remoure les traves i els impediments que dificulten l'accés al treball, la formació i la promoció.

Finalment cal recordar el que regulen els articles 22.1 i 22.2 de la Llei esmentada en relació amb les mesures de protecció contra la discriminació:

1. Les administracions públiques han d'aplicar els mètodes i els instruments necessaris per a detectar les situacions discriminatòries i protegir les víctimes de discriminació, i han d'adoptar mesures preventives i aplicar les mesures adequades per al cessament d'aquestes situacions.

2. Les administracions públiques han d'establir les mesures específiques per a abordar tots els casos de discriminació i, en especial, les adreçades a persones afectades per discriminació múltiple, que es poden concretar en mesures d'acció positiva aplicades des de la perspectiva de la interseccionalitat, de manera que tinguin en compte la concurrència de les diferents causes de discriminació.

Llei 11/2014, de 10 d'octubre, per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per a eradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia.

L'objectiu de la Llei és desplegar i garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals (LGBTI) i evitar-los situacions de discriminació i violència, per a assegurar que a Catalunya es pugui viure la diversitat de gènere i afectiva en plena llibertat i en qualsevol àmbit. Es destaca l'article 5 de la Llei 11/2014, que regula la clàusula general antidiscriminatòria:

"1. Les administracions públiques de Catalunya i el Síndic de Greuges han de vetllar pel dret a la no-discriminació amb independència de l'orientació sexual, la identitat de gènere o l'expressió de gènere de la persona o del grup familiar a què pertanyi.

2. El dret a la no-discriminació ha d'ésser un principi informador de l'ordenament jurídic català, de l'actuació administrativa i de la pràctica judicial. Aquest dret vincula tant els poders públics com els particulars".

Així mateix, l'article 10 de la Llei esmentada regula respecte de la formació i sensibilització:

"1. Les administracions públiques de Catalunya han de garantir la formació i la sensibilització adequada dels professionals que fan tasques de prevenció, detecció, atenció, assistència i

164/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

164 de 838

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

recuperació en els àmbits de la salut, l'educació, el món laboral, els serveis socials, la justícia i els cossos de seguretat, l'esport i el lleure, i la comunicació.

2. S'ha d'impulsar la formació del personal, tant funcionari com laboral, no transferit d'altres administracions públiques, per mitjà de convenis de col·laboració o altres instruments”.

L'article 10 anterior en relació amb l'article 11.1 relatiu al deure d'intervenció, regula:

“Els professionals a què fa referència l'article 10, si tenen coneixement d'una situació de risc o tenen una sospita fonamentada de discriminació o violència per raó d'orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere, tenen el deure de comunicar-ho als cossos i forces de seguretat i a l'òrgan competent”.

Vista la normativa en l'àmbit de la igualtat de tracte i la no discriminació així com la referent a la garantia dels drets de les persones LGBTI+, es realitzen les propostes següents:

Observació 117

A l'article 26, apartat 1, sobre el personal directiu públic professional, es proposa incloure una nova lletra referent a les funcions i responsabilitats del personal directiu públic professional en el següent sentit:

Garantir la igualtat de tracte i la no discriminació per cap motiu en el desplegament de les seves funcions.

Valoració: Proposta no atesa.

No es considera que sigui específicament una funció o responsabilitat directiva gerencial, sens perjudici que la igualtat de tracte i la no-discriminació són principis que regeixen l'ocupació pública catalana i afecten a tot el personal al servei de les administracions públiques catalanes, inclòs el personal directiu públic professional.

Observació 118

A l'article 49, relatiu als Plans de Recursos Humans es proposa incloure en l'apartat 3 una nova lletra I) amb el redactat següent:

3. Els plans estratègics i els plans operatius de recursos humans de les administracions públiques catalanes poden establir, entre d'altres, les mesures següents:

I) Mesures específiques per prevenir, detectar, cessar i reparar qualsevol tipus de discriminació dins l'administració de la Generalitat tenint en compte la valoració i gestió interseccional si fos el cas.

Aquesta observació s'ha d'entendre referida a l'actual article 47.

Valoració: Proposta no atesa.

165/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

165 de 838

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

Si bé les administracions públiques catalanes han establir mesures específiques per prevenir, detectar, cessar i reparar qualsevol tipus de discriminació, no es considera que aquestes actuacions s'hagin de portar a terme mitjançant els plans estratègics i els plans operatius de recursos humans, orientats a altres finalitats directament vinculades a les polítiques d'ocupació pública.

D'altra banda, la Llei 19/2020, del 30 de desembre d'Igualtat de Tracte i no-Discriminació (article 28) preveu la Planificació estratègica per a la igualtat de tracte i la no-discriminació, en els termes següents:

1. El Pla per a la igualtat de tracte i la no-discriminació és el document que determina els eixos, les línies estratègiques, els objectius, les mesures i el pressupost necessari per a prevenir, erradicar i corregir tota forma de discriminació per raó de les condicions i les circumstàncies a què fa referència l'article 1.
2. Correspon al departament competent en matèria de no-discriminació de fer la preparació, el seguiment i l'avaluació del Pla per a la igualtat de tracte i la no-discriminació, garantint la participació de les organitzacions representatives dels interessos socials afectats en cada una d'aquestes fases; a l'Organisme de Protecció i Promoció de la Igualtat de Tracte i la No-discriminació, de fer-ne l'anàlisi i la redacció, i al Govern d'aprovar-lo.
3. La redacció del Pla per a la igualtat de tracte i la no-discriminació ha de garantir el compliment de la Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, pel que fa a la paritat mínima. Els treballs d'anàlisi i elaboració del Pla no es poden iniciar fins que no es compleixi aquesta paritat.
4. El Pla per a la igualtat de tracte i la no-discriminació té caràcter quadriennal. A la finalització de cada quadrienni el departament competent en aquesta matèria ha de fer una avaluació de les activitats dutes a terme i dels criteris d'actuació i les mesures continguts en l'estratègia.
5. El Pla per a la igualtat de tracte i la no-discriminació ha d'incorporar, de manera prioritària:
 - a) Una diagnosi exhaustiva, municipal, actualitzada i comparada de la situació a Catalunya amb relació al racisme, la islamofòbia, la xenofòbia i altres formes connexes de discriminació. Aquesta diagnosi ha de servir per a justificar les prioritats, les accions, els objectius i les línies d'actuació del Pla.
 - b) Els principis bàsics d'actuació en matèria de no-discriminació.
 - c) Les mesures per a prevenir, eliminar i corregir tota forma de discriminació; les adreçades a informar, conscienciar, sensibilitzar i formar en igualtat de tracte i no-discriminació, i les que promouen la presència, la participació i la intervenció de les minories i els col·lectius discriminats per a garantir el respecte de llurs drets i llibertats.
 - d) Les mesures d'atenció especial a les discriminacions múltiples que per la pròpia naturalesa suposen un atac més greu al dret a la igualtat de tracte i a la no-discriminació.
 - e) Les mesures per a abordar la discriminació en la prestació de serveis públics, en el funcionament del sistema de justícia penal i en l'accés al treball, l'habitatge, la salut i l'educació.
 - f) Les mesures per a promoure la plena incorporació dels grups discriminats en la vida pública i els òrgans polítics representatius.

166/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

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

g) Els objectius de reforçar la legislació antidiscriminatòria i millorar l'accés a la presentació de recursos efectius.

h) L'abordatge de les causes bàsiques del racisme, la discriminació i la intolerància i les mesures per a reforçar el gaudi dels drets culturals i els drets de les minories.

i) La perspectiva de gènere i interseccional.

j) Objectius mesurables, indicadors de compliment i mecanismes de vigilància i control, i també l'abordatge de les recomanacions formulades pels organismes internacionals.

k) El pressupost previst per a dur a terme les actuacions previstes.

Observació 119

A l'article 54, relatiu als requisits de nacionalitat per a l'accés a l'ocupació pública catalana, es proposa la modificació de l'apartat 5 en els termes següents:

Article 54. Requisit de nacionalitat per a l'accés a l'ocupació pública catalana

Mitjançant llei i per raons d'interès general es pot eximir del requisit de nacionalitat per a l'accés a la condició de funcionari. En qualsevol cas, s'eximeix del requisit de nacionalitat en els sectors dels sistemes i tecnologies de la informació i de les comunicacions; de l'àmbit de la salut; de l'àmbit del sistema educatiu; de l'àmbit de la justícia; de l'àmbit dels serveis socials i d'atenció a les persones (especialment els serveis d'atenció a persones migrades i refugiades), i en general, de l'atenció ciutadana així com l'accés a determinades places de seguretat pública i, tots aquells àmbits que es considerin necessaris segons l'interès general. Mitjançant acord de l'òrgan de govern de l'administració pública convocant s'han de justificar les raons d'interès general que concorren en cada cas per a l'exempció del requisit de nacionalitat.

Aquesta observació s'ha d'entendre referida a l'actual article 52.

Valoració : Proposta no atesa.

L'avantprojecte de Llei, en els termes que preveu el Text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic, aprovat pel Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre (TREBEP), estableix determinats sectors o àmbits respecte del quals, per raons d'interès general, es pot eximir del requisit de nacionalitat per a l'accés a la condició de funcionari, raons que han de ser justificades per l'òrgan de govern de l'administració convocant en cada cas.

Respecte a la proposta d'inclusió dels àmbits vinculats al sistema educatiu, justícia, atenció a les persones, especialment serveis d'atenció a persones migrades i refugiades i atenció ciutadana, cal indicar que, la Llei no és d'aplicació en matèria de selecció al cosos de funcionaris vinculats al sistema educatiu (personal funcionari docent no universitari), sens perjudici dels principis que informen l'accés a l'ocupació pública. Quant a l'àmbit de la Justícia, el personal funcionari de l'Administració de Justícia pertany a cosos de l'Administració de l'Estat, no inclosos en l'àmbit d'aplicació de la Llei.

Pel que fa a la inclusió en el redactat de la referència a "l'atenció a les persones" i a l'incís "especialment els serveis d'atenció a persones migrades i refugiades", no hi ha cosos o

167/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

167 de 838

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

escales de funcionaris específics que tinguin assignades aquestes funcions, com tampoc l'atenció ciutadana en general.

En tot cas, s'ha previst en aquest article que es pugui eximir el requisit per a l'accés a determinades places de seguretat pública, en els termes que s'estableixin reglamentàriament.

Cal tenir en compte que el requeriment de la nacionalitat i, per tant, l'exempció opera excepcionalment respecte a personal funcionari. Les persones que no acrediten la nacionalitat poden accedir a llocs de treball de l'ocupació pública amb vinculació laboral, en els supòsits establerts a l'article 39.

Malgrat aquesta és la valoració inicial d'aquesta observació, finalment la proposta es pot considerar acceptada parcialment, doncs tal com es recull adequadament en l'apartat V d'aquesta memòria, degut a les diverses observacions rebudes sobre aquesta qüestió, i especialment, també en les actuacions addicionals dutes a terme una vegada acabats els tràmits d'audiència i informació pública, l'apartat 5 de l'actual article 52 ha estat objecte de modificació, i ha quedat redactat de la forma següent:

5. Mitjançant llei i per raons d'interès general es pot eximir del requisit de nacionalitat per a l'accés a la condició de funcionari. En qualsevol cas, excepcionalment s'eximeix del requisit de nacionalitat en els sectors d'atenció a la ciutadania, els vinculats als sistemes i tecnologies de la informació i de les comunicacions, els de la salut, els dels serveis socials, i en aquells àmbits que requereixin alta especialització científica o tècnica.

Observació 120

A l'article 58, relatiu al els òrgans de selecció, es proposa la modificació de l'apartat 2 en els termes següents:

*2. Els òrgans de selecció de l'ocupació pública catalana se subjecten, en la seva actuació, als principis d'imparcialitat, professionalitat, objectivitat, independència, **igualtat de tracte i no-discriminació**, confidencialitat i discrecionalitat tècnica.*

Aquesta observació s'ha d'entendre referida a l'actual article 56.

Valoració: Proposta no atesa.

L'article 52, actual article 50, relatiu als principis que informen l'accés a l'ocupació pública catalana, determina que "2. Les administracions públiques catalanes han de seleccionar el seu personal funcionari i laboral, mitjançant procediments que garanteixin els principis següents: i) Incorporació de la perspectiva de gènere, la igualtat de tracte i la no-discriminació i especial atenció als col·lectius amb dificultats d'inserció laboral, així com l'accessibilitat en relació amb el personal amb discapacitat."

L'article 58.2, actual article 56.2, es refereix específicament als principis que regeixen l'actuació dels òrgans de selecció. La seva formulació quant a la subjecció als principis d'imparcialitat, professionalitat, independència, confidencialitat i discrecionalitat tècnica, es considera que comporten de forma implícita la igualtat de tracte i la no-discriminació.

168/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

168 de 838

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

Observació 121

En relació amb l'article 123, relatiu a la formació i sensibilització en matèria d'igualtat, es proposa la redacció següent:

*L'Escola d'Administració Pública de Catalunya ha 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.*

Aquesta observació s'ha d'entendre referida a l'actual article 121.

Valoració: S'atén la proposta.

De manera que l'article 123, actual article 121, queda redactat en els termes següents:

*L'Escola d'Administració Pública de Catalunya ha 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.*

Observació 122

En relació amb l'article 124, relatiu a la prevenció de l'assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere, es proposa la redacció següent:

*1. Les administracions públiques catalanes han d'adoptar les mesures necessàries per prevenir, detectar, actuar i, si escau, resoldre i **reparar** situacions d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere.*

*2. Les administracions públiques catalanes han d'aprovar un protocol per a la prevenció, **detecció i cessament** de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere així com **la reparació del dany causat a la possible víctima**.*

Aquesta observació s'ha d'entendre efectuada a l'actual article 122.

Valoració: Proposta no atesa.

En relació amb l'apartat 1 de l'article 124, actual apartat 1 de l'article 122, la reparació de les situacions d'assetjament es pot entendre implícita en el redactat amb la referència a "actuar".

Quant a l'apartat 2, com sigui que aquesta previsió afecta a totes les administracions públiques catalanes, no es considera adient imposar la "justícia restaurativa", sens perjudici que la redacció actual permet que aquests protocols prevegin la reparació dels danys causats a les víctimes.

169/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

169 de 838

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

D'altra banda, tal com consta en l'apartat VIII de la present memòria, arran de la valoració del Dictamen del Consell de Treball, Econòmic i Social de Catalunya, a l'apartat 2 de l'article 122 s'ha incorporat la participació de la representació del personal.

Observació 123

Es proposa un nou article 124 bis en relació amb la prevenció de l'assetjament per motius racistes o qualsevol altra discriminació en els termes següents:

Article 124 bis.

Les administracions públiques catalanes han d'adoptar les mesures necessàries per prevenir, detectar, actuar i, si escau, resoldre i reparar situacions d'assetjament per possible racisme o altres discriminacions.

Les administracions públiques catalanes han d'aprovar un protocol per a la prevenció, detecció i cessament de l'assetjament per motius de raça i/o altres discriminacions així com la reparació del dany causat a la possible víctima.

S'ha d'entendre que es proposa la inclusió d'un article 122 bis, d'acord amb l'actual numeració.

Valoració: Proposta no atesa.

El Títol X regula de forma específica la igualtat entre dones i homes i igualtat de gènere a les administracions públiques catalanes. No es considera adient en aquest títol la regulació d'un article referit a la discriminació per motius de raça o altres discriminacions.

Respecte d'altres situacions de discriminació, l'Avantprojecte de Llei consagra la igualtat de tracte i la no-discriminació com un principi informador de l'ocupació pública i preveu al llarg de l'articulat diverses previsions als efectes de garantir-la:

Art. 2. Principis informadors de l'ocupació pública:

2. L'ocupació pública catalana es regeix pels principis següents:

d) La igualtat efectiva de dones i homes, la transversalitat de la perspectiva de gènere en les actuacions; la paritat i l'equilibri entre la vida laboral, personal i familiar; l'eradicació de les violències masclistes, i la igualtat de tracte i la no-discriminació.

Article 10. Personal de les entitats de dret privat del sector públic de les administracions públiques catalanes

1. El personal al servei de les entitats de dret privat del sector públic de les administracions públiques catalanes està subjecte a les normes d'aquesta Llei referents a la igualtat efectiva de dones i homes, igualtat de gènere i igualtat de tracte i la no-discriminació;(…).

Article 19. Els departaments de l'Administració de la Generalitat

170/838

Doc.original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

170 de 838

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

2. Corresponen a les persones titulars de les secretaries generals dels departaments de l'Administració de la Generalitat en relació amb el personal adscrit les funcions següents:

m) Vetllar pel compliment dels Plans d'igualtat de gènere i dels protocols de prevenció, detecció, actuació i resolució de situacions d'assetjament sexual i per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere i d'assetjament psicològic laboral i altres discriminacions a la feina.

Article 50. Principis que informen l'accés a l'ocupació pública catalana

2. Les administracions públiques catalanes han de seleccionar el seu personal funcionari i laboral, mitjançant procediments que garanteixin els principis següents:

i) Incorporació de la perspectiva de gènere, la igualtat de tracte i la no-discriminació i especial atenció als col·lectius amb dificultats d'inserció laboral, així com l'accessibilitat en relació amb el personal amb discapacitat.

Article 83. Avaluació de l'acompliment

3. Els sistemes d'avaluació de l'acompliment s'han d'adequar en tot cas als principis de transparència, objectivitat, imparcialitat i no-discriminació.

Article 121. Formació i sensibilització en matèria d'igualtat

L'Escola d'Administració Pública de Catalunya ha 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.

Article 128. Principis d'actuació i regles de conducta dels empleats públics

1. Els empleats públics han d'actuar d'acord amb els principis ètics i les regles de conducta següents:

d) Les conductes s'han de fonamentar en el respecte dels drets fonamentals i les llibertats públiques i els drets lingüístics de la ciutadania, i evitar tota actuació que pugui produir cap discriminació per raó de naixement, origen racial o ètnic, sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere, religió o conviccions, llengua, opinió, discapacitat o diversitat funcional, edat o qualsevol altra condició o circumstància personal o social.

Article 130. Deures i obligacions dels empleats públics

3. En l'exercici de les funcions i tasques que tinguin assignades, els empleats públics han d'atenir-se a les obligacions següents:

i) Atenir-se a les normes sobre seguretat i salut laboral, així com els codis de conducta i protocols en matèria d'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere i en matèria d'assetjament psicològic, i altres discriminacions a la feina.

171/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

171 de 838

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

Article 132. Drets individuals

Els empleats públics de les administracions públiques catalanes tenen els drets de caràcter individual següents:

h) A ser tractats amb respecte de la seva intimitat, orientació sexual i identitat i expressió de gènere, característiques sexuals, imatge pròpia i dignitat en el treball, i a la protecció efectiva davant de conductes d'assetjament.

j) A la no-discriminació per raó de naixement, origen racial o ètnic, gènere, sexe o orientació sexual i identitat i expressió de gènere, característiques sexuals religió o conviccions, opinió, discapacitat, edat o qualsevol altra condició o circumstància personal o social.

Article 174. Formació dels empleats públics. Dret a la formació.

6. Les activitats formatives, d'aprenentatge i perfeccionament han de garantir la igualtat entre dones i homes, la igualtat de gènere, la no-discriminació i l'accessibilitat universal.

Article 200. Faltes molt greus

Són faltes molt greus:

b) Tota actuació que suposi discriminació per raó d'origen racial o ètnic; religió o conviccions; discapacitat; edat; orientació, identitat i característiques sexuals; llengua; opinió; lloc de naixement o veïnatge; sexe, o qualsevol altra condició o circumstància personal o social.

c) L'assetjament psicològic laboral; l'assetjament sexual o per raó de sexe, i l'assetjament per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual, expressió de gènere o característiques sexuals.

Article 204. Sancions disciplinàries

4. A més de les sancions esmentades en els apartats anteriors, la resolució del procediment disciplinari pot declarar accessòriament l'obligació de dur a terme activitats formatives sobre integritat i ètica pública. Les sancions per la comissió de faltes per conductes de discriminació o assetjament comporten l'obligació d'assistir a activitats formatives de prevenció sobre aquestes matèries.

Observació 124

A l'article 132, relatiu als deures i obligacions dels empleats públics, es proposa la modificació de l'apartat 2 en els termes següents:

*2. Els empleats públics de les administracions públiques catalanes han d'actuar d'acord amb els principis d'objectivitat, neutralitat, responsabilitat, imparcialitat, confidencialitat, dedicació al servei públic, transparència, **igualtat de tracte i no discriminació**, integritat, exemplaritat, eficàcia i eficiència.*

Aquesta observació s'ha d'atendre referida a l'actual article 130.2.

172/838

Doc.original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

172 de 838

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

Valoració: S'atén la proposta.

De manera que l'actual article 130.2 queda redactat en els termes següents:

*2. Els empleats públics de les administracions públiques catalanes han d'actuar d'acord amb els principis d'objectivitat, neutralitat, responsabilitat, imparcialitat, confidencialitat, dedicació al servei públic, transparència, **igualtat de tracte i no discriminació**, integritat, exemplaritat, eficàcia i eficiència.*

Observació 125

A l'article 207, relatiu a les faltes molt greus, es proposa la modificació de la lletra b) en els termes següents:

*b) Tota actuació que suposi discriminació per raó d'origen racial o ètnic; religió o conviccions; discapacitat; edat; orientació **sexual**, identitat **de gènere**, expressió de gènere i característiques sexuals; llengua; opinió; lloc de naixement o veïnatge; sexe, o qualsevol altra condició o circumstància personal o social.*

Aquesta observació s'ha d'entendre feta a l'actual article 200, lletra b).

Valoració: Proposta atesa.

De manera que l'actual article 200, lletra b) queda redactat de la forma següent:

*b) Tota actuació que suposi discriminació per raó d'origen racial o ètnic; religió o conviccions; discapacitat; edat; orientació **sexual**, identitat **de gènere**, expressió de gènere i característiques sexuals; llengua; opinió; lloc de naixement o veïnatge; sexe, o qualsevol altra condició o circumstància personal o social.*

Observació 126

A l'article 207, relatiu a les faltes molt greus, es proposa la modificació de la lletra c) en els termes següents:

*c) L'assetjament psicològic laboral; l'assetjament sexual o per raó de sexe, i l'assetjament per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual, **identitat de gènere**, expressió de gènere o característiques sexuals.*

Aquesta observació s'ha d'entendre referida a l'actual article 200, lletra c).

Valoració: S'atén la proposta.

De manera que l'article 200, lletra c) queda redactat de la forma següent:

*c) L'assetjament psicològic laboral; l'assetjament sexual o per raó de sexe, i l'assetjament per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual, **identitat de gènere**, expressió de gènere o característiques sexuals.*

173/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

173 de 838

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

Observació 127

Pel que fa a l'article 215, relatiu als principis generals de la negociació col·lectiva, es proposa la modificació de l'apartat 1 en els termes següents:

*1. La negociació col·lectiva, a l'efecte d'aquesta Llei, constitueix el dret a negociar les condicions de treball dels empleats públics, i està subjecta als principis de legalitat, jerarquia, competència, cobertura pressupostària, bona fe negociadora, **igualtat de tracte i no-discriminació**, confiança legítima, publicitat i transparència, així com al principi d'obligatorietat de negociació pel que fa a les matèries subjectes a negociació establertes per la legislació bàsica.*

Aquesta observació s'ha d'entendre referida a l'actual article 208.1.

Valoració: Proposta no atesa.

Els principis que s'estableixen en aquest article fan referència específicament als principis que regeixen la negociació col·lectiva, en els termes que preveu l'article 33 del Text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic, aprovat pel Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre (TREBEP).

12. Oficina del Govern. Departament de la Presidència

En data 12 de setembre de 2025, l'Oficina del Govern fa l'observació a l'avantprojecte de Llei de l'ocupació pública catalana (v6_09.09.2025) següent:

Observació A: Pel que fa a l'article 25 que regula el personal eventual, la Llei delimita les funcions de confiança o assessorament especial que li corresponen, i especifica quines li estan expressament vedades, alhora que concreta els òrgans o autoritats de les administracions públiques catalanes que poden disposar de personal eventual.

Concretament, l'apartat 3.a) diu el següent:

Article 25. Personal eventual

3. Poden disposar de personal eventual:

a) En l'àmbit de l'Administració de la Generalitat, el gabinet de la presidència de la Generalitat, el conseller primer o consellera primera, el vicepresident o vicepresidenta del Govern i les persones titulars dels departaments.

Més endavant, a l'apartat 5, és diu:

5. El nomenament i cessament del personal eventual, que és lliure, correspon a la persona titular de l'òrgan del qual depengui i s'ha de publicar en el Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya o en el butlletí oficial que correspongui. En tot cas el personal eventual cessa

174/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

174 de 838

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

automàticament quan cessa l'autoritat a la qual presta la seva funció assessora o de confiança.

A la regulació vigent del personal eventual, en el DL 1/1997, pel qual s'aprova la refosa en un Text únic dels preceptes de determinats textos legals vigents a Catalunya en matèria de funció pública, l'article 12 diu:

Article 12

Personal eventual

És personal eventual el format pels qui, en virtut de lliure nomenament del president o dels consellers i en règim no permanent, ocupen un lloc de treball considerat de confiança o d'assessorament no reservat a funcionaris i que figura amb aquest caràcter en la corresponent relació de llocs de treball.

S'entén que no està en la voluntat de la proposta del nou text normatiu que el Secretari del Govern no pugui disposar de personal eventual quan s'aprovi la llei però, tenint en compte que l'article 25.3.a) especifica –cosa que no passa ara– qui pot disposar de personal eventual [el gabinet de la presidència de la Generalitat, el conseller primer o consellera primera, el vicepresident o vicepresidenta del Govern, les persones titulars dels departaments], potser estaria bé afegir-hi el Secretari del Govern; o bé eliminar de la proposta la concreció que introdueix aquest apartat a).

En el cas que es vulgui mantenir l'especificació, es proposa el text següent:

"Article 25. Personal eventual

3. Poden disposar de personal eventual:

a) En l'àmbit de l'Administració de la Generalitat, el gabinet de la presidència de la Generalitat, el conseller primer o consellera primera, el vicepresident o vicepresidenta del Govern, les persones titulars dels departaments i la persona titular de la secretaria del Govern."

Valoració: Proposta atesa.

Tenint en compte que l'apartat 3 de l'article 25, segons es recull en la present memòria de valoració d'observacions, ha estat objecte de diverses consideracions en el sentit o bé d'eliminar la concreció que conté pel que fa als òrgans de les administracions públiques catalanes que poden disposar de personal eventual, o bé d'ampliar-la afegint altres òrgans, per tal de cercar una solució de consens i no afectar l'autonomia local i universitària es modifica aquest article en el sentit de suprimir l'actual apartat 3, de manera que s'eliminen les referències a quins òrgans poden disposar de personal eventual tant a l'Administració de la Generalitat com en la resta d'Administracions Públiques. L'article queda redactat de la forma següent:

Article 25. Personal eventual

175/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

175 de 838

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

1. És personal eventual el que, en virtut de nomenament i amb caràcter no permanent, fa funcions expressament qualificades com de confiança o assessorament especial i és retribuit amb càrrec als crèdits pressupostaris consignats per a aquest fi.

2. S'entén per funcions de confiança o assessorament especial:

a) L'assessorament vinculat al disseny i plantejament d'estratègies i propostes d'actuació o difusió en l'àmbit de les competències de l'autoritat que va efectuar el nomenament.

b) El suport en col·laboracions de caràcter reservat.

El personal eventual en cap cas pot fer activitats ordinàries de gestió o de caràcter tècnic ni funcions directives ni executives ni cap de les funcions que corresponen al personal funcionari o al personal laboral.

3. Poden disposar de personal eventual:

~~a) En l'àmbit de l'Administració de la Generalitat, el gabinet de la presidència de la Generalitat, el conseller primer o consellera primera, el vicepresident o vicepresidenta del Govern i les persones titulars dels departaments.~~

~~b) En l'àmbit de les administracions locals catalanes, l'alcalde o alcaldessa, la persona titular de la presidència de les diputacions provincials i les autoritats per a les quals es presta la funció de confiança o assessorament, d'acord amb la normativa de règim local.~~

~~c) En l'àmbit de les universitats públiques catalanes, els òrgans de govern que determini la seva normativa específica.~~

~~Les entitats que integren el sector públic de les administracions públiques catalanes no poden disposar de personal eventual.~~

~~4. 3. El nombre màxim de llocs de personal eventual, així com les seves retribucions, el determinen els òrgans de govern de les administracions públiques catalanes, i es publica en el Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya o en el butlletí oficial que correspongui.~~

~~A l'efecte de la determinació del nombre màxim de llocs de personal eventual, són aplicables en tot cas els límits establerts a les administracions locals en la seva normativa específica, així com el que disposin els estatuts de cada universitat pública.~~

~~5. 4. El nomenament i cessament del personal eventual, que és lliure, correspon a la persona titular de l'òrgan del qual depengui i s'ha de publicar en el Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya o en el butlletí oficial que correspongui. En tot cas el personal eventual cessa automàticament quan cessa l'autoritat a la qual presta la seva funció assessora o de confiança.~~

~~El personal eventual ha d'estar en possessió de la mateixa titulació exigida al personal funcionari del grup o subgrup al qual estigui assimilat a efectes retributius.~~

176/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

176 de 838

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

6. 5. Quan el personal funcionari de carrera accedeix a llocs de treball de caràcter eventual passa a la situació de serveis especials, llevat que opti per romandre en la situació de servei actiu.

7. 6. La prestació de serveis com a personal eventual no constitueix cap mèrit per a l'accés a l'ocupació pública ni per a la promoció interna i la carrera professional.

8. 7. Al personal eventual li és aplicable, quan sigui adequat a la naturalesa de la seva condició, el règim general del personal funcionari de carrera. En concret, el personal eventual té dret a les vacances, als permisos i al règim de la Seguretat Social dels funcionaris públics. A aquest personal no li són aplicables les situacions administratives dels funcionaris de carrera.

9. 8. El cessament del personal eventual no genera en cap cas dret a una indemnització.

10. 9. La determinació de les condicions de treball del personal eventual no té la consideració de matèria objecte de negociació col·lectiva a l'efecte d'aquesta Llei.

II. TRÀMIT D'INFORMES

1. Informe jurídic preliminar

En data 1 de febrer de 2024, l'**Assessoria Jurídica del Departament de la Presidència** informa favorablement l'Avantprojecte de Llei de l'ocupació pública catalana (v2_31.1.2014) per tal que es continuï amb la seva tramitació, sens perjudici que es tinguin en consideració les observacions següents:

Observació 128

A l'Exposició de motius, quan es fa referència al Títol VIII s'assenyala que conté tres capítols i el Títol conté realment quatre capítols. Caldria esmenar aquesta errada i per una altra banda, també consta que es fa referència al Capítol VI quan és realment el Capítol IV.

Valoració: Esmenat.

De manera que ara diu el següent: *El títol VIII, sobre la promoció professional, conté quatre capítols.*

Observació 129

Es constata que manca a l'Exposició de motius fer referència i breu explicació del Títol XI.

Valoració: Esmenat.

S'incorpora un paràgraf amb el contingut següent:

177/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

177 de 838

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

El Títol XI reconeix el dret dels empleats públics de les administracions públiques catalanes a la protecció eficaç en matèria de seguretat i salut en el treball i obliga les esmentades administracions a l'adopció de les mesures preventives, organitzatives i l'elaboració de protocols necessaris per a la seva garantia.

Observació 130

Per tenir coherència amb la resta de títols de la Llei, manca al Títol XIV de l'Exposició de motius fer menció expressa del capítol IV que fa referència als permisos i vacances del personal laboral.

Valoració: Esmenat.

S'incorpora un paràgraf amb el contingut següent:

El Capítol IV determina el règim d'aplicació en relació amb els permisos i les vacances del personal laboral.

Observació 131

Es suggereix que es podria fer esment a l'Exposició de motius que l'Avantprojecte de Llei està previst en el Pla normatiu 2021 - 2023.

Valoració: Proposta no atesa.

La referència al Pla normatiu 2021-2023 figura en la memòria general com a justificació de la necessitat de l'avantprojecte de Llei. No es valora la seva referència en l'exposició de motius, tenint en compte, d'altra banda, que la tramitació de la iniciativa no s'ha pogut finalitzar en el període indicat.

Observació 132

Es suggereix a l'article 2 de principis informadors quan es fa referència en el seu apartat primer "dels seus ens instrumentals", per una millor coherència amb el conjunt del text, es substitueixi per "del seu sector públic" o "dels ens que integren el seu sector públic".

Valoració: S'atén la proposta.

Es modifica l'apartat 1 de l'article 2 en els termes següents:

*1. L'ocupació pública catalana es configura com un instrument de planificació i gestió de les administracions públiques i de les **seves entitats del sector públic**, la finalitat de les quals és servir la ciutadania i els interessos generals.*

Observació 133

A l'article 3, àmbit d'aplicació, a la lletra e) de l'apartat 2 on diu "Institut Català per la Pau", caldria dir, "Institut Català Internacional per la Pau" que és la seva nomenclatura correcta.

178/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

178 de 838

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

Valoració: Proposta atesa.

S'esmena l'article 3.2.e), que diu el següent:

e) L'Autoritat Catalana de Protecció de Dades, el Consell de Treball, Econòmic i Social de Catalunya, l'Autoritat Catalana de la Competència, l'Institut Català de Finances i l'Institut Català Internacional per la Pau i qualsevol altra entitat o autoritat administrativa independent que, conforme a la seva legislació específica, estigui sotmesa al règim jurídic d'ocupació pública de les administracions públiques catalanes.

Observació 134

Pel que fa a l'article 10, personal de les entitats de dret privat vinculades o dependents de les administracions públiques catalanes, en el seu apartat segon s'assenyala que les entitats de dret privat han de donar la publicitat de les convocatòries dels processos selectius en la seva seu electrònica "i en la seu electrònica comuna de totes les administracions públiques catalanes".

Respecte a la seu electrònica comuna que es fa referència a l'article cal fer la consideració següent: L'article 38 de la Llei 40/2015, d'1 d'octubre, de règim jurídic del sector públic, en la definició de seu electrònica estableix que "La sede electrónica es aquella dirección electrónica, disponible para los ciudadanos a través de redes de telecomunicaciones, cuya titularidad corresponde a una Administración Pública, o bien a una o varios organismos públicos o entidades de Derecho Público en el ejercicio de sus competencias", per la qual cosa, la seu electrònica és d'una administració pública i, per tant, no se li pot articular de la manera que se li he estar donant en la Llei.

En conseqüència, caldria esmenar aquest manament de l'article 10 i substituir-ho, per exemple, pel concepte de Portal de l'ocupació pública de les administracions públiques catalanes, és a dir, un portal web que ofereixi un punt únic d'accés pel ciutadana a informació del seu interès en aquest cas, de l'ocupació pública catalana i que totes les seus de les administracions públiques hi consten.

El seu redactat podria ser: "**Hauran de donar publicitat de les convocatòries, al menys, en el Portal de Transparència i en la pàgina web de l'entitat corresponent.**"

Pel que fa aquesta apreciació de la seu electrònica comuna de les administracions públiques catalanes, s'avança que aquesta s'esmenta al llarg de l'articulat (com per exemple articles 50.5, 63.3 i 69.5) i que caldria modificar el seu redactat, en conjunt.

Una proposta que es fa i d'acord amb l'assenyalat pel que fa al Portal de Transparència és la possibilitat de que la creació d'un Portal de l'Ocupació Pública Catalana es trobi vinculat amb el Portal de Transparència.

L'Assessoria Jurídica fa aquesta observació però, en qualsevol cas, caldrà estar al que s'estableixi a l'informe que emeti la Direcció General d'Administració Digital.

Valoració: Es fa remissió a la valoració de l'observació 193.

179/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

179 de 838

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

Observació 135

Pel que fa a l'article 12 en relació amb l'article 16 de l'avantprojecte es vol assenyalar que caldria afegir en la redacció de la lletra a) de l'apartat 1 de l'article 12 "**afectin a la totalitat a les administracions públiques catalanes**" perquè que s'adeqüi a la redacció donada a la lletra a) de l'article 16.

Valoració: Proposta atesa parcialment.

Es considera més adient l'expressió "**poden afectar les diverses administracions públiques catalanes**" en comptes de "**que afectin a la totalitat de les administracions públiques catalanes**", en coherència amb el redactat de l'article 11.1 en relació amb les funcions del Consell de l'Ocupació Pública Catalana. Es modifiquen els articles 12 i 16 en aquest sentit.

Convé destacar que l'article 16 ha estat objecte de nova redacció, sense alterar el sentit de la present valoració, arran del dictamen del Consell de Treball, Econòmic i Social de Catalunya, segons es recull en l'apartat VIII de la present memòria. Així, l'apartat a) de l'article 16 queda redactat de a forma següent:

a) Sotmetre a informe del Consell de l'Ocupació Pública Catalana els avantprojectes de llei i projectes de decret i altres disposicions de caràcter general relatius a l'ocupació pública que poden afectar les diverses administracions públiques catalanes.

Observació 136

A l'article 20, que estableix l'Escola d'Administració Pública de Catalunya com a òrgan de l'ocupació pública catalana, l'Assessoria Jurídica suggereix que seria més adequat definir l'EAPC com actor o ens de l'ocupació pública catalana.

Valoració: S'atén la proposta.

Es modifica l'article 20 amb el següent redactat:

Article 20. L'Escola d'Administració Pública de Catalunya

L'Escola d'Administració Pública de Catalunya es configura com l'entitat de referència de l'ocupació pública de les administracions públiques catalanes en els àmbits que li atribueix aquesta Llei. La seva naturalesa, finalitats i funcions s'estableixen al Títol XIX.

Convé destacar que, per bé que inicialment aquesta fou la valoració en relació amb l'observació rebuda, més endavant en la present memòria, quan s'analitzen els canvis impulsats per la pròpia unitat promotora i que deriven del debat que s'ha mantingut sobre el text per tal d'assolir el màxim consens, es recull convenientment el canvi produït en aquest article en relació amb la regulació de l'Escola d'Administració Pública de Catalunya.

De tal manera que el primer paràgraf de l'apartat 1 de l'article 20 queda redactat en els termes següents:

Article 20. L'Escola d'Administració Pública de Catalunya

180/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

180 de 838

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

1. L'Escola d'Administració Pública de Catalunya es configura com l'entitat de referència de l'ocupació pública de les administracions públiques catalanes en els àmbits d'actuació que li atribueix aquesta Llei.

Observació 137

Pel que fa a l'article 25, a la lletra a) de l'apartat 3 quan es relaciona qui pot disposar de personal eventual seria convenient modificar el redactat en el sentit de que, d'acord amb el que estableix la Llei 13/2008, del 5 de novembre, de la presidència de la Generalitat i del Govern, les figures de la Vicepresidència i del la Conselleria en cap són potestatives i al mateix temps excloent entre elles d'acord amb els articles 14 i 15 de la Llei 13/2008, del 5 de novembre.

Valoració: Proposta no atesa.

Es considera que la redacció actual no es contraposa al que estableix la Llei 13/2008, de la presidència de la Generalitat i del Govern.

Malgrat aquesta és la valoració inicial d'aquesta observació, com a resultat de la consideració rebuda en data 12 de setembre de 2025 per part de l'Oficina del Govern, i que es recull convenientment en l'apartat I. Informació interdepartamental, punt 12 de la present memòria, finalment aquest article ha quedat redactat de la forma següent:

Article 25. Personal eventual

1. És personal eventual el que, en virtut de nomenament i amb caràcter no permanent, fa funcions expressament qualificades com de confiança o assessorament especial i és retribuït amb càrrec als crèdits pressupostaris consignats per a aquest fi.

2. S'entén per funcions de confiança o assessorament especial:

a) L'assessorament vinculat al disseny i plantejament d'estratègies i propostes d'actuació o difusió en l'àmbit de les competències de l'autoritat que va efectuar el nomenament.

b) El suport en col·laboracions de caràcter reservat.

El personal eventual en cap cas pot fer activitats ordinàries de gestió o de caràcter tècnic ni funcions directives ni executives ni cap de les funcions que corresponen al personal funcionari o al personal laboral.

3. El nombre màxim de llocs de personal eventual, així com les seves retribucions, el determinen els òrgans de govern de les administracions públiques catalanes, i es publica en el Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya o en el butlletí oficial que correspongui.

A l'efecte de la determinació del nombre màxim de llocs de personal eventual, són aplicables en tot cas els límits establerts a les administracions locals en la seva normativa específica, així com el que disposin els estatuts de cada universitat pública.

181/838

Doc.original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

181 de 838

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

4. El nomenament i cessament del personal eventual, que és lliure, correspon a la persona titular de l'òrgan del qual depengui i s'ha de publicar en el Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya o en el butlletí oficial que correspongui. En tot cas el personal eventual cessa automàticament quan cessa l'autoritat a la qual presta la seva funció assessora o de confiança.

El personal eventual ha d'estar en possessió de la mateixa titulació exigida al personal funcionari del grup o subgrup al qual estigui assimilat a efectes retributius.

5. Quan el personal funcionari de carrera accedeix a llocs de treball de caràcter eventual passa a la situació de serveis especials, llevat que opti per romandre en la situació de servei actiu.

6. La prestació de serveis com a personal eventual no constitueix cap mèrit per a l'accés a l'ocupació pública ni per a la promoció interna i la carrera professional.

7. Al personal eventual li és aplicable, quan sigui adequat a la naturalesa de la seva condició, el règim general del personal funcionari de carrera. En concret, el personal eventual té dret a les vacances, als permisos i al règim de la Seguretat Social dels funcionaris públics. A aquest personal no li són aplicables les situacions administratives dels funcionaris de carrera.

8. El cessament del personal eventual no genera en cap cas dret a una indemnització.

9. La determinació de les condicions de treball del personal eventual no té la consideració de matèria objecte de negociació col·lectiva a l'efecte d'aquesta Llei.

Observació 138

En relació amb l'article 26, i tenint en compte que el directiu públic professional es concep com una de les peces essencials pel bon funcionament de l'Administració Pública i que s'inspira en uns principis com són la planificació, direcció per objectius, avaluació dels resultats assolit conformes al paper que els correspon exercir i des de la responsabilitat aconseguir una prestació eficaç i satisfactòria dels serveis públics, l'Assessoria Jurídica valora necessari i trobar a faltar una definició d'aquest personal com les classes de personal directiu públic (qui pot accedir a la condició de directiu públic professional) de la mateixa manera que s'ha realitzat en les altres figures de personal al present títol i que no pot venir determinat pel mandat de l'article 26 de l'avantprojecte.

Valoració: Proposta atesa parcialment.

Quant a la definició del concepte de personal directiu públic professional, es considera que és el personal que desenvolupa les funcions i responsabilitats directives o gerencials descrites en l'article 26.1.

Per la millora del redactat, es modifica el primer paràgraf de l'apartat 1, d'acord amb el següent:

1. Tenen la consideració de personal directiu públic professional de les administracions públiques catalanes i de les seves entitats de dret públic les persones que desenvolupen les funcions i responsabilitats directives o gerencials següents:

182/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

182 de 838

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

Quant al règim jurídic i les condicions d'accés del personal directiu públic professional, en l'àmbit de l'Administració de la Generalitat vindrà determinat normativament (bé per llei, bé per reglament, o ambdues), d'acord amb el previst a l'apartat 6 de l'article 26. Pel que fa a la resta d'administracions públiques catalanes, el règim jurídic restarà configurat per les esmentades administracions, d'acord amb la seva regulació específica i en el marc del seu àmbit d'autonomia i autoorganització.

Observació 139

Caldria que es realitzés una revisió de l'avantprojecte en el sentit de què en tot l'articulat quan es fa referència al directiu públic s'afegís la paraula "*professional*".

Valoració: Esmenat.

Observació 140

Pel que fa a l'apartat 6 de l'article 36 quan es fa referència als nivells de responsabilitat, aquesta Assessoria per una millor claredat del concepte es demana si el nivell d'estimació de la responsabilitat a què es fa referència és la que s'assenyala a l'article 44 de la Llei.

Aquesta observació s'ha d'entendre referida a l'actual article 34, en relació amb l'article 42.

Valoració: Se suprimeix l'apartat 6 de l'article 36, actual article 34, atès que el seu contingut no es considera necessari i pot generar confusió.

~~6. Cada administració pública estableix els nivells de responsabilitat en què, en funció de les seves necessitats d'organització, s'estructuren els llocs de treball, atenent als requisits de complexitat i coordinació exigits per al seu desenvolupament, a les funcions assumides i al tram de desenvolupament professional requerit per al seu exercici.~~

Tanmateix, interessa destacar que arran d'observacions posteriors, tal com s'exposa convenientment més endavant, s'ha incorporat de nou un apartat 6 en aquest article, però amb un contingut diferent referit a la possibilitat de lloc de treball a temps parcial. En concret, actualment l'apartat 6 de l'article 34, antic article 36, diu el següent:

6. Si ho requereixen les necessitats del servei, els llocs de treball poden ser a temps parcial. Per raons d'interès públic, el personal funcionari pot ocupar diversos llocs a temps parcial, sempre que la jornada de treball no superi la jornada ordinària.

Observació 141

Es considera que caldria revisar la referència que estableix l'apartat 2 de l'article 37 a l'apartat 2 de l'article 26 d'aquesta Llei, ja que l'Assessoria entén que es fa referència a l'apartat 1 de l'article 26 i no a l'apartat 2.

Valoració: Esmenat.

183/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

183 de 838

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

Observació 142

L'apartat 5 de l'article 51 de l'AVL assenyala: "*Sens perjudici que cada administració pública catalana disposi del seu propi registre de personal, el departament competent en matèria d'ocupació pública de la Generalitat ha de gestionar un registre general de l'ocupació pública de Catalunya amb finalitats estadístiques i informatives sobre l'evolució i les característiques de l'ocupació en el sector públic català. El Govern de la Generalitat ha de determinar el contingut i el procediment d'obtenció i difusió de dades estadístiques mitjançant el registre general de l'ocupació pública de Catalunya*".

L'Assessoria Jurídica troba a faltar una concreció d'aquest registre general de l'ocupació pública de Catalunya, ja que no es troba al llarg de l'articulat la creació d'aquest. Per interpretació de l'article s'entén que el Govern de la Generalitat, mitjançant reglament, ha de determinar el seu contingut però caldria que s'estableixi que s'ha de crear o que en una disposició addicional es crees si aquest no existeix en l'actualitat.

Aquesta observació s'ha d'entendre referida a l'actual article 49.

Valoració: Proposta atesa.

S'atén la proposta en el sentit de desvincular la finalitat estadística i informativa sobre l'evolució i característiques de l'ocupació pública de la creació d'un registre.

Es substitueix la referència "*registre general de l'ocupació pública de Catalunya*" per "**registre de dades** de l'ocupació pública de Catalunya".

Observació 143

A l'apartat 2 de l'article 101 quan s'assenyala que les comissions de serveis tenen caràcter voluntari i resten sense efectes per raó del servei, l'Assessoria valora, tret interpretació errònia, que el que vol dir la unitat és per raons del servei.

Aquesta observació s'ha d'entendre referida a l'article 99.

Valoració: S'atén la proposta.

Per a la millora de la redacció i comprensió, se substitueix el concepte "*raó de servei*" per "**per necessitats del servei**".

Observació 144

L'apartat 1 de l'article 140 s'assenyala que dins les retribucions del personal funcionari interí, el complement de carrera professional l'ha de percebre *sempre que sigui adequat* en atenció a la durada del nomenament i en els termes previstos per al personal funcionari de carrera.

L'Assessoria Jurídica considera que definir-ho en aquests termes "*sempre que sigui adequat*" pot tenir risc d'arbitrarietat i es suggereix que es concreti.

Valoració: Proposta atesa parcialment.

184/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

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

Tenint en compte que el sistema de carrera professional ha de ser objecte de desenvolupament reglamentari, l'aplicació i percepció per part del personal funcionari interí del complement de carrera professional i l'adequació a la qual fa referència l'article 140.1 vindrà determinada d'acord amb el que s'estableixi reglamentàriament.

Per tal de millorar la redacció i per major seguretat jurídica, es modifica l'apartat 1 de l'article 140, amb el redactat següent:

*1. El personal funcionari interí ha de percebre les retribucions bàsiques, les pagues extraordinàries i les retribucions complementàries. El complement de carrera professional l'ha de percebre sempre que sigui adequat en atenció a la durada del nomenament i en els termes previstos per al personal funcionari de carrera, **d'acord amb el que es determini per reglament.***

Malgrat aquesta és la valoració inicial de l'observació, es considera que aquesta ha decaigut perquè el contingut al qual es refereix ja no es recull en l'avantprojecte de Llei. Més endavant, en aquesta memòria es recull convenientment el canvi produït al respecte de la regulació de les retribucions.

Observació 145

Pel que fa al Títol XIX, l'Assessoria Jurídica vol assenyalar, en primer lloc, que és una reproducció a la iniciativa SIG22PRE1159 - Avantprojecte de llei de l'Escola d'Administració Pública de Catalunya i que consta com a vista per ser elevada al Govern AP IV A del CT del 14.02.202 del SIGOV). Es vol constatar que s'ha justificat en el Pla normatiu 2021-2023 aquest canvi de criteri respecte la seva regulació en el sentit que quedi recollida en la tramitació i regulació de l'avantprojecte de Llei que ara es tramita.

En segon lloc, es torna a reiterar de la mateixa manera que es va fer als informes jurídics preliminar i preliminar actualitzat de 29 de novembre de 2022 de l'avantprojecte de Llei de l'Escola d'Administració Pública de Catalunya i que reproduceix i que consta ara regulat a l'article 235, referit al Consell Rector.

Així doncs, sense modificar la composició del Consell Rector (que resulta de l'anàlisi de la fase de la consulta pública prèvia), es podria especificar en un nou apartat de l'article 235 que les qüestions que només afecten a l'Administració de la Generalitat i a la seva organització, com ara la convocatòria dels processos de selecció del personal de l'Administració de la Generalitat de Catalunya o al seu pressupost recurrent, prevaldrà el vot dels representants de l'Administració de la Generalitat. És a dir, en aquells supòsits que afectin estrictament l'àmbit de l'Administració de la Generalitat, el vot dels seus representants, preval sobre el vot dels representants aliens a l'organització de l'Administració de la Generalitat. Això també permetria que la persona titular de la direcció de l'EAPC fos membre del consell rector amb veu i vot, però sense ocupar una vicepresidència, d'igual forma com succeeix en algun altre organisme autònom de caràcter administratiu de l'Administració.

En qualsevol cas, caldrà estar al que s'estableix en l'informe que emeti la Subdirecció General d'Organització de l'Administració i del Sector Públic (ara Subdirecció General d'Organització del Sector Públic).

185/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

185 de 838

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

Valoració: Proposta no atesa.

El redactat del Títol XIX de l'Avantprojecte de Llei, relatiu a l'Escola d'Administració Pública de Catalunya, ha estat fruit d'un pacte exprés amb els diferents actors afectats, per la qual cosa no és procedent efectuar canvis en la seva redacció, llevat que siguin observacions d'estricta legalitat.

Convé destacar que, per bé que inicialment aquesta fou la valoració en relació amb l'al·legació rebuda, aquesta observació ha decaigut perquè el contingut al qual es refereix ja no es recull en l'avantprojecte de Llei. Més endavant, en aquesta memòria es recull convenientment el canvi produït en relació amb la regulació de l'Escola d'Administració Pública de Catalunya.

Observació 146

Per tal d'evitar dubtes interpretatius, se suggereix que l'article 235, referit al Consell Rector, apartat 6, s'especifiqui a l'hora d'adoptar els acords per part del Consell Rector, si es tracta de majoria simple o alguna altre majoria qualificada.

En qualsevol cas, caldrà estar al que s'estableix en l'informe que emeti la Subdirecció General d'Organització de l'Administració de i del Sector Públic.

Valoració: Proposta no atesa.

El redactat del Títol XIX de l'avantprojecte de Llei, relatiu a l'Escola d'Administració Pública de Catalunya, ha estat fruit d'un pacte exprés amb els diferents actors afectats, per la qual cosa no és procedent efectuar canvis en la seva redacció, llevat que siguin observacions d'estricta legalitat.

Convé destacar que, per bé que inicialment aquesta fou la valoració en relació amb l'al·legació rebuda, aquesta observació ha decaigut perquè el contingut al qual es refereix ja no es recull en l'Avantprojecte de Llei. Més endavant, en aquesta memòria es recull convenientment el canvi produït en relació amb la regulació de l'Escola d'Administració Pública de Catalunya.

Observació 147

Una de les altres observacions que no ha estat atesa és que la designació dels membres nominatius recaigui en el Govern de la Generalitat i no en la persona titular del departament competent en matèria d'ocupació pública. Es considera que aquesta recomanació té especial incidència en el supòsit de l'article 235.1 que preveu la representació de quatre vocals escollits entre els i les alts càrrecs de l'Administració de la Generalitat. Si bé no és una qüestió de legalitat, des d'un punt vista de transversalitat, que aquests membres siguin designats pel Govern, a proposta de la persona titular del departament competent en matèria d'ocupació pública, sembla més idònia.

En qualsevol cas, caldrà estar al que s'estableix en l'informe que emeti la Subdirecció General d'Organització de l'Administració de i del Sector Públic.

Valoració: Proposta no atesa.

186/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

186 de 838

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

El redactat del Títol XIX de l'Avantprojecte de Llei, relatiu a l'Escola d'Administració Pública de Catalunya, ha estat fruit d'un pacte exprés amb els diferents actors afectats, per la qual cosa no és procedent efectuar canvis en la seva redacció, llevat que siguin observacions d'estricta legalitat.

Convé destacar que, per bé que inicialment aquesta fou la valoració en relació amb l'al·legació rebuda, aquesta observació ha decaigut perquè el contingut al qual es refereix ja no es recull en l'Avantprojecte de Llei. Més endavant, en l'apartat V d'aquesta memòria es recull convenientment el canvi produït en relació amb la regulació de l'Escola d'Administració Pública de Catalunya.

Observació 148

Pel que fa a les disposicions addicionals, l'Assessoria vol apuntar, en primer terme, que a la disposició addicional onzena, quan estableix als efectes de la seva classificació, continuen regint-se per les seves respectives lleis de creació i la normativa reglamentària de desenvolupament, els cossos i escales de l'Administració de la Generalitat següents en concret la lletra m) *El cos d'Acció Exterior i Unió Europea de l'Administració de la Generalitat de Catalunya*, en l'actualitat no consta que hagi estat creat el cos d'Acció Exterior i Unió Europea de l'Administració de la Generalitat de Catalunya.

Cal mencionar que consta al SIGOV i al Pla normatiu 2021-2023 la iniciativa Projecte de Llei de modificació de la Llei 16/2014, del 4 de desembre, d'acció exterior i de relacions amb la Unió Europea (SIG23EXT1076), que el Govern en sessió del Govern del 10 d'octubre de 2023 va aprovar el Projecte de Llei i que aquest es va admetre a tràmit al Parlament de Catalunya en data 31.10.2023.

En l'actualitat, la iniciativa esmentada es troba en tramitació parlamentària (tràmit de pròrroga de terminis per proposar compareixences 16.01.2024) per la qual cosa, el cos d'Acció Exterior i Unió Europea que consta com a cos que existeix a l'avantprojecte de Llei de l'ocupació pública catalana i que s'assenyala que es regeix per la seva llei de creació no es troba efectivament aprovat.

En conseqüència, l'Assessoria considera que s'hauria de recollir aquesta situació en la memòria general, i per tant, preveure la creació del cos esmentat en l'avantprojecte de Llei de l'ocupació pública catalana i que si en el llarg de la tramitació de la iniciativa s'aproves efectivament la creació del cos, regular-lo com s'ha establert en el Projecte ara revisat.

Valoració: S'atén la proposta.

Es modifica i numera la disposició addicional onzena, amb dos apartats.

A l'apartat 1 se suprimeix la lletra m):

~~m) El cos d'Acció Exterior i Unió Europea de l'Administració de la Generalitat de Catalunya.~~

S'addiciona l'apartat 2, amb el redactat següent:

187/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

187 de 838



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

2. Es crea el cos d'acció exterior i Unió Europea de la Generalitat de Catalunya, dins del grup A, subgrup A1, adscrit al departament competent en matèria d'acció exterior i Unió Europea.

2.1. En el marc de les competències en l'àmbit de les relacions amb la Unió Europea i de l'acció exterior atribuïdes a la Generalitat de Catalunya per l'Estatut d'autonomia de Catalunya, les funcions pròpies del cos d'acció exterior i Unió Europea són:

a) Participar en la projecció de Catalunya a l'exterior i en la promoció dels seus interessos en aquest àmbit.

b) Facilitar l'establiment i el manteniment de les relacions amb governs i els seus representants a l'exterior, institucions de la Unió Europea, organismes internacionals i xarxes de cooperació territorial i sectorial, i participar en l'elaboració, l'adopció i la implementació d'acords de col·laboració.

c) Examinar i avaluar els actes de subscripció i de revisió dels tractats internacionals i de la Unió Europea que afectin d'una manera directa i singular les competències de la Generalitat de Catalunya, i donar suport en la preparació de les observacions pertinents i en el seguiment de l'execució de les obligacions derivades dels tractats i convenis internacionals.

d) Col·laborar en la preparació de la participació de la Generalitat en els organismes internacionals competents en matèries d'interès rellevant per a Catalunya, i en els organismes bilaterals i multilaterals de cooperació amb l'Estat en els assumptes vinculats a la Unió Europea.

e) Assessorar tècnicament i informar sobre els afers internacionals i els afers relacionats amb la Unió Europea que afectin les competències o els interessos de Catalunya.

f) Elaborar informes, estudis, anàlisis, posicionaments i avaluacions relacionats amb les competències o els interessos de Catalunya en l'àmbit de l'acció exterior i de les relacions amb la Unió Europea.

g) Participar en la definició dels objectius, en l'elaboració de la regulació de les convocatòries i dels programes de finançament promoguts per la Unió Europea, i en el disseny, la implementació i la gestió de projectes europeus i internacionals.

h) Assessorar tècnicament i donar suport en la projecció internacional dels ens locals, dels organismes i altres ens públics de Catalunya.

i) Col·laborar en la promoció de la projecció internacional de les organitzacions socials, juvenils, culturals i esportives i entitats del Tercer Sector de Catalunya, i de la seva afiliació a les entitats afins d'àmbit internacional.

j) Assessorar tècnicament en la planificació, execució i avaluació de la política de cooperació al desenvolupament i d'acció humanitària.

188/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

188 de 838

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

k) Participar en la coordinació i gestió de la representació institucional de la Generalitat a l'exterior i col·laborar en la definició i implementació de mecanismes per donar suport a la ciutadania i a les comunitats catalanes a l'exterior.

l) Les que derivin de les funcions anteriors o hi estiguin relacionades.

2.2. L'ingrés al cos d'acció exterior i Unió Europea es fa per mitjà del sistema de concurs oposició, en torns d'accés lliure i de promoció interna.

2.3. Per accedir a aquest cos, cal estar en possessió d'una titulació oficial de nivell universitari de doctorat, grau, llicenciatura, arquitectura, enginyeria o altres titulacions equivalents. Cal acreditar també coneixements de llengua anglesa de nivell B2, o superior, del Marc europeu comú de referència per a les llengües (MECR), així com el coneixement d'una altra llengua, com a mínim, que es concretarà en les bases de la convocatòria corresponent.

2.4. En la convocatòria de selecció respectiva s'ha d'establir un curs selectiu eliminatori de caràcter pràctic.

2.5. Les convocatòries d'accés al cos d'acció exterior i Unió Europea han de garantir un torn de promoció interna, en el qual tenen dret a participar:

a) El personal funcionari dels cossos, escales o especialitats del grup A, subgrup A1, de la Generalitat de Catalunya que compleixin els requisits de titulació i les condicions establerts per la normativa general en matèria de promoció interna.

b) El personal laboral fix que desenvolupi, quan entri en vigor aquesta Llei, les seves funcions en el departament competent en matèria d'acció exterior i Unió Europea o en qualsevol de les seves entitats del sector públic i desenvolupi funcions pròpies del cos d'acció exterior i Unió Europea d'aquesta Llei, sempre que tingui la titulació necessària i reuneixi la resta de requisits exigits. A aquest efecte, es valoraran com a mèrit els serveis efectius prestats com a personal laboral fix i les proves selectives superades per accedir a aquesta condició.

2.6 El nivell inferior de complement de destinació que s'ha d'assignar al cos d'acció exterior i Unió Europea és el 23.

Convé destacar que, per bé que inicialment aquesta fou la valoració de l'observació, aquesta observació ha decaigut perquè el contingut al qual es refereix ja no es recull en l'Avantprojecte de Llei. Més endavant, en aquesta memòria es recull convenientment el canvi produït al respecte de la regulació dels cossos.

Observació 149

A la disposició addicional vintena s'assenyala que el personal funcionari de carrera pot accedir a llocs de treball d'altres escales del mateix cos mitjançant els procediments de provisió de llocs de treball previstos en aquesta Llei "que siguin adequats". (...). L'Assessoria Jurídica tornar a reiterar que definir-ho en termes com és que siguin adequat pot tenir risc d'arbitrarietat i es suggereix que es concreti.

189/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

189 de 838

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

Aquesta observació s'ha d'entendre referida a la disposició addicional tretzena.

Valoració: Proposta no atesa.

Els procediments de provisió adequats a l'aplicació i el desenvolupament d'aquesta disposició s'hauran de concretar reglamentàriament, d'acord amb el que estableix la pròpia disposició addicional.

Observació 150

La disposició addicional vint-i-cinquena que fa referència als efectes del silenci administratiu en procediments de matèria de personal i d'ocupació pública respecte al supòsit de la lletra a) *Reingrés al servei actiu del personal procedent de situacions administratives que no comportin reserva de plaça i destinació, o de lloc de treball*, l'Assessoria Jurídica suggereix que caldria valorar els efectes del silenci negatiu que pot produir aquesta situació. És a dir, aquest supòsit pot ocasionar que un funcionari de carrera se li tanqui l'opció del reingrés al servei actiu i l'obligui a iniciar la via contenciosa administrativa per poder reingressar al servei actiu.

Aquesta observació s'ha d'entendre referida a l'actual disposició addicional divuitena.

Valoració: Proposta no atesa.

Es considera adequat que l'efecte del silenci administratiu sigui negatiu en el supòsit indicat (sol·licitud de reingrés al servei actiu del personal procedent de situacions administratives que no comportin reserva de plaça i destinació, o de lloc de treball). La determinació com a silenci administratiu positiu podria comportar disfuncions greus en el servei i, per tant, el sentit negatiu es justifica en raons d'interès general.

2. Informe de la Direcció General del Patrimoni de la Generalitat

En data 6 de febrer de 2024, la **Direcció General del Patrimoni** informa favorablement l'Avantprojecte de llei de l'ocupació pública catalana, sense perjudici de l'informe que puguin emetre els altres òrgans competents.

En l'esmentat informe es fan constar les següents consideracions:

Observació 151

La Llei 4/1987, de 24 de març, reguladora de l'Escola d'Administració Pública de Catalunya, configurarà l'Escola com a institució bàsica a Catalunya de formació, selecció i estudi en matèria d'Administració Pública, i alhora establirà un marc obert que promouia la cooperació, per atènyer els seus objectius, amb altres institucions públiques i privades i, de manera especial, amb les universitats de Catalunya.

L'avantprojecte de llei determina per a l'EAPC una nova posició institucional i una important assumpció de noves competències, ja siguin en nous àmbits materials o en abastar la totalitat de les institucions i administracions públiques catalanes i el seu sector públic, per la qual cosa

190/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

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

ha d'implicar un impacte rellevant en la càrrega de treball i en la necessitat d'augmentar els recursos humans i econòmics actuals.

L'impacte econòmic previst en la memòria d'avaluació de l'impacte de les mesures proposades pel que fa a l'EAPC, és el següent:

Impacte econòmic*	2023	2024	2025	2026	Anys	TOTAL
Despeses TIC	484.710,20	1.140.000,00	1.160.000,00	1.450.000,00	760.000,00	4.994.710,20
Despeses generals	195.470,00	174.560,00	69.060,00	69.060,00	69.060,00	577.210,00
Despeses de Personal	2.158.182,20	1.485.100,03				3.643.282,22
TOTAL DESPESA	2.838.362,40	2.799.660,03	1.229.060,00	1.519.060,00	829.060,00	9.215.202,42

* L'impacte econòmic indicat es considera orientatiu, tenint en compte que és necessari adaptar la distribució anual i els imports de les despeses a una nova calendarització.

Aquest escenari s'aporta sense cap detall addicional. No obstant això, i atès que les dades són similars a les presentades a la iniciativa SIG22PRE1159, el desglossament de les despeses de personal –d'acord a la memòria d'avaluació d'impacte de l'esmentada iniciativa– corresponen a la previsió següent:

Total personal					
Cos/nivell	Nombre	cost anual individual 2023	2023	Nombre	2024
A1-30.2		73.805,08 €	- €	1	93.732,45 €
A1-27	2	61.012,86 €	154.972,66 €	4	309.945,33 €
A1-26	1	57.376,92 €	72.868,69 €		- €
A1-24	8	41.884,66 €	425.548,15 €	7	372.354,63 €
A1-21	28	32.502,56 €	1.155.791,03 €	13	536.617,27 €
C1-22	1	28.205,24 €	35.820,65 €		- €
C1-14	10	22.631,28 €	287.417,26 €	6	172.450,35 €
E-14	1	20.286,42 €	25.763,75 €		- €
Total personal	51		2.158.182,20 €	31	1.485.100,03 €

D'aquest detall es constata que en l'avaluació de l'impacte econòmic de la proposta no s'ha tingut en consideració l'impacte total de les despeses de personal, sinó que únicament s'ha inclòs a la previsió les despeses corresponents a l'exercici en el que el nou personal s'incorpora (exercicis 2023 i 2024), i no la totalitat de les despeses de personal de cada exercici.

Adicionalment, i atès que la iniciativa s'està tramitant en aquest moment, i l'inici de la projecció de despeses és l'exercici 2023, aquestes previsions no es poden ajustar a la realitat.

Amb relació a l'adequació als escenaris pressupostaris de la Generalitat de l'aportació necessària per fer efectiu el desplegament de les noves competències de l'EAPC, ens remetem a les consideracions que es fan des de la Direcció general de Pressupostos. Si no fos possible assumir els previsibles increments en les aportacions del departament, caldria revisar el ritme de creixement i ajustar el desenvolupament, especialment en relació amb les noves dotacions de personal.

191/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

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

Valoració: L'Escola d'Administració Pública de Catalunya ha elaborat una nova valoració de l'impacte pressupostari. Pendent de l'informe que emeti la Direcció General de Pressupostos.

Convé destacar que, per bé que inicialment aquesta fou la valoració en relació amb l'al·legació rebuda, aquesta observació ha decaigut perquè el contingut al qual es refereix ja no es recull en l'Avantprojecte de llei. Més endavant, en l'apartat V d'aquesta memòria es recull convenientment el canvi produït en relació amb la regulació de l'Escola d'Administració Pública de Catalunya.

Observació 152

El marc normatiu en què s'insereix la Llei que es proposa té com elements d'ordre constitucional els articles 23 i 103 CE, especialment la reserva de llei establerta per a la regulació de l'estatut dels empleats públics; l'accés a la funció pública d'acord amb els principis del mèrit i de la capacitat; les peculiaritats de l'exercici del seu dret a la sindicació; el sistema d'incompatibilitats i les garanties per a la imparcialitat en l'exercici de les seves funcions.

La inclusió en la norma d'aspectes relatius a l'organització i règim jurídic de l'EAPC pot dificultar la tramitació de modificacions que esdevinguin necessàries per al funcionament de l'entitat, per la qual cosa recomanem que aquests aspectes es desenvolupin en uns estatuts de manera diferenciada a la present proposta d'avantprojecte.

Valoració: Proposta no atesa.

No s'han concretat els aspectes relatius a l'organització i règim jurídic que es considera que no haurien de figurar en la Llei.

Convé destacar que, per bé que inicialment aquesta fou la valoració en relació amb l'al·legació rebuda, aquesta observació ha estat atesa, perquè finalment s'ha considerat convenient regular l'EAPC en una iniciativa normativa independent de l'Avantprojecte de llei de l'ocupació pública catalana. Més endavant, en aquesta memòria es recull convenientment el canvi produït en relació amb la regulació de l'Escola d'Administració Pública de Catalunya.

Observació 153

L'Administració de la Generalitat hauria de tenir la majoria en la composició del Consell rector. Addicionalment, convindria reduir el nombre de vocals – determinat en la proposta en un total de 26- per facilitar l'operativitat del Consell. Es podria valorar la possibilitat que alguns vocals del Consell rector (entitats associatives de les administracions locals, organitzacions sindicals, col·legis professionals, etc.) no fossin membres d'aquest Consell sinó d'un altre òrgan assessor o de participació.

Valoració: Proposta no atesa.

El redactat del Títol XIX de l'avantprojecte de llei, relatiu a l'Escola d'Administració Pública de Catalunya, ha estat fruit d'un pacte exprés amb els diferents actors afectats, per la qual cosa no és procedent efectuar canvis en la seva redacció, llevat que siguin observacions d'estricta legalitat.

192/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

192 de 838

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

Convé destacar que, per bé que inicialment aquesta fou la valoració en relació amb l'observació rebuda, aquesta ha decaigut perquè el contingut al qual es refereix ja no es recull en l'Avantprojecte de llei. Més endavant, en aquesta memòria es recull convenientment el canvi produït en relació amb la regulació de l'Escola d'Administració Pública de Catalunya.

Observació 154

Amb relació a l'organització de l'EAPC, l'avantprojecte determina que s'organitza en un òrgan de govern (el Consell Rector), i un òrgan de direcció (el director o la directora). D'acord al text proposat, el director o la directora exerceix la direcció executiva, tècnica i de gestió de l'EAPC i executa els acords del Consell Rector.

L'article 235 de la proposta –que determina la composició del Consell Rector- estableix que un dels seus membres és el director o la directora de l'Escola, amb el càrrec de vicepresident o vice-presidenta del Consell Rector (tot i que el text no consta cap previsió relativa a les funcions de la vicepresidència). Aquesta unitat directiva s'ha pronunciat de manera reiterada sobre la conveniència d'una separació total entre els òrgans de govern i els òrgans executius amb l'objectiu una millor governança de les entitats del sector públic institucional.

Valoració: Proposta no atesa.

El redactat del Títol XIX de l'Avantprojecte de llei, relatiu a l'Escola d'Administració Pública de Catalunya, ha estat fruit d'un pacte exprés amb els diferents actors afectats, per la qual cosa no és procedent efectuar canvis en la seva redacció, llevat que siguin observacions d'estricta legalitat.

Convé destacar que, per bé que inicialment aquesta fou la valoració en relació amb l'al·legació rebuda, aquesta observació ha decaigut perquè el contingut al qual es refereix ja no es recull en l'Avantprojecte de llei. Més endavant, en aquesta memòria es recull convenientment el canvi produït en relació amb la regulació de l'Escola d'Administració Pública de Catalunya.

3. Informe d'impacte de gènere de l'Institut Català de les Dones

En data 11 de març de 2024, l'Institut Català de les Dones del Departament de Feminismes i Igualtat ha elaborat l'informe d'impacte de gènere de l'Avantprojecte de llei de l'ocupació pública catalana, formulant les observacions següents:

Observació 155

Des d'un punt de vista formal, es recomana modificar els següents termes per tal que aquests no presentin disfuncions amb la normativa esmentada en l'informe sobre l'ús no sexista del llenguatge:

On hi diu "empleats públics" ha de dir "**empleats i empleades públics**".
On hi diu "el legislador català" ha de dir "**la legislació catalana**".
On hi diu "d'empleat públic" ha de dir "**d'empleat o empleada públic**".
On hi diu "dels millors candidats" ha de dir "**de les millors candidatures**".
On hi diu "als membres" ha de dir "**a les persones membres**".

193/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

193 de 838

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

On hi diu "dels membres" ha de dir "**dels i les membres**".
On hi diu "dels professionals" ha de dir "**dels i les professionals**".
On hi diu "als aspirants" ha de dir "**a les persones aspirants**".
On hi diu "Els vocals" ha de dir "**Els i les vocals**".
On hi diu "dels seus superiors" ha de dir "**dels seus i seves superiors**".
On hi diu "dels usuaris" ha de dir "**del personal usuari**".
On hi diu "fills" ha de dir "**fills i filles**".
On hi diu "els representants" ha de dir "**les persones representants**".
On hi diu "els delegats" ha de dir "**els delegats i les delegades**".
On hi diu "del personal i els directius públics professionals" ha de dir "**del personal i la direcció pública professional**".

Valoració: Proposta no atesa.

En relació amb aquesta observació referent a introduir al text les referències al plural en femení, entenem que aquesta observació no s'ajusta a la Guia d'usos no sexistes de la llengua en els textos de l'Administració de la Generalitat de Catalunya. Llengua catalana. El principi general cinquè de la guia estableix que "En les referències fetes en plural a col·lectius que poden ser constituïts tant per homes com per dones, s'entén que el masculí té valor genèric, llevat que s'especifiqui expressament (o es dedueixi inequívocament del context) el contrari. Aquestes referències, per tant, en pro dels principis d'economia i de simplicitat, habitualment no es dupliquen. Si hi ha una voluntat de precisar o emfatitzar la referència a dones i homes dins del text, es poden fer servir formes dobles.

Per tant, justifiquem l'ús del masculí plural d'acord amb la Guia.
Des d'un punt de vista material, i en aplicació del principi de transversalitat de la perspectiva de gènere i de les polítiques d'igualtat de gènere, es proposen les recomanacions genèriques següents:

Observació 156

A l'article 11, relatiu al Consell de l'Ocupació Pública Catalana, es proposa la redacció alternativa de l'apartat 2.d), de conformitat a l'article 12.1 de la Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes:

Article 11. El Consell de l'Ocupació Pública Catalana

2. Integren el Consell de l'Ocupació Pública Catalana:

- a) El president o presidenta, que és la persona titular del departament competent en matèria d'ocupació pública, que pot delegar en la persona titular de la secretaria sectorial de l'ocupació pública.*
- b) Quatre vocals representants de l'Administració de la Generalitat, nomenats pel Govern, amb rang mínim de subdirector o subdirectora general, un dels quals fa les funcions de la secretaria.*
- c) Quatre vocals representants de les administracions locals catalanes, dos de nomenats per les diputacions catalanes i dos de nomenats per les entitats municipalistes més representatives.*

194/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

194 de 838

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

d) Un vocal representant de les universitats públiques catalanes, nomenat per la Junta del Consell Interuniversitari de Catalunya.

En la composició del Consell de l'Ocupació Pública Catalana s'ha de ~~vetllar per~~ garantir la representació paritària de dones i homes, i ha de comptar, com a mínim, amb una persona coneixedora de la integració de la perspectiva de gènere interseccional aplicada a les polítiques públiques.

Valoració: Proposta atesa parcialment.

Es modifica el darrer paràgraf de l'apartat 2 de l'article 11 en els termes següents:

En la composició del Consell de l'Ocupació Pública Catalana s'ha de ~~vetllar per~~ garantir la representació paritària de dones i homes.

Pel que fa a la composició i a la proposta que, com a mínim, una persona del Consell de l'Ocupació Pública Catalana sigui coneixedora de la integració de la perspectiva de gènere aplicada a les polítiques públiques, cal indicar que el Consell es l'òrgan de consulta, informe i proposta en relació amb les qüestions que en matèria d'ocupació pública poden afectar les diverses administracions públiques catalanes i, per tant, les persones que integren aquest Consell són persones representants de les diferents administracions públiques vinculades amb l'àmbit de l'ocupació pública, sens perjudici que, d'acord amb el previst a l'apartat 5, es poden constituir ponències de treball en els casos en què ho consideri oportú, amb persones expertes.

Observació 157

A l'article 12, referit a la Comissió de Coordinació Tècnica de l'Ocupació Pública Catalana, es proposa la redacció alternativa de l'apartat 5, de conformitat a l'article 12.1 de la Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes:

5. El funcionament de la Comissió de Coordinació Tècnica de l'Ocupació Pública Catalana resta subjecte al règim jurídic aplicable als òrgans col·legiats i en la seva composició ~~es vetlla per~~ es garanteix la representació paritària de dones i homes.

Valoració: S'atén al proposta.

Es modifica l'apartat 5 de l'article 12 en els termes següents:

*5. El funcionament de la Comissió de Coordinació Tècnica de l'Ocupació Pública Catalana resta subjecte al règim jurídic aplicable als òrgans col·legiats i en la seva composició ~~s'ha de~~ **garantir** la representació paritària de dones i homes.*

Observació 158

A l'article 59, referent a la composició dels òrgans de selecció, es proposa la redacció alternativa de l'apartat 2, de conformitat a l'article 12.1 de la Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes:

195/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

195 de 838

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

2. En la composició dels òrgans de selecció s'ha de ~~procurar~~ **garantir** la presència equilibrada de dones i homes.

Aquesta observació s'ha d'entendre referida a l'actual article 57.

Valoració: Proposta no atesa.

L'article 16.3 Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, determina que "3. Les administracions públiques de Catalunya han d'impulsar la representació paritària de dones i homes en la composició dels tribunals o òrgans tècnics de selecció".

Tenint en compte que la Llei és d'aplicació a tots els processos selectius, la presència equilibrada de dones i homes en els òrgans tècnics de selecció no sempre es pot garantir, atès que hi ha àmbits i col·lectius amb una sobrerrepresentació de dones o d'homes.

Observació 159

Es proposa la redacció alternativa de l'apartat 1 de l'article 115, referit a la mobilitat per raó de violència masclista:

1. Les empleades públiques víctimes de violències masclistes ~~en l'àmbit de la parella~~ que es vegin obligades a abandonar el seu lloc de treball en la localitat on prestaven serveis per fer efectiva la seva protecció o dret a l'assistència social integral, tenen dret a ser traslladades a un altre lloc de treball propi del seu cos o escala, o categoria professional, de característiques anàlogues, en la mateixa localitat o en una altra, sense necessitat que sigui una vacant de cobertura necessària. L'Administració comunicarà a les empleades públiques víctimes de violència masclista les vacants existents a la mateixa localitat o a les localitats que la interessada sol·liciti expressament.

Aquesta observació s'ha d'entendre referida a l'actual article 113.

Valoració: Proposta no atesa.

L'article 3.a) de la Llei 5/2008, del 24 d'abril, del dret de les dones a eradicar la violència masclista, defineix la violència masclista com una violació dels drets humans a través de la violència que s'exerceix contra les dones com a manifestació de la discriminació i de la situació de desigualtat en el marc d'un sistema de relacions de poder dels homes sobre les dones i que, produïda per mitjans físics, econòmics o psicològics, incloses les amenaces, les intimidacions i les coaccions, té com a resultat un dany o un patiment físic, sexual o psicològic, tant si es produeix en l'àmbit públic com en el privat.

Igualment, l'article 5 apartat primer de la Llei esmentada regula els diferents àmbits en què es pot manifestar la violència masclista, entre els quals es troba la violència masclista en l'àmbit de la parella que consisteix en la violència física, psicològica, digital, sexual o econòmica exercida contra una dona i perpetrada per l'home que n'és o n'ha estat el cònjuge o per la persona que hi té o hi ha tingut relacions similars d'afectivitat.

D'altra banda, la mobilitat de les empleades públiques per raó de violència de gènere es troba regulada a l'article 82 del text refós de la Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic, aprovat pel

196/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

196 de 838

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

reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre (TREBEP) i l'article 24 de la Llei orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de Mesures de protecció integral contra la violència de gènere.

D'acord amb la Llei orgànica 1/2004, de 28 de desembre, la violència de gènere és la manifestació de la discriminació, la situació de desigualtat i les relacions de poder dels homes sobre les dones, que exerceixen sobre aquestes els qui siguin o hagin estat els seus cònjuges o els que estiguin o hagin estat lligats a elles per relacions similars d'afectivitat, fins i tot sense convivència.

En aquest sentit, per tal de regular adequadament a l'Avantprojecte de llei de l'ocupació pública catalana la mobilitat de les empleades públiques reconeguda a l'article 24 de la Llei orgànica 1/2004, de 28 de desembre, i article 82 del TREBEP, cal mantenir la terminologia "empleades públiques víctimes de violències masclistes en l'àmbit de la parella", atès que si s'acceptés la proposta formulada l'àmbit subjectiu d'aplicació de l'article de l'avantprojecte de Llei de l'ocupació pública catalana seria molt més extensa que l'establerta a la Llei orgànica 1/2004, de 28 de desembre, i article 82 del TREBEP.

Observació 160

Es proposa la redacció alternativa de l'article 123 sobre formació i sensibilització en matèria d'igualtat:

Article 123. Formació i sensibilització en matèria d'igualtat

*L'Escola d'Administració Pública de Catalunya ha d'establir plans de formació **obligatòria** en matèria d'igualtat i no-discriminació, així com en igualtat i perspectiva 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, **de conformitat a l'article 16.4 de la Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes.***

Aquesta observació s'ha d'entendre efectuada a l'actual article 121.

Valoració: Proposta no atesa.

L'article 16.4 de la Llei 17/2015 determina que "4. Els poders públics han d'adoptar mesures per a una formació bàsica, progressiva i permanent en matèria d'igualtat de dones i homes, dirigida a tot el personal i impartida per personal expert, amb la finalitat de fer efectives les disposicions d'aquesta llei i de garantir el coneixement pràctic suficient que permeti la integració efectiva de la perspectiva de gènere en les actuacions públiques". En aquest sentit, escau que les administracions públiques fomentin la formació de tot el personal empleat públic en les matèries indicades, si bé aquesta formació no es considera que es pugui establir sempre i en tot cas amb caràcter obligatori, llevat que ho requereixi el lloc de treball.

Observació 161

A l'article 237, relatiu al Consell Assessor de l'Escola d'Administració Pública de Catalunya, es proposa la redacció alternativa de l'apartat 4, de conformitat a l'article 12.1 de la Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes:

197/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

197 de 838

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

4. En la composició del Consell Assessor s'ha de **procurar garantir** la representació paritària de dones i homes i **ha de comptar, com a mínim, amb una persona coneixedora de la integració de la perspectiva de gènere interseccional aplicada a les polítiques públiques.**

Valoració: Proposta no atesa.

El redactat del Títol XIX de l'avantprojecte de Llei, relatiu a l'Escola d'Administració Pública de Catalunya, ha estat fruit d'un pacte exprés amb els diferents actors afectats, per la qual cosa no és procedent efectuar canvis en la seva redacció, llevat que siguin observacions d'estricta legalitat.

Tot i això, cal tenir en compte que el Consell Assessor és l'òrgan de naturalesa consultiva de l'Escola d'Administració Pública de Catalunya (EAPC) en matèria d'aprenentatge, formació, desenvolupament, recerca, innovació i transferència del coneixement. Aquest òrgan orienta i assessora en les estratègies sectorials, en la definició i la millora dels procediments i en l'elaboració de propostes d'actuació, amb la finalitat de garantir la qualitat de les seves activitats. Està format per especialistes amb experiència i reconegut prestigi en l'àmbit de competències pròpies de l'EAPC. Sens perjudici que en les seves actuacions es troba implícita la valoració de la perspectiva de gènere interseccional, no es considera imprescindible, per la seva naturalesa i funcions, la representació en aquest Consell Assessor d'un expert en aquesta matèria.

Convé subratllar que, malgrat inicialment aquesta fou la valoració en relació amb l'al·legació rebuda, aquesta observació ha decaigut perquè el contingut al qual es refereix ja no es recull en l'Avantprojecte de Llei. Més endavant, en aquesta memòria es recull convenientment el canvi produït en relació amb la regulació de l'Escola d'Administració Pública de Catalunya.

4. Informe de la Subdirecció General d'Organització de l'Administració i del Sector Públic (ara Subdirecció General d'Organització del Sector Públic)

En data 25 de març de 2024, la **Subdirecció General d'Organització de l'Administració i del Sector Públic** de la Direcció General de Bon Govern, Innovació i Qualitat Democràtiques del Departament de la Presidència, ara Subdirecció General d'Organització del Sector Públic de la Direcció General de Bon Govern, Innovació i Qualitat Democràtiques, informa favorablement l'Avantprojecte de Llei de l'ocupació pública catalana amb algunes consideracions, que, segons s'indica, s'han d'entendre com a recomanacions, i sempre que es disposi de dotació pressupostària per atendre la seva aplicació, o bé es compti amb l'autorització de l'òrgan competent.

L'objecte de l'informe es limita a les previsions estrictament organitzatives referents al Títol II que regula els òrgans de l'ocupació pública catalana i al Títol XIX que regula l'Escola d'Administració Pública de Catalunya.

Amb l'esmentat informe s'adjunten en annex les consideracions en relació amb l'avantprojecte de Llei de l'Àrea d'Assessorament i Supervisió Contínua del Sector Públic Institucional.

198/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

198 de 838

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

En l'informe de la Subdirecció General d'Organització de l'Administració i del Sector Públic, ara Subdirecció General d'Organització del Sector Públic, s'exposen algunes consideracions generals, així com consideracions específiques:

Consideracions generals

Com a criteris generals que cal tenir en compte a l'hora de valorar la creació d'un òrgan col·legiat i a més de les previsions contingudes a la normativa vigent (Llei 26/2010, del 3 d'agost i Llei 40/2015, d'1 d'octubre), la Subdirecció General d'Organització de l'Administració i del Sector Públic indica els següents:

- Sense perjudici del que preveuen les Lleis esmentades, com també la Llei 13/1989, de 14 de desembre, sobre la creació d'aquests òrgans, el Govern ha de crear els òrgans col·legiats de caràcter interdepartamental i la persona titular del departament els de caràcter departamental.
- Únicament s'haurien de regular per llei aquells òrgans col·legiats que necessàriament ho han de ser per una norma d'aquest rang (per exemple, quan es tracta de modificar una llei que crea o regula un òrgan col·legiat). De manera excepcional, es crearan per llei si són de gran importància pel seu caràcter institucional o per la repercussió o l'impacte de les seves activitats i quan a més tinguin vocació de permanència. La regulació per llei dificulta modificacions o supressions posteriors, condiona innecessàriament l'executiu en l'exercici de les seves atribucions i, normalment, no implica cap avantatge sobre la regulació per reglament.
- La disposició de creació d'un òrgan col·legiat ha d'especificar l'òrgan en el qual s'integra, la seva composició, la presidència, la secretaria, les funcions, la durada i les normes de funcionament. En el cas d'òrgans col·legiats creats per llei, convindria, en tot cas, que constés a la llei la integració, l'objecte o la missió i les funcions més importants i remetre a decret pel que fa al seu desplaçament o concreció.
- No es poden crear òrgans col·legiats que impliquin una duplictat de funcions amb altres òrgans col·legiats, òrgans actius, àrees funcionals, unitats laborals o unitats directives.
- S'ha d'evitar la creació d'òrgans col·legiats amb la mateixa composició que la d'altres òrgans col·legiats existents. En aquest cas és millor atribuir als òrgans ja existents les funcions que es volen atribuir al nou òrgan col·legiat. Si un òrgan col·legiat té funcions i composició properes a l'òrgan que es vol crear, és millor atribuir-li les noves funcions i modificar-ne, si escau, la composició que crear el nou òrgan col·legiat.
- Excepte que estigui justificat, la creació d'un òrgan col·legiat no pot implicar la creació de cap òrgan actiu o lloc de treball.
- Pel que fa al funcionament, s'aplicarà la normativa aplicable als òrgans col·legiats de l'Administració de la Generalitat en allò que no estigui previst per la norma de creació.
- La secretaria de l'òrgan col·legiat hauria de recaure en una vocalia o en personal adscrit a la unitat en la qual s'integra l'òrgan sense tenir vot encara que tingui veu, en la línia indicada per la normativa vigent.

199/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

199 de 838

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

- Són denominacions pròpies d'òrgans col·legiats: consell, comitè, comissió, observatori, etc.

Consideracions específiques

Es desconeix l'existència d'altres òrgans o unitats que puguin comportar una duplictat funcional amb els òrgans col·legiats regulats en aquesta norma. En qualsevol cas, cal vetllar i garantir que no es produeixen les duplicitats funcionals esmentades a les consideracions generals.

Observació 162

Es creen diversos òrgans col·legiats, el Consell de l'Ocupació Pública Catalana i la Comissió de Coordinació Tècnica de l'Ocupació Pública Catalana, per una banda, i el Consell Assessor de l'Escola d'Administració Pública de Catalunya, per l'altra, encara que no s'explicita en l'articulat la seva creació.

Valoració: Proposta no atesa.

La regulació dels òrgans esmentats en l'avantprojecte de Llei s'entén que comporta implícitament la seva creació.

En relació amb l'observació relativa al Consell Assessor de l'Escola d'Administració Pública, s'ha d'entendre que ha decaigut perquè el contingut al qual es refereix ja no es recull en l'avantprojecte de Llei. Més endavant, en aquesta memòria es contempla adequadament el canvi produït en relació amb la regulació de l'Escola d'Administració Pública de Catalunya.

Observació 163

En relació amb l'article 11, referit al Consell de l'Ocupació Pública Catalana:

- Convindria determinar quin és l'òrgan o departament en el qual s'integra i establir qui exerceix la secretaria amb la indicació que no implica la creació de cap lloc de treball.
- Resulta estranya l'expressió "òrgan comú col·legiat", ja que formalment no existeix aquesta tipologia.
- A l'apartat 2.b) s'hauria d'incloure el terme "orgànic" en referència al rang que han de tenir els vocals representants de l'Administració de la Generalitat.

Valoració: S'atén la proposta.

Es modifiquen els apartats 1 i 2 b) de l'article 11 en els termes següents:

1. *El Consell de l'Ocupació Pública Catalana és l'òrgan ~~comú~~ col·legiat de consulta, informe i proposta en relació amb les qüestions que en matèria d'ocupació pública ~~afecten~~ ~~poden~~ ~~afectar~~ les diverses administracions públiques catalanes i s'integra en el departament competent en matèria d'ocupació pública.*

2. *Integren el Consell de l'Ocupació Pública Catalana:*

200/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

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

b) Quatre vocals representants de l'Administració de la Generalitat, nomenats pel Govern, amb rang **orgànic** mínim de subdirector o subdirectora general, un dels quals fa les funcions de la secretaria.

Observació 164

En relació amb l'article 12, referent a la Comissió de Coordinació Tècnica de l'Ocupació Pública Catalana:

- Convindria determinar quin és l'òrgan o departament en el qual s'integra i establir qui exerceix la secretaria, amb l'observació explícita que no implica la creació de cap lloc de treball.
- Resulta estranya l'expressió "òrgan tècnic comú col·legiat", ja que no existeix aquesta figura en concret.
- A l'apartat 3.a) s'hauria d'indicar quin es el rang orgànic mínim que han de tenir els vocals representants de l'Administració de la Generalitat, si escau.

Valoració: Propostes ateses parcialment.

Es modifica l'apartat 1 de l'article 12 en els termes següents:

Article 12. La Comissió de Coordinació Tècnica de l'Ocupació Pública Catalana

*1. La Comissió de Coordinació Tècnica de l'Ocupació Pública Catalana és l'òrgan tècnic **comú** col·legiat de suport i assistència al Consell de l'Ocupació Pública Catalana sobre les qüestions comunes que en matèria d'ocupació pública poden afectar les diverses administracions públiques catalanes.*

No s'atén la proposta d'indicar en l'apartat 3.a) de l'article 12 el rang orgànic mínim que han de tenir els vocals representants de l'Administració de la Generalitat atès que no es vol predeterminar en la Llei.

Observació 165

En relació amb l'article 16, referent a la Secretaria Sectorial competent en matèria d'ocupació pública, s'ha de tenir en compte que la creació d'unitats directives com les secretaries sectorials o les direccions generals s'ha de regular per decret al Govern. S'ha d'evitar que una norma amb rang de llei condicioni aquesta capacitat del Govern.

Valoració: Proposta no atesa.

Es considera convenient configurar en la Llei els principals òrgans de l'ocupació pública catalana i determinar les unitats directives competents per a dur a terme el seu impuls i desenvolupament i les seves funcions atès que seran determinants per a la seva execució. Aquesta concreció aporta també claredat i seguretat jurídica.

201/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

201 de 838

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

Observació 166

En relació amb l'article 17, referent a la Comissió Tècnica de l'Ocupació Pública:

- Atès que es produeix un canvi de denominació respecte a la Comissió Tècnica de la Funció Pública, seria convenient que en una disposició addicional s'indiqués aquesta modificació.
- Es recomana que es valori la conveniència de substituir el terme "*adscrita*" per "*integrada*", tenint en compte que es tracta d'un òrgan de l'Administració de la Generalitat.

Valoració: Propostes ateses parcialment.

La Comissió Tècnica de la Funció Pública deixarà d'existir amb la derogació del Decret legislatiu 1/1997 prevista a la disposició derogatòria única a).

S'atén la proposta de modificació del redactat de l'apartat 1 de l'article 17:

Article 17. La Comissió Tècnica de l'Ocupació Pública

*1. La Comissió Tècnica de l'Ocupació Pública és l'òrgan de coordinació, consulta, proposta i, si escau, execució dels assumptes referents a l'ocupació pública de l'Administració de la Generalitat i està ~~adscrita~~ **integrada** al departament competent en matèria d'ocupació pública.*

Convé destacar que aquest article ha estat objecte de nova redacció, sense alterar el sentit de la present valoració, arran del dictamen del Consell de Treball, Econòmic i Social de Catalunya, segons es recull en l'apartat VIII de la present memòria. Així, l'apartat 1 de l'article 17 queda redactat de a forma següent:

*1. La Comissió Tècnica de l'Ocupació Pública és l'òrgan de coordinació, consulta i proposta dels assumptes referents a l'ocupació pública de l'Administració de la Generalitat i està **integrada** al departament competent en matèria d'ocupació pública.*

Observació 167

En relació amb l'article 18, referent a la Comissió de Retribucions i de Despeses de Personal:

- Es proposa substituir el terme "*adscrita*" per "*integrada*", tenint en compte que es tracta d'un òrgan de l'Administració de la Generalitat.
- Seria preferible fer explícita la supressió del Consell Català de la Funció Pública en una disposició addicional.

Valoració: Proposta no atesa.

L'article 18 es troba referit a la Comissió de Retribucions i de Despeses de Personal, en tant que les observacions són en relació al Consell Català de la Funció Pública.

Observació 168

En relació amb el Títol XIX, sobre l'Escola d'Administració Pública de Catalunya:

202/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

202 de 838

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

• Atès que no es presenten canvis significatius respecte a la versió de l'avantprojecte de Llei de l'Escola d'Administració Pública de Catalunya, informada en data 15 de novembre de 2022, la Subdirecció General d'Organització de l'Administració i del Sector Públic, actual Subdirecció General d'Organització del Sector Públic es ratifica en tot allò que mantingui la seva vigència.

• La regulació que s'incorpora amb rang de Llei és exhaustiva en alguns extrems. Alguns aspectes -per exemple, de caràcter organitzatiu i/o de funcionament- es podrien aprovar mitjançant un decret del Govern (estatuts, etc.).

Valoració: Proposta no atesa.

El redactat del Títol XIX de l'Avantprojecte de Llei, relatiu a l'Escola d'Administració Pública de Catalunya, ha estat fruit d'un pacte exprés amb els diferents actors afectats, per la qual cosa no és procedent efectuar canvis en la seva redacció, llevat que siguin observacions d'estricta legalitat.

Convé destacar que, per bé que inicialment aquesta fou la valoració en relació amb l'al·legació rebuda, aquesta observació ha decaigut perquè el contingut al qual es refereix ja no es recull en l'avantprojecte de Llei. Més endavant, en aquesta memòria es recull convenientment el canvi produït en relació amb la regulació de l'Escola d'Administració Pública de Catalunya.

Observació 169

En relació amb l'article 230, relatiu a les funcions de l'Escola d'Administració Pública de Catalunya (EAPC), l'apartat 1 estableix que "*Són funcions pròpies de l'Escola en l'àmbit de l'Administració de la Generalitat i, si així s'acorda, del seu sector públic.*"

Es recomana revisar aquesta previsió respecte de les entitats del sector públic de l'Administració de la Generalitat, ja que podria obligar a formalitzar un conveni de col·laboració o bé una encomanda de gestió en qualsevol acció adreçada a entitats del sector públic de l'Administració de la Generalitat.

Valoració: Proposta no atesa.

La voluntat que es concreta en l'articulat de la Llei és que les funcions establertes a l'article 230, apartat 1, siguin exercides per l'Escola d'Administració Pública (EAPC) respecte a les entitats del sector públic de l'Administració de la Generalitat exclusivament quan així s'acordi, ja sigui mitjançant la formalització de convenis o d'encomandes de gestió.

Convé destacar que, per bé que inicialment aquesta fou la valoració en relació amb l'al·legació rebuda, aquesta observació ha decaigut perquè el contingut al qual es refereix ja no es recull en l'Avantprojecte de Llei. Més endavant, en aquesta memòria es recull convenientment el canvi produït en relació amb la regulació de l'Escola d'Administració Pública de Catalunya.

Observació 170

En relació amb l'article 235, relatiu al Consell Rector de l'EAPC:

203/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

203 de 838

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

- No és convenient que el director o directora de l'EAPC sigui vicepresident o vicepresidenta, ni membre del Consell Rector amb veu i vot. Seria millor, per garantir les relacions entre l'òrgan executiu i l'òrgan col·legiat de govern, que el director o directora no fos membre del Consell Rector o, que si ho és, no tingui vot.

- S'insisteix en que es revisi el nombre de membres del Consell Rector, ja que per a ser realment operatiu sembla excessiu. S'entén que el Consell Rector ha de tenir majoria de representants l'Administració de la Generalitat o del seu sector públic institucional, cal considerar que l'EAPC és una entitat instrumental de l'Administració de la Generalitat. En aquest sentit, s'ha de tenir en compte que el projecte de Llei d'Organització de l'Administració de la Generalitat i del seu sector públic institucional preveu obligar a disposar d'aquesta majoria.

- Convindria indicar que l'exercici de la secretaria no implica la creació de cap lloc de treball.

- S'ha de tenir en compte que la figura de l'alt càrrec a la qual es fa referència a la lletra i) de l'article 235.1 (*Quatre vocals escollits entre els alts càrrecs de l'Administració de la Generalitat*) canvia de sentit, respecte de la regulació actual, al projecte de llei d'organització de l'Administració de la Generalitat i del seu sector públic institucional.

Valoració: Propostes no ateses.

El redactat del Títol XIX de l'avantprojecte de Llei, relatiu a l'Escola d'Administració Pública de Catalunya, ha estat fruit d'un pacte exprés amb els diferents actors afectats, per la qual cosa no és procedent efectuar canvis en la seva redacció, llevat que siguin observacions d'estricta legalitat.

Convé destacar que, per bé que inicialment aquesta fou la valoració en relació amb l'al·legació rebuda, aquesta observació ha decaïgut perquè el contingut al qual es refereix ja no es recull en l'Avantprojecte de llei. Més endavant, en aquesta memòria es recull convenientment el canvi produït en relació amb la regulació de l'Escola d'Administració Pública de Catalunya.

Observació 171

En relació amb l'article 237, relatiu al Consell Assessor de l'EAPC:

- Respecte a l'apartat 5, que determina que "*5. El Consell Rector ha de concretar la composició, funcions i normes de funcionament d'aquest òrgan*", era preferible el redactat de la versió anterior on s'establia que reglamentàriament s'havia de concretar la composició, funcions i normes de funcionament d'aquest òrgan col·legiat. Es proposa valorar si no és millor que aspectes substancials d'un òrgan col·legiat com el proposat, com la concreció de la composició i funcions es facin per decret del Govern.

- Aquesta previsió està relacionada amb la funció k) del Consell Rector (article 235.10): "*k) Nomenar els membres del Consell Assessor, a proposta del president o presidenta del Consell Rector*"

Valoració : Propostes no ateses.

204/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

204 de 838

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

El redactat del Títol XIX de l'Avantprojecte de Llei, relatiu a l'Escola d'Administració Pública de Catalunya, ha estat fruit d'un pacte exprés amb els diferents actors afectats, per la qual cosa no és procedent efectuar canvis en la seva redacció, llevat que siguin observacions d'estricta legalitat.

Convé destacar que, per bé que inicialment aquesta fou la valoració en relació amb l'al·legació rebuda, aquesta observació ha decaigut perquè el contingut al qual es refereix ja no es recull en l'Avantprojecte de Llei. Més endavant, en aquesta memòria es recull convenientment el canvi produït en relació amb la regulació de l'Escola d'Administració Pública de Catalunya.

Observació 172

En relació amb l'article 238, referit al règim jurídic, de personal, econòmic i de contractació de l'EAPC, es suggereix repassar la redacció de l'apartat 2, atès que pot resultar confusa. Es proposa un redactat que clarifiqui el seu contingut, com per exemple:

*Les resolucions del director o directora de l'Escola i els acords del Consell Rector no exhaureixen la via administrativa i són susceptibles de recurs d'alçada davant la persona titular del departament competent en matèria d'ocupació pública, **excepte en matèria de personal, on les resolucions del director o directora sí que exhaureixen la via administrativa** i són susceptibles de recurs potestatiu de reposició davant el mateix òrgan que les ha dictat.*

Valoració: Proposta no atesa.

L'observació no afegeix res rellevant o substantiu a l'actual regulació.

Convé destacar que, per bé que inicialment aquesta fou la valoració en relació amb l'al·legació rebuda, aquesta observació ha decaigut perquè el contingut al qual es refereix ja no es recull en l'avantprojecte de Llei. Més endavant, en aquesta memòria es recull convenientment el canvi produït en relació amb la regulació de l'Escola d'Administració Pública de Catalunya.

4.1. Consideracions de l'Àrea d'Assessorament i Supervisió Continua del Sector Públic Institucional

Annex a l'informe de la Subdirecció General d'Organització de l'Administració i del Sector Públic, ara Subdirecció General d'Organització del Sector Públic, es fan constar les consideracions de l'Àrea d'Assessorament i Supervisió Continua del Sector Públic Institucional sobre la incidència que pot tenir la nova Llei de l'ocupació pública catalana en les entitats del sector públic institucional de l'Administració de la Generalitat de Catalunya:

Es valora positivament l'establiment d'un marc legal comú de l'ocupació pública per a totes les administracions públiques catalanes, adaptat a les noves necessitats derivades d'un nou context social i econòmic de les administracions públiques catalanes que ha patit importants canvis en els darrers anys.

Les principals novetats de l'avantprojecte de Llei que afectarien a les entitats del sector públic de l'Administració de la Generalitat de Catalunya són: el seu àmbit d'aplicació –que afecta a les entitats del dret públic de les administracions públiques catalanes, excloent les entitats de

205/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

205 de 838

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

dret privat –tot i que hi certs aspectes de la Llei que els són d'aplicació; el règim del personal que presta serveis en aquestes entitats - la llei estableix la prioritat del vincle laboral a les entitats de dret públic-; i la nova configuració de l'Escola d'Administració Pública de Catalunya (EAPC) -la qual passa a tenir una paper rellevant en la configuració del nou model d'ocupació pública catalana-.

Sobre el aspectes indicats es determinen les següents conclusions:

Àmbit d'aplicació. Caldria delimitar amb més precisió les disposicions que són d'aplicació a les entitats de dret públic, revisar les competències que s'atribueixen a òrgans de l'Administració de la Generalitat i que actualment corresponen als òrgans de govern o directius de les entitats del sector públic; i també valorar l'extensió de les matèries que puguin ser d'aplicació a les entitats públiques de dret privat, concretant els articles de la llei que els són d'aplicació. Així com també el caràcter supletori de la Llei respecte el conjunt d'entitats del sector públic de les administracions catalanes.

Règim de personal. L'avantprojecte de Llei comporta un canvi substancial en el règim de personal de les entitats del sector públic del que es desconeix l'abast, però del qual s'intueix una laboralització de les entitats autònomes administratives i una funcionarització de les entitats de dret públic i els consorcis.

Personal directiu. El règim establert també hauria de ser aplicable als consorcis i a les entitats públiques de dret privat.

Escola d'Administració Pública de Catalunya. Per una adequada governança de l'entitat cal garantir el control efectiu de l'òrgan de govern per part de l'Administració de la Generalitat, atorgar al Consell de Govern el control de la direcció, i desvincular la direcció de les decisions del Consell de Govern.

En relació amb l'anterior, es formulen les aportacions següents:

Observació 173

L'avantprojecte de Llei té per objecte l'ordenació de l'ocupació pública catalana i l'establiment del règim jurídic dels empleats públics de les administracions públiques catalanes. Als efectes de l'avantprojecte, s'entén per administracions públiques catalanes: l'administració de la Generalitat de Catalunya, les administracions locals de Catalunya i les universitats públiques catalanes, així com el conjunt de les entitats del dret públic d'aquestes i els consorcis adscrits a totes elles. També formen part de l'àmbit d'aplicació, les entitats independents o qualsevol altra entitat o autoritat administrativa que, conforme a la seva legislació específica, estigui sotmesa al règim ocupació pública de les administracions públiques catalanes. Alhora, es concreta el caràcter supletori per a tot el personal d'aquestes administracions i del seu sector públic institucional no inclòs en l'àmbit d'aplicació.

Per tant, l'àmbit d'aplicació de l'avantprojecte de Llei (article 3) inclou el personal de les entitats del dret públic, dels consorcis així com de les autoritats i entitats independents.

Aquest àmbit d'aplicació és diferent a l'àmbit d'aplicació que recull l'actual Decret legislatiu 1/1997, de 31 d'octubre, pel qual s'aprova la refosa en un Text únic dels preceptes de

206/838

Doc.original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

206 de 838

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

determinats textos legals vigents a Catalunya en matèria de funció pública, ja que en ell s'entén inclòs les entitats autònomes administratives i comercials (article 2.1), però s'exclou expressament el personal que presta serveis en les entitats de dret públic subjectes al dret privat, que es regeix per la seva normativa específica.

En aquest sentit, es produeix un canvi substancial en la regulació del personal de les entitats del sector públic, sobretot pel que fa al personal de les actuals entitats de dret públic sotmeses a l'ordenament jurídic privat i dels consorcis, coherent amb el text de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic (EBEP).

Sobre aquesta ampliació de l'àmbit d'aplicació, la llei indica que en les referències a "administracions públiques" inclou totes les entitats incloses en el seu àmbit d'aplicació.

Per això, seria convenient delimitar quines previsions de la llei són d'aplicació al personal laboral i/o a les entitats de dret públic i consorcis. Per exemple, representants de l'EAPC en els tribunals (art. 59), limitacions a l'accés pel sistema de concurs del personal laboral (art. 61.4), situació de serveis en altres administracions del mateix sector públic (art.189), meses generals de negociació (art. 216), adscripció de personal funcionari en entitats de dret públic –afectació a consorcis ?- (DA 4a). També es troba a faltar l'adscripció de personal laboral en consorcis. Aquestes al·legacions s'han d'entendre fetes als actuals articles 57, 59, 182 i 209, mentre que la numeració de la disposició addicional quarta és coincident.

Especialment rellevant és precisar de les competències del Govern, del departament i la secretaria sectorial competent en matèria d'ocupació pública, recollides en els articles 13.2, 15 i 16, les que poden afectar a les entitats del sector públic, atès que, mantenint el seu règim d'autonomia actual, el projecte de Llei d'organització de l'Administració de la Generalitat i del seu sector públic institucional atorga al consell de govern o la direcció de les entitats algunes de les funcions d'aquells articles, com l'oferta pública i les convocatòries de personal laboral.

Valoració: Proposta no atesa.

La llei aplica al personal laboral de les entitats del sector públic (aplica l'article 59, actual article 57, relatiu a òrgans de selecció; aplica l'article 61.4, actual article 59.4; no aplica l'article 189, actual article 182, perquè parla d'altres administracions públiques i administració de destinació; aplica als consorcis la disposició addicional quarta atès que són entitats de dret públic; no aplica a les meses generals de negociació de l'article 216, actual article 209, atès que parla de les administracions públiques catalanes i es vulnera el dret a la negociació col·lectiva dels ens i entitats del sector públic si s'entengués el contrari.

Observació 174

En relació amb l'article 3, apartat 4, caldria revisar el caràcter supletori d'aquesta llei respecte el conjunt d'entitats del sector públic de les administracions públiques catalanes, doncs pel que fa a les entitats de dret públic ja estan incloses dins de l'àmbit d'aplicació directa, i respecte les entitats de dret privat ja es fa una remissió expressa a les matèries que les són d'aplicació.

Valoració: S'atén la proposta.

Es modifica l'apartat 4 de l'article 3 en els termes següents:

207/838

Doc.original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

207 de 838

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

4. Aquesta Llei té caràcter supletori per a tot el personal de les administracions públiques catalanes ~~i de les entitats del seu sector públic~~ no inclòs en el seu àmbit d'aplicació.

Observació 175

Pel què fa les entitats de dret privat del sector públic de les administracions públiques catalanes, tot i que l'avantprojecte de Llei les exclou amb caràcter general del seu àmbit d'aplicació, sí que hi ha certes matèries que els hi són d'aplicació com són: la igualtat efectiva de dones i homes; el codi de conducta; els principis de selecció; l'accés a l'ocupació pública de les persones amb discapacitat; el règim d'incompatibilitats i la prohibició de dur a terme funcions reservades a personal funcionari (art. 10). Sobre aquestes matèries també caldria valorar si han de ser d'aplicació a aquestes entitats de dret privat les previsions de la Llei respecte el personal directiu públic professional (art.26); i, en concordança amb el previst en el projecte de Llei d'Organització de l'Administració de la Generalitat i el seu sector públic, les disposicions sobre instruments de gestió de llocs de treball (art. 45), plantilla pressupostària (art. 46), registre de personal (art. 51), requisits d'accés (art.53) i pla d'igualtat (Títol X). Cal entendre que l'observació a l'article 45, és a l'actual article 43; la de l'article 46 es fa a l'actual article 44; la de l'article 51 a l'actual article 49, i la referida a l'article 53 a l'actual article 51.

Es considera que, al marge que la norma mencioni les matèries concretes de la Llei que s'apliquen a les entitats de dret privat, per raons de seguretat jurídica, caldria determinar els articles concrets que són d'aplicació a les entitats de dret privat.

Valoració: Proposta no atesa.

Es prefereix en l'Avantprojecte de Llei fer referència a les matèries que són aplicables a les entitats de dret privat en comptes de la determinació concreta dels articles d'aplicació.

Observació 176

L'avantprojecte de Llei s'aplica als empleats públics que presten serveis en les administracions públiques catalanes i a les seves entitats de dret públic. En concret, s'aplica al personal funcionari i, en tot el que sigui procedent, al personal laboral, amb les especificitats que inclou el propi articulat.

Amb caràcter general, la Llei estableix la prioritat del vincle funcional respecte el vincle laboral dels llocs de treball de les administracions públiques catalanes (art. 38.1) i recull les funcions que són reservades a llocs de treball de personal funcionari (art. 38.2), així com les que excepcionalment poden exercir el personal laboral (art. 39.1).

No obstant això, tot i que la Llei estableix la prioritat del vincle funcional respecte dels llocs de treball de les administracions públiques catalanes, en el cas de les entitats del sector públic es determina que el seu personal està subjecte al dret laboral, excepte en el casos d'exercicis de funcions d'autoritat o de potestats públiques (art. 39.2).

Per tant, a tenor de la literalitat de l'article 39.2, la regla general és que les entitats de dret públic el personal ha de ser laboral. En aquest sentit, es produeix un canvi substancial que no s'ha previst en el projecte de Llei d'Organització de l'Administració de la Generalitat i el seu

208/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

208 de 838

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

sector públic institucional, el qual mantenia la situació actual respecte les entitats autònomes administratives (agències administratives) on el règim prioritari és el funcionarial, i a partir d'aquesta llei serà el règim laboral.

D'altra banda, en les funcions reservades a personal funcionari (art. 39), en tant que són d'aplicació a les entitats de dret públic i que són tant extenses, comportaran una rellevant funcionarització de llocs de treball en les actuals entitats de dret públic sotmeses a l'ordenament jurídic privat i dels consorcis, on pràcticament tot el personal és laboral.

En conseqüència, aquesta regulació pot comportar canvis importants en el règim personal de les entitats del sector públic de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, tant pel que fa a la laborabilització de llocs de treball d'entitats autònomes administratives com a la funcionarització de llocs de treball de les entitats de dret públic sotmeses a l'ordenament jurídic privat, així com dels consorcis.

La disposició addicional setzena preveu uns processos de funcionarització del personal laboral amb un termini màxim d'un any, des de l'entrada en vigor de la Llei, per estudiar i determinar aquests llocs. Al respecte s'ha de tenir en consideració que hi haurà entitats de dret públic que hauran de modificar les seves normes de creació, organització i de règim intern respecte la regulació del seu personal.

Aquesta observació s'ha d'entendre referida als actuals articles 36 i 37.

Valoració: Proposta no atesa.

L'Avantprojecte de llei estableix a l'article 37.2 que el personal al servei de les entitats del sector públic ocupa llocs de treball subjecte al dret laboral, sens perjudici dels llocs de treball reservats a personal funcionari per a l'exercici d'autoritat o de potestats públiques.

L'article 9.2 del Text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic, aprovat pel Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre (TREBEP), determina que les funcions que impliquin participació directa o indirecta en l'exercici de les potestats públiques o en la salvaguarda dels interessos generals de les administracions públiques corresponen exclusivament als funcionaris públics, en els termes que s'estableixin en la llei de desenvolupament de cada administració pública.

Les funcions descrites en l'article 36 de l'Avantprojecte de llei comporten el desenvolupament de funcions públiques que impliquen directament o indirectament l'exercici de potestats públiques o la salvaguarda dels interessos generals en els termes que preveu l'article 9.2 del TREBEP. En aquest sentit, en les entitats del sector públic, aquestes funcions han de ser desenvolupades necessàriament per personal funcionari.

Malgrat aquesta és la valoració inicial d'aquesta observació, com a resultat de la consideració rebuda en data 10 de setembre de 2025 del Departament de Salut, i que es recull convenientment en l'apartat I. Informació interdepartamental, punt 5 de la present memòria, finalment aquest article ha quedat redactat de la forma següent:

Article 36. Llocs de treball de naturalesa funcionarial

209/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

209 de 838

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

1. Corresponen exclusivament al personal funcionari les funcions que impliquin la participació directa o indirecta en l'exercici de potestats públiques o en la salvaguarda dels interessos generals.

2. S'entén que formen part d'aquesta reserva aquelles activitats que constitueixen el nucli essencial de l'autoritat pública, com ara l'adopció d'actes unilaterals i executius que decideixin sobre drets i obligacions de les persones amb eficàcia jurídica directa i coercible, l'exercici de potestats sancionadores o expropiatòries, l'atorgament de fe pública administrativa, i qualsevol altra que una llei estableixi expressament.

3. No tenen la consideració de funcions reservades les tasques de caràcter tècnic, auxiliar, o preparatori.

Observació 177

Pel què fa al personal directiu professional (art. 26), l'avantprojecte de Llei reproduïx la regulació establerta al TREBEP, remetent en l'àmbit de l'Administració de la Generalitat i el seu sector públic a un desplegament reglamentari. Tot i això, incorpora algunes particularitats:

- Una relació de funcions i responsabilitats que desenvolupa, respecte les quals cal entendre que no les ha de desenvolupar necessàriament totes sinó que pot ser que només n'exerceixi algunes.

- L'acreditació de la competència professional per part de l'Escola d'Administració Pública de Catalunya.

- Una RLT o instrument de gestió de llocs de treball que integren la direcció pública professional (DPP), i el seu contingut mínim.

Tot i que el TREBEP no ho estableix, donada la singularitat que té aquesta figura -sobretot en el sector públic institucional de les administracions públiques- caldria valorar la seva inclusió com una classe de personal (art. 21).

Valoració: Proposta no atesa.

El personal directiu públic professional no té la consideració d'empleat públic en el Text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic, aprovat pel Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre (TREBEP). No és objecte de l'avantprojecte de Llei establir amb caràcter exhaustiu la règim jurídic del personal directiu públic professional, sinó els criteris i trets bàsics que determinen aquesta condició en l'àmbit de les administracions públiques catalanes, d'acord amb els principis que preveu l'article 13 del TREBEP.

No obstant això, convé subratllar que fruit dels canvis que ha patit el text de l'avantprojecte de Llei arran de les diverses observacions i aportacions rebudes amb posterioritat, tal com es recull més endavant en aquesta memòria, finalment l'article 26.6 de l'avantprojecte de Llei preveu que "6. S'ha de regular normativament el règim jurídic del personal directiu públic professional, el procediment de nomenament i cessament o contractació i extinció, la

210/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

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

determinació dels llocs de treball que corresponen a les funcions de directiu públic professional i el Registre de personal directiu públic professional”.

Observació 178

En relació amb el personal directiu públic professional, en la seva definició (art. 26) es fa menció expressa a les “*entitats de dret públic*”, per tant cal entendre que només es d’aplicació als ens dels apartats a) i b) de l’article 3.2. En aquest sentit, caldria incloure els consorcis de l’apartat d), i indirectament també les entitats de dret privat. Aquesta inclusió resulta rellevant per la remissió reglamentària que preveu l’apartat 6 d’aquest article.

L’apartat 5 sobre la relació de llocs de treball o instrument d’ordenació similar específic del personal directiu públic professional s’entén que s’ha d’interpretar “*administracions públiques*” com el conjunt dels ens a qui s’aplica la norma, de manera que en aquest cas també inclou els llocs del personal directiu públic professional de les entitats de dret públic i consorcis.

A l’apartat 6 caldria indicar el contingut del Registre de personal DPP, doncs sembla que és una eina diferent de la d’ordenació de llocs de treball que es descriu a l’apartat 5.

Valoració: Propostes no ateses.

La referència als consorcis s’entén inclosa amb les entitats de dret públic i la figura del directiu públic professional no aplica a les entitats de dret privat.

Quant al registre de personal directiu públic professional, la previsió és que sigui un registre específic i el seu contingut vindrà determinat reglamentàriament en l’àmbit de l’Administració de la Generalitat i les seves entitats de dret públic.

En aquest sentit, reiterar que fruit dels canvis que ha patit el text de l’avantprojecte de Llei arran de les diverses observacions i aportacions rebudes amb posterioritat, tal com es recull més endavant en aquesta memòria, finalment l’article 26.6 de l’avantprojecte de Llei preveu que “*6. S’ha de regular normativament el règim jurídic del personal directiu públic professional, el procediment de nomenament i cessament o contractació i extinció, la determinació dels llocs de treball que corresponen a les funcions de directiu públic professional i el Registre de personal directiu públic professional*”.

Observació 179

A l’article 55, relatiu a l’accés a l’ocupació pública catalana de les persones amb discapacitat, s’estableix la reserva legal d’un mínim del 7% de l’oferta pública destinat a persones amb discapacitat i la condició que les administracions públiques catalanes han de disposar, com a mínim, un 3% d’efectius amb persones amb discapacitat.

Sobre aquesta previsió caldria preveure algun sistema de compliment conjunt d’aquesta mesura dins el sector públic de cada Administració d’aquesta limitació perquè la seva aplicació en entitats de nova creació pot comportar limitacions rellevants en la selecció de personal, que poden quedar abocades a tenir un 7% dels seus efectius amb persones amb discapacitat.

Aquesta observació s’ha d’entendre referida a l’actual article 53.

211/838

Doc.original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

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

Valoració: Proposta no atesa.

La reserva de places per a l'accés de persones amb discapacitat es troba vinculada a l'oferta d'ocupació pública, de conformitat amb el previst a l'article 59 del Text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic, aprovat pel Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre (TREBEP). Correspon, per tant, a cada administració amb competència per a l'aprovació de la seva oferta d'ocupació pública atendre a l'esmentada reserva de places en el percentatge i els termes establerts legalment.

Tanmateix, cal destacar que fruit dels canvis que ha patit el text de l'avantprojecte de Llei arran de les diverses observacions i aportacions rebudes amb posterioritat, tal com es recull més endavant en aquesta memòria, finalment l'article 53, apartat 1 de l'avantprojecte de Llei preveu que: "1. En les ofertes d'ocupació pública de les administracions públiques catalanes s'ha de reservar una quota no inferior al 7 % de les vacants perquè siguin cobertes per persones amb discapacitat acreditada d'acord amb la normativa sectorial vigent. Aquestes persones han de superar els processos selectius i acreditar, abans de la publicació de la relació definitiva d'aspirants admesos i exclosos en el procés selectiu, la seva capacitat funcional i la compatibilitat entre la seva discapacitat i el desenvolupament de les funcions i tasques assignades al cos, escala o categoria corresponent.

La reserva del mínim del 7 % s'ha de fer de manera que, almenys, el 2 % d'aquesta reserva sigui per a persones que acreditin discapacitat intel·lectual.

Aquesta reserva s'ha de realitzar per permetre que progressivament s'assoleixi un 2 % dels efectius totals amb persones amb discapacitat en cada administració pública catalana".

Observació 180

La mobilitat interadministrativa entre les administracions públiques catalanes i les seves entitats de dret públic (art. 118) es configura com un dels eixos vertebradors de l'ocupació pública catalana de l'avantprojecte de Llei, el qual regula els mecanismes per tal que sigui efectiva i es dugui a terme en condicions d'igualtat en tot el territori català pel que fa al personal funcionari de carrera de forma exclusiva. Tanmateix, la mobilitat en les entitats de dret públic de les administracions públiques queda totalment condicionada perquè no es preveu per al personal laboral, que es el règim dominant en aquestes entitats.

En aquesta observació quan es fa referència a l'article 118 s'ha d'entendre referida a l'actual article 116.

Valoració: Proposta no atesa.

L'Avantprojecte de Llei no pot regular qüestions en matèria de personal laboral perquè són competència exclusiva de l'Estat.

D'acord amb el sistema de competències atribuït per la Constitució espanyola, l'Estatut d'Autonomia determina a l'article 136 que correspon a la Generalitat, en matèria de funció pública, respectant el principi d'autonomia local:

a) La competència exclusiva sobre el règim estatutari del personal al servei de les

212/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

212 de 838

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

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.

En virtut d'aquest marc competencial, l'Avantprojecte de llei regula la mobilitat del personal funcionari de les administracions públiques catalanes. No es preveu la mobilitat interadministrativa del personal laboral de les administracions esmentades, atès que aquesta matèria no és susceptible de regulació en la Llei de l'ocupació pública per manca de competència.

Observació 181

L'avantprojecte de llei fa reiterades referències a la publicitat en la seu electrònica de les administracions públiques: entitats de dret privat (art. 10.2) i entitats de dret públic en diversos articles (publicació de les RLT –art. 41-, convocatòries –art.63 i 69-, adjudicació –art.87-).

Tot i que bona part de les entitats tenen pàgina web pròpia, són poques les que disposen seu electrònica. Per això, caldria valorar la substitució de "seu electrònica" per "**pàgina web**" de l'entitat o del departament d'adscripció.

Així també seria convenient incloure alguna excepció en la tramitació electrònica en els processos de selecció (art. 62.1).

En aquesta observació s'ha d'entendre que la referència a l'article 41 es fa a l'actual article 39; la de l'article 63, a l'actual article 61; la de l'article 69 a l'actual article 67; la de l'article 87, a l'actual article 85, i la de l'article 62 a l'actual article 60.

Valoració: Proposta atesa parcialment.

S'afegeix una disposició addicional trentena amb el següent contingut:

Disposició addicional trentena. Deure de publicació de les entitats del sector públic.

Respecte de les entitats del sector públic de les administracions públiques catalanes que no disposin de seu electrònica, l'obligació de publicació continguda en aquesta Llei s'entén complerta amb la publicació en la corresponent web corporativa.

No es considera adient incloure en l'article 60.1 cap excepció en relació amb la tramitació electrònica dels processos selectius.

213/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

213 de 838

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

Cal subratllar que fruit dels canvis que ha patit el text de l'Avantprojecte de llei durant la tramitació, tal com es recull en l'apartat V d'aquesta memòria, finalment aquesta disposició addicional es correspon amb la vint-i-tresena, amb idèntic contingut.

Observació 182

Les referències a personal funcionari (art. 21) com personal vinculat a l'Administració pública s'entén que es refereix a que no hi pot haver funcionaris propis d'una entitat.

En el cas del personal laboral (art. 24), hauria d'incloure tant l'Administració com les administracions públiques, d'acord amb el caràcter extensiu que li dona la llei.

Valoració: S'atén la proposta.

Es modifica l'apartat 1 de l'article 24 en els termes següents:

Article 24. Personal laboral

*1. És personal laboral el que en virtut de contracte de treball formalitzat per escrit, en qualsevol de les modalitats **de contractació de personal** previstes en la legislació laboral, presta serveis retribuïts a l'Administració **les administracions públiques**.*

Observació 183

La delimitació que es fa de la plantilla pressupostària (art. 46) amplia el seu contingut respecte l'actual recollit a l'annex de personal del pressupost, que tampoc inclou la seva actualització.

Aquesta observació s'ha d'entendre referida a l'actual article 44.

Valoració: Proposta no atesa.

S'amplia en l'Avantprojecte de llei el contingut de les plantilles pressupostàries, que es configuren com instruments tècnics que vinculen la gestió del personal i la pressupostària i relacionen la totalitat de les places dotades pressupostàriament classificades en grups i subgrups i, dins d'aquests, en cossos, escales o categories professionals. Aquestes plantilles han d'incloure els llocs de treball de personal funcionari, laboral, eventual i personal directiu públic professional.

Observació 184

En l'article 107, sobre l'atribució temporal de projectes, apartat 9, la remissió a la disposició addicional vintena ha de ser a la disposició addicional vint-i-unena.

Aquesta observació s'ha d'entendre efectuada a l'actual article 105.9.

Valoració: Esmenat.

9. L'adscripció a un projecte de personal amb vinculació fixa entre l'Administració de la Generalitat i les entitats del seu sector públic es durà a terme mitjançant la reassignació

214/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

214 de 838

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

funcional d'empleats públics a què fa referència la disposició addicional catorzena d'aquesta Llei.

Tal com es recull en l'apartat V d'aquesta memòria, cal destacar que fruit dels canvis que ha patit el text de l'Avantprojecte de llei arran de les diverses observacions i aportacions rebudes amb posterioritat, finalment la remissió és a la disposició addicional catorzena. Però no s'altera el sentit de la valoració.

Observació 185

A la disposició addicional tercera, sobre les condicions de treball del personal laboral de les entitats de dret públic de l'Administració de la Generalitat caldria indicar que, a més de les entitats de dret públic, cal incloure els consorcis i la referència hauria de ser al conveni col·lectiu del personal laboral de l'Administració de la Generalitat.

Valoració: Proposta atesa parcialment.

Quant a consorcis, es consideren inclosos en la referència a les entitats de dret públic. Es modifica la disposició addicional tercera en els termes següents:

Disposició addicional tercera. Condicions de treball del personal laboral de les entitats de dret públic de l'Administració de Generalitat de Catalunya

La negociació col·lectiva del personal laboral de les entitats de dret públic de l'Administració de Generalitat de Catalunya ha de prendre com a referència les condicions laborals del personal laboral inclòs en l'àmbit d'aplicació del conveni col·lectiu de personal laboral de l'Administració de la Generalitat.

Convé destacar que malgrat aquesta fou la valoració de l'observació, tal com s'exposa a l'apartat VIII d'aquesta memòria relatiu a la valoració del dictamen del Consell de Treball, Econòmic i Social de Catalunya, finalment s'ha suprimit el que era el contingut d'aquesta disposició addicional tercera, de manera que l'observació no ha estat atesa.

~~*Disposició addicional tercera. Condicions de treball del personal laboral de les entitats de dret públic de l'Administració de Generalitat de Catalunya*~~

~~*La negociació col·lectiva del personal laboral de les entitats de dret públic de l'Administració de Generalitat de Catalunya ha de prendre com a referència les condicions laborals del personal laboral inclòs en l'àmbit d'aplicació del conveni col·lectiu de personal laboral de l'Administració de la Generalitat.*~~

Tanmateix, atès que el passat 14 de novembre de 2025 es va publicar al *Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya* la Llei 9/2025, de 13 de novembre, de modificació de la Llei 26/2010, de règim jurídic i de procediment de les administracions públiques de Catalunya, la unitat promotora de la iniciativa considera necessari incloure una referència al dret a l'error dels empleats públics.

Així, la disposició addicional tercera queda redactada de la forma següent:

Disposició addicional tercera. Dret a l'error

215/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

215 de 838

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

A efectes disciplinaris, els empleats públics només són responsables per accions o omissions dutes a terme amb dol o amb culpa o negligència greu.

L'error comès per l'empleat públic actuant amb la diligència deguda, de bona fe i sense frau no és un supòsit de culpa o negligència greu.

Observació 186

L'avantprojecte de Llei estableix la naturalesa, les finalitats, els principis, les funcions, l'organització i el règim jurídic de l'Escola d'Administració Pública de Catalunya (EAPC) i procedeix a derogar l'actual regulació que es troba a la Llei 4/1987, de 24 de març, reguladora de l'EAPC. La regulació que s'incorpora amb rang de llei és molt exhaustiva i alguns aspectes es podrien aprovar mitjançant un decret que aprovi els estatuts de l'entitat, incloent tant aspectes organitzatius com de funcionament.

Valoració: Proposta no atesa.

El redactat del Títol XIX de l'Avantprojecte de Llei, relatiu a l'Escola d'Administració Pública de Catalunya, ha estat fruit d'un pacte exprés amb els diferents actors afectats, per la qual cosa no és procedent efectuar canvis en la seva redacció, llevat que siguin observacions d'estricta legalitat.

Convé subratllar que, per bé que inicialment aquesta fou la valoració en relació amb l'al·legació rebuda, aquesta observació ha decaigut perquè el contingut al qual es refereix ja no es recull en l'Avantprojecte de Llei. Més endavant, en l'apartat V d'aquesta memòria es recull convenientment el canvi produït en relació amb la regulació de l'Escola d'Administració Pública de Catalunya.

Observació 187

L'article 230, referit a les funcions de l'EAPC, concreta que "*són funcions pròpies de l'EAPC en l'àmbit de l'Administració de la Generalitat de Catalunya i, si així s'acorda del seu sector públic*". Amb aquesta redacció l'EAPC només podrà actuar en el sector públic institucional de l'Administració de la Generalitat mitjançant un acord, de manera que qualsevol acció adreçada a entitats del sector públic de l'Administració de la Generalitat requerirà la formalització d'un conveni de col·laboració o bé una encomana de gestió. Es considera convenient suprimir aquest requisit d'acord en relació amb les entitats del sector públic de l'Administració de la Generalitat.

Valoració: Proposta no atesa.

El redactat del Títol XIX de l'Avantprojecte de Llei, relatiu a l'Escola d'Administració Pública de Catalunya, ha estat fruit d'un pacte exprés amb els diferents actors afectats, per la qual cosa no és procedent efectuar canvis en la seva redacció, llevat que siguin observacions d'estricta legalitat.

Cal destacar que, malgrat en el seu moment aquesta fou la valoració en relació amb l'al·legació rebuda, aquesta observació ha decaigut perquè el contingut al qual es refereix ja no es recull en l'Avantprojecte de Llei. Més endavant, en l'apartat V d'aquesta memòria es

216/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

216 de 838

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

recull adequadament el canvi produït en relació amb la regulació de l'Escola d'Administració Pública de Catalunya.

Observació 188

Pel què fa a l'organització de l'EAPC, en concret, respecte la composició del Consell Rector que recull l'art. 235, caldria garantir el control efectiu, si més no en les decisions estratègiques més rellevants de l'entitat. Tal com està configurada la composició del Consell Rector (un total de 26 membres -12 representants de l'Administració de la Generalitat de Catalunya i les seves entitats i 14 d'altres administracions i entitats associatives) i, atès que els acords s'adopten per majoria, no existeix control efectiu.

Valoració: Proposta no atesa.

El redactat del Títol XIX de l'Avantprojecte de llei, relatiu a l'Escola d'Administració Pública de Catalunya, ha estat fruit d'un pacte exprés amb els diferents actors afectats, per la qual cosa no és procedent efectuar canvis en la seva redacció, llevat que siguin observacions d'estricta legalitat.

Convé subratllar que, per bé que inicialment aquesta fou la valoració en relació amb l'al·legació rebuda, aquesta observació ha decaigut perquè el contingut al qual es refereix ja no es recull en l'Avantprojecte de llei. Més endavant, en l'apartat V d'aquesta memòria es recull convenientment el canvi produït en relació amb la regulació de l'Escola d'Administració Pública de Catalunya.

Observació 189

Caldria incorporar com una de les funcions del Consell Rector (art. 235.10), en tant que òrgan de govern, la **d'avaluar l'acció i els resultats de la direcció de l'EAPC**. Per aquesta raó, la direcció forma part del Consell Rector amb veu però sense vot. A més aquesta situació seria incompatible amb assumir la funció de la vicepresidència.

Valoració: Proposta no atesa.

El redactat del Títol XIX de l'Avantprojecte de llei, relatiu a l'Escola d'Administració Pública de Catalunya, ha estat fruit d'un pacte exprés amb els diferents actors afectats, per la qual cosa no és procedent efectuar canvis en la seva redacció, llevat que siguin observacions d'estricta legalitat.

Cal destacar que, malgrat en el seu moment aquesta fou la valoració en relació amb l'al·legació rebuda, aquesta observació ha decaigut perquè el contingut al qual es refereix ja no es recull en l'Avantprojecte de llei. Més endavant, en l'apartat V d'aquesta memòria es recull adequadament el canvi produït en relació amb la regulació de l'Escola d'Administració Pública de Catalunya.

Observació 190

Es recomana reduir el nombre de vocalies (art. 235.1) per facilitar l'operativitat del Consell Rector.

217/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

217 de 838

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

Valoració: Proposta no atesa.

El redactat del Títol XIX de l'Avantprojecte de llei, relatiu a l'Escola d'Administració Pública de Catalunya, ha estat fruit d'un pacte exprés amb els diferents actors afectats, per la qual cosa no és procedent efectuar canvis en la seva redacció, llevat que siguin observacions d'estricta legalitat.

Convé subratllar que, per bé que inicialment aquesta fou la valoració en relació amb l'al·legació rebuda, aquesta observació ha decaigut perquè el contingut al qual es refereix ja no es recull en l'Avantprojecte de llei. Més endavant, en l'apartat V d'aquesta memòria es recull convenientment el canvi produït en relació amb la regulació de l'Escola d'Administració Pública de Catalunya.

Observació 191

L'article 235.9 hauria de recollir també en la normativa d'aplicació a l'EAPC la normativa d'organització de l'Administració de la Generalitat i del seu sector públic institucional, en previsió de l'aprovació del projecte de llei d'organització de l'Administració de la Generalitat i del seu sector públic institucional.

Valoració: Proposta no atesa.

El redactat del Títol XIX de l'Avantprojecte de llei, relatiu a l'Escola d'Administració Pública de Catalunya, ha estat fruit d'un pacte exprés amb els diferents actors afectats, per la qual cosa no és procedent efectuar canvis en la seva redacció, llevat que siguin observacions d'estricta legalitat.

Cal destacar que, malgrat en el seu moment aquesta fou la valoració en relació amb l'al·legació rebuda, aquesta observació ha decaigut perquè el contingut al qual es refereix ja no es recull en l'Avantprojecte de llei. Més endavant, en l'apartat V d'aquesta memòria es recull adequadament el canvi produït en relació amb la regulació de l'Escola d'Administració Pública de Catalunya.

5. Informe de la Direcció General d'Administració Digital (ara Direcció General de Serveis Digitals i Experiència Ciutadana)

En data 16 d'abril de 2024 la **Direcció General d'Administració Digital** de la Secretaria de Telecomunicacions i Transformació Digital del Departament de la Presidència, ara Direcció General de Serveis Digitals i Experiència Ciutadana, tramet informe, d'acord amb el previst a l'article 10.3.1) del Decret 289/2022, de 2 de novembre, de reestructuració del Departament de Presidència i informa favorablement el seu contingut, proposant que es tinguin en compte el contingut del marc normatiu en matèria d'administració digital i, s'adeqüi a l'estratègia i les polítiques d'administració digital establerta així com els criteris i instruccions que sobre la matèria donin els òrgans competents en matèria d'administració digital.

Així mateix, realitza consideracions específiques en l'àmbit dels serveis digitals, en l'àmbit dels processos administratius, en l'àmbit de la identificació i signatura electrònica i en l'àmbit del model de dades:

218/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

Document electrònic garantit amb signatura electrònica. Podeu verificar la seva integritat al
web [csv.gencat.cat](https://www.csv.gencat.cat) fins al 19/01/2029

Original electrònic / Còpia electrònica autèntica

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

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

Observació 192

En relació amb l'article 133, relatiu a les relacions dels empleats públics amb les administracions públiques per mitjans electrònics, es proposa, tenint en compte el marc normatiu en matèria d'administració digital tant en la regulació dels tràmits i actuacions dels empleats públics per mitjans electrònics com en els requisits i garanties que han de complir les plataformes, sistemes i eines digitals per als tràmits, afegir un nou apartat 3, en els termes següents:

3. Els tràmits i actuacions que realitzen els empleats públics per la seva condició i les plataformes, sistemes i eines digitals per als tràmits que es realitzin per raó de la condició d'empleats públics han de tenir en compte el marc normatiu d'administració digital.

Aquesta observació cal entendre-la referida a l'actual article 131.

Valoració: Proposta no atesa.

La regulació prevista a l'article 131 ja té en compte el marc normatiu vigent d'administració digital. La Llei 39/2015, d'1 d'octubre, del procediment administratiu comú de les administracions públiques determina que a l'article 14, referit al dret i obligació de relacionar-se electrònicament amb les Administracions Públiques, apartat 2, que en tot cas, estaran obligats a relacionar-se a través de mitjans electrònics amb les Administracions Públiques per a la realització de qualsevol tràmit d'un procediment administratiu: *e) els empleats de les Administracions Públiques per als tràmits i actuacions que realitzin amb elles per raó de la seva condició d'empleat públic, en la forma en que es determini reglamentàriament per cada Administració.*

Pel que fa als empleats públics de l'Administració de la Generalitat, el Decret 76/2020, de 4 d'agost, d'Administració digital, estableix a l'article 83:

- 1. Les relacions entre els empleats públics i l'Administració de la Generalitat, pel que fa als tràmits i actuacions que realitzen per raó de la seva condició d'empleats públics, s'han de realitzar obligatòriament a través de mitjans electrònics.*
- 2. En el supòsit de circumstàncies que impedeixin el compliment d'aquesta obligació la persona titular de l'òrgan o unitat en què presten serveis, o les persones designades per ella, han de garantir als empleats públics l'assistència en l'ús d'aquests mitjans.*

Observació 193

L'avantprojecte de Llei disposa als articles 10.2, 50.5, 63.3 i 69.5 que les administracions públiques catalanes hauran de publicar determinats actes a la "seu electrònica comuna de totes les administracions públiques catalanes".

Concretament, els articles 50.5 i 69.5 disposen que les administracions públiques catalanes han de publicar les seves ofertes d'ocupació pública i els processos de selecció de personal temporal a la seu electrònica comuna de les administracions públiques catalanes, respectivament.

219/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

219 de 838

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

Per altra banda, l'article 10.2 disposa que les entitats de dret privat del sector públic de les administracions públiques catalanes han de donar publicitat de convocatòries dels processos selectius en la seva seu electrònica i en la seu electrònica comuna de totes les administracions públiques catalanes. I l'article 63.3 estableix que tots els processos selectius han de ser objecte de publicació a la seu electrònica comuna de totes les administracions públiques catalanes, a banda de la publicació a les seues electròniques corporatives de l'administració o entitat convocant.

Respecte a la previsió de publicació a la seu electrònica comuna cal dir que no es disposa d'una seu electrònica comuna per a totes les administracions públiques catalanes. La seu electrònica és pròpia de cada administració pública. La Llei 40/2015 la configura a l'article 38 com l'adreça electrònica disponible per als ciutadans a través de xarxes de telecomunicacions, la titularitat de la qual correspon a una administració pública, o bé a un o diversos organismes públics o entitats de dret públic en l'exercici de les seves competències. És a la seu electrònica de cada administració on estan disponibles la informació, els serveis i els tràmits electrònics, però no existeix una seu electrònica comuna per a totes les administracions públiques.

L'article 13 de la Llei 39/2015 disposa que les persones en les seves relacions amb les administracions públiques tenen dret a accedir als serveis a través d'un punt d'accés general electrònic de l'Administració.

En l'àmbit de l'Administració de la Generalitat, la Seu electrònica de la Generalitat de Catalunya, d'acord amb l'article 36.5 del Decret 76/2020, es configura com el seu punt d'accés general electrònic. Per això la Seu electrònica és l'espai electrònic en el qual estan disponibles, de manera integrada, la informació, els serveis i els tràmits electrònics de l'Administració de la Generalitat i la seva adreça és <http://seu.gencat.cat>.

Es proposa suprimir dels articles esmentats la referència a la publicació en la seu electrònica comuna de les administracions públiques catalanes i disposar que els diferents actes allà previstos (ofertes d'ocupació pública, els processos de selecció de personal temporal, els processos selectius de les entitats de les entitats del sector privat i les convocatòries dels processos selectius) es realitzaran en les seues electròniques corporatives de l'administració o entitat convocant, segons l'article que correspongui.

Aquestes observacions s'han d'entendre fetes a l'article 10.2, que es manté amb la mateixa numeració, així com als actuals articles 48.5, 61.3 i 67.3.

Valoració: S'atén la proposta.

Es modifiquen els articles 10.2, article 50.5 (actual 48.5), article 63.3 (actual 61.3) i i 69.5 (actual 67.3) per tal de suprimir la referència a la seu electrònica comuna de les administracions públiques catalanes en els termes següents:

Article 10. Personal de les entitats de dret privat del sector públic de les administracions públiques catalanes

2. Les entitats esmentades han de comptar, en matèria de contractació de personal, amb protocols o instruccions internes que garanteixin la publicitat, objectivitat, mèrit, capacitat i igualtat en la selecció i han de donar publicitat de les convocatòries dels processos selectius

220/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

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

en la seva seu electrònica o web corporativa i ~~en la seu electrònica comuna de totes les administracions públiques catalanes.~~

Article 50 (actual 48). Oferta d'ocupació pública

~~5. Les administracions públiques catalanes, als efectes exclusivament estadístics i d'informació i difusió, han de publicar les seves ofertes d'ocupació pública en la seu electrònica comuna de les administracions públiques catalanes.~~

Article 63 (actual 61). Bases de les convocatòries dels processos selectius

3 Les convocatòries i les bases corresponents es publiquen en el diari o butlletí oficial corresponent i en les seues electròniques corporatives de l'administració o entitat convocant. També es podran publicar en els mitjans de comunicació social.

~~Així mateix, tots els processos selectius han de ser objecte de publicació en la seu electrònica comuna de totes les administracions públiques catalanes.~~

Article 69 (actual 67). Selecció d'empleats públics temporals

6. Les administracions públiques catalanes han de publicar els processos de selecció de personal temporal. El principi de publicitat s'entén satisfet amb la inserció de la convocatòria a la seu electrònica de l'administració o entitat convocant durant un termini mínim de cinc dies hàbils, llevat de les convocatòries per als nomenaments o contractacions per causa de la substitució de la persona titular del lloc de treball per un període inferior a tres mesos.

~~6. Les administracions públiques catalanes han de publicar i difondre en la seu electrònica comuna de les administracions públiques catalanes els processos de selecció de personal temporal.~~

S'introdueix una disposició addicional, la trenta-dosena, en els termes següents:

Disposició addicional trenta-dosena. Creació del Portal de l'ocupació pública catalana.

Es crea el Portal de l'ocupació pública catalana que té per finalitat que els ciutadans que vulguin accedir, de forma definitiva o temporal, a l'ocupació pública puguin conèixer de manera fidedigna totes les ofertes de treball disponibles a Catalunya.

A aquests efectes d'informació i difusió, s'han de publicar en aquest Portal les ofertes d'ocupació pública, els processos de selecció per a l'accés a la condició de personal funcionari de carrera i de laboral fix i les ofertes de selecció de personal temporal de les administracions públiques catalanes.

No obstant aquesta fou la valoració inicial, cal destacar que aquests articles i disposició addicional han estat objecte de modificació posterior, tal com s'inclou i es justifica més endavant en el contingut d'aquesta memòria. De manera que la redacció definitiva resta de la forma següent:

221/838

Doc.original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

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

Article 10. Personal de les entitats de dret privat del sector públic de les administracions públiques catalanes

2. Les entitats esmentades han de comptar, en matèria de contractació de personal, amb protocols o instruccions internes que garanteixin la publicitat, objectivitat, mèrit, capacitat i igualtat en la selecció i han de donar publicitat de les convocatòries dels processos selectius en la seva seu electrònica o web corporativa i en el Portal de l'ocupació pública catalana.

Article 48. Oferta d'ocupació pública

5. Les administracions públiques catalanes, als efectes exclusivament estadístics i d'informació i difusió, han de publicar les seves ofertes d'ocupació pública en el Portal de l'ocupació pública catalana.

Article 61. Bases de les convocatòries dels processos selectius

3. Les convocatòries i les bases corresponents es publiquen en el diari o butlletí oficial corresponent i se'n fa difusió en les seues electròniques corporatives de l'administració o entitat convocant. També es poden difondre en els mitjans de comunicació social.

Així mateix, tots els processos selectius han de ser objecte de difusió en el Portal de l'ocupació pública catalana.

Article 67. Selecció d'empleats públics temporals

3. Les administracions públiques catalanes han de publicar i difondre els processos de selecció de personal temporal en la seva seu electrònica i en el Portal de l'ocupació pública catalana.

Disposició addicional vint-i-sisena. Creació del Portal de l'ocupació pública catalana

Es crea el Portal de l'ocupació pública catalana que té per finalitat que els ciutadans que vulguin accedir, de forma definitiva o temporal, a l'ocupació pública puguin conèixer de manera fidedigna totes les ofertes de treball disponibles a Catalunya.

A aquests efectes d'informació i difusió, s'han de fer públiques en aquest Portal les ofertes d'ocupació pública, els processos de selecció per a l'accés a la condició de personal funcionari de carrera i de laboral fix i les ofertes de selecció de personal temporal de les administracions públiques catalanes. S'exceptuen d'aquesta obligació els anuncis de les contractacions vinculades a l'execució de projectes de recerca i finançats externament.

Observació 194

A l'article 63 de l'avantprojecte de Llei es regula el contingut mínim de les bases de les convocatòries dels processos selectius i a l'apartat e) consta "el model de sol·licitud i l'adreça, registre o seu electrònica per a la seva tramitació electrònica".

L'article 66.6 de la Llei 39/2015 preveu que les administracions puguin establir models específics de presentació de sol·licituds que siguin de caràcter obligatori pels interessats.

222/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

222 de 838

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

Es proposa que s'afegeixi que els models de sol·licituds siguin "específics" o "normalitzats" per tal de reforçar el caràcter obligatori del seu ús per part dels interessats i adequar-lo a les previsions de l'article esmentat.

Així mateix, es proposa modificar el terme "*electrònic*" per "**digital**" i adequar-lo als criteris establerts al Decret 76/2020 i a la resta del marc normatiu vigent.

Concretament es proposa la següent redacció:

*e) El model **específic** de sol·licitud i l'adreça, registre o seu electrònica corresponent per a la seva tramitació **digital**.*

Aquesta observació s'ha d'entendre referida a l'actual article 61.

Valoració: S'atén parcialment la proposta.

Article 61. Bases de les convocatòries dels processos selectius

*d) El model de sol·licitud i l'adreça, registre o seu electrònica corresponent per a la seva tramitació **digital**.*

Observació 195

L'article 134 regula els drets individuals dels empleats públics. Relacionat amb l'àmbit de l'Administració digital, cal destacar que els empleats públics tenen dret a la identitat digital en les actuacions que realitzen per raó de la seva condició d'empleat públic. Així mateix tenen dret a disposar de sistemes d'identificació i signatura electrònica que siguin accessibles, segurs i d'usabilitat fàcil per a dur a terme els tràmits i actuacions administratives.

Es proposa afegir a l'article 134 un nou paràgraf que reguli el dret a la identitat digital dels empleats públics per a l'exercici de les funcions per la seva condició, així com el dret a disposar de sistemes d'identificació i signatura electrònica accessibles, segurs i d'usabilitat fàcil per a dur a terme els tràmits i actuacions que realitzen per raó de la seva condició, en els termes següents:

A la identitat digital i a disposar de sistemes d'identificació i signatura electrònica accessibles, segurs i d'usabilitat fàcils per a dur a terme els tràmits i actuacions que realitzen per raó de la seva condició d'empleat públic.

Aquesta observació s'ha d'entendre referida a l'actual article 132.

Valoració: Proposta no atesa.

No es considera necessari afegir un dret a la identitat digital dels empleats públics per a l'exercici de les funcions per la seva condició i tampoc el dret a disposar de sistemes d'identificació i signatura electrònica que siguin accessibles, segurs i d'usabilitat fàcil per a dur a terme els tràmits i actuacions administratives. Cal tenir en compte que l'Avantprojecte de llei de l'ocupació pública té caràcter general i és d'aplicació a totes les administracions públiques catalanes, moltes d'elles de dimensions petites que no poden assumir determinades càrregues. Tot això sens perjudici que, en l'àmbit de l'Administració de la Generalitat,

223/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

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

mitjançant un reglament específic es pugui regular els drets i obligacions dels empleats públics de l'Administració de la Generalitat en aquesta matèria, com és l'actual Decret 76/2020, de 4 d'agost, d'Administració digital.

Observació 196

En relació amb les dades, en l'avantprojecte de Llei s'infereix un paper rellevant d'aquestes. Aquest comentari s'escau per l'èmfasi del previst al Títol VI. Instruments de planificació de l'ocupació pública. I per l'ús de dades de referència en tot allò que correspongui en l'esfera de la competència de l'Administració de la Generalitat.

En l'esfera de les dades, es disposa d'un marc normatiu propi, a través del mandat establert al Decret 76/2020, de 4 d'agost, d'Administració digital, i que es concreta en l'Acord del Govern pel qual s'aprova el Model de govern de les dades de l'Administració de la Generalitat de Catalunya i del seu sector públic (DOGC núm. 8967 de 27/07/2023).

El Model es caracteritza per ser un instrument que permet la gestió eficient de les dades, per optimitzar la forma de treballar, evitar duplicitats i prioritzar la compartició de la informació en tota l'organització, i facilitarà, en últim terme, la prestació de serveis públics proactius i personalitzats, l'anàlisi de polítiques públiques.

El Model garanteix que aquestes dades podran ser gestionades durant la seva alta, modificació, consulta i supressió de forma segura, que permeti la seva traçabilitat, integritat, confidencialitat, privacitat i disponibilitat.

Aquest model conté, d'entre d'altres, els àmbits d'actuació següents: gestió de metadades, qualitat de les dades modelització i arquitectura de dades, Intercanvi i interoperabilitat, Analítica.

Ahora, permet identificar aquestes dades sota criteris d'homogeneïtat semàntica sintàctica de les dades per garantir que dins de l'àmbit de l'Administració de la Generalitat i el seu sector públic institucional, tothom les nomeni de la mateixa manera, a més de garantir el criteri de dada única a través de la participació i col·laboració de tots els òrgans i sistemes que custodien les dades. El model pretén establir un marc regulador en tot el cicle de vida de les dades, des de la captura fins a la seva reutilització, a través de l'obertura de dades.

La interoperabilitat semàntica és un requisit per a habilitar la lògica, la inferència, el descobriment de coneixement i la federació de dades entre sistemes d'informació.

Vistes aquestes condicions d'aquelles dades "comunes" i preferents, és que cal fer la connexió amb el model de governança de les dades, aquest n'ha de garantir el criteri de dada única a través de la col·laboració entre els òrgans i sistemes custodis d'una mateixa dada i la identificació unívoca de la font més fiable, si s'escau, en origen (art. 10.2.c) del Decret 76/2020, de 4 d'agost, i el que es desplegarà a través del Model ja aprovat.

Convé posar de relleu els vocabularis bàsics de la UE per a l'Administració Digital el Core Vocabularies. Dins de les iniciatives sobre interoperabilitat semàntica, la Comissió Europea ha creat models de dades simplificats, reutilitzables, extensibles i neutrals tant en el seu context com en la seva sintaxi, per a representar les característiques fonamentals de les

224/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

224 de 838

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

principals entitats de dades de l'Administració Digital: localitzacions, negocis, persones, organitzacions públiques, i criteris i evidències.

Una construcció adequada en el modelatge i arquitectura de les dades permeten disposar de dades d'alta qualitat. La governança de les dades d'alta qualitat és un requisit imprescindible, no només per garantir la fiabilitat de les dades, sinó per la potencialitat de la prospectiva de les dades (analítica de dades) i el seu valor afegit amb l'obertura de les dades. L'alineació a la governança de les dades permetrà en últim terme afavorir la publicació de les dades obertes, amb criteris de qualitat.

Així mateix, es posa de manifest l'existència del marc de la governança tècnica de les dades. En aquest sentit, la DGAD posa a disposició de la Generalitat de Catalunya la primera versió del Catàleg Tècnic de Dades de Referència.

Consegüentment, és necessari l'ús de les dades de referència, les quals són un tipus especial de dades orientades amb propòsits de classificació (codificacions i estàndards) o de suport a la gestió; en essència són codis que bàsicament transformen dades en informació significativa pel negoci. Utilitzar dades de referència entre sistemes d'una organització permet comunicar-se de manera efectiva, evitant la creació de diferents fonts d'informació inconsistents.

Es proposa que s'inclogui en l'avantprojecte de Llei la previsió d'adequació al model de govern de les dades de l'Administració de la Generalitat de Catalunya en el marc de les competències pròpies, i al Catàleg de Dades de Referència.

Valoració: Proposta no atesa.

El Decret 76/2020, de 4 d'agost, d'Administració digital, determina els pilars essencials del model d'Administració digital de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, així com els instruments necessaris per implementar-lo. Concretament, l'article 10 del Decret 76/2020, de 4 d'agost, defineix el model de govern de les dades com l'instrument organitzatiu que determina els criteris i elements que defineixen el model de govern de les dades a l'Administració de la Generalitat.

D'acord amb l'àmbit d'aplicació establert per l'article 2 del Decret 76/2020, de 4 d'agost, aquest model i el protocol que el desplega és d'aplicació a l'Administració de la Generalitat (que inclou els departaments de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, els organismes públics i entitats de dret públic vinculades o que en depenen, així com els consorcis adscrits), i també a les fundacions amb participació majoritària, les associacions i les societats constituïdes exclusivament per l'Administració de la Generalitat, i als concessionaris de serveis públics i les corporacions de dret públic en l'exercici de potestats administratives quan així ho disposi el seu títol concessional o ho aprovin llurs òrgans de govern. En conseqüència, no cal que l'avantprojecte de Llei reiteri la necessitat d'aplicar el referit model i protocol de les dades, que ja són d'aplicació a l'Administració de la Generalitat d'acord amb el marc regulador descrit.

6. Informe de la Direcció General de Pressupostos

En data 19 de febrer de 2024 se sol·licita informe de la Direcció General de Pressupostos. El termini per emetre l'informe és el de deu dies hàbils, de conformitat amb l'article 62.3 de la

225/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

225 de 838

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

Llei 26/2010, del 3 d'agost, de règim jurídic i de procediment de les administracions públiques de Catalunya, el qual estableix que el termini per a l'emissió dels informes i els dictàmens, a manca de previsió expressa, és de deu dies.

El còmput del termini s'inicia l'endemà del dia en què es rep la sol·licitud i en l'expedient ha de quedar constància de la data d'entrada de la sol·licitud en l'òrgan que ha d'emetre l'informe. En relació amb això, transcorregut el termini legal, la Direcció General de Pressupostos no ha emès l'informe corresponent.

De conformitat amb l'article 50.6 bis, de la Llei 26/2010, del 3 d'agost, si un informe no s'ha emès en el termini establert, s'ha de continuar la tramitació del procediment, sens perjudici del que estableix la normativa de procediment administratiu en el supòsit d'informes preceptius. Per tant, la iniciativa pot seguir la seva tramitació per tal de ser elevada al Govern per a la seva tramitació.

No obstant això, en data 10 de setembre de 2025, la Direcció General de Pressupostos informa favorablement l'Avantprojecte de llei de l'ocupació pública catalana (v5_04.08.2025) per tal que es continuï amb la seva tramitació, amb el benentès que els departaments han de disposar de crèdit adequat i suficient per poder finançar els impactes pressupostaris derivats del desplegament d'aquesta proposta, i sens perjudici que es tingui en consideració l'observació següent:

Observació A: L'article 154.1 preveu un "cessament progressiu de la prestació de serveis" per aquells funcionaris de les administracions públiques catalanes **a qui manquin menys de tres anys per complir l'edat de jubilació forçosa**. Aquests treballadors podran sol·licitar la reducció d'un terç o la meitat de la seva jornada de treball.

La mesura, però, està **condicionada a què aquelles persones que sol·licitin aquestes reduccions dediquin una part de la seva jornada de treball a la transferència de coneixement i expertesa i la mentorització de personal funcionari**.

Segons la memòria d'avaluació, el personal objectiu és el superior a 60 anys d'edat. Segons les dades de setembre de 2023, **es tracta de 2.972 persones**. D'aquestes 2.972, pertanyen al grup A1 959, a l'A2 unes 467, al C1 605 i al C2 581, i dins el cos subaltern unes 360. De tot el conjunt de personal objectiu, 487 ocupen llocs de comandament i 669 llocs singulars.

La relació entre la jornada i les retribucions serà del dret a percebre el 60% de les retribucions als que redueixin un terç la jornada, i dret a percebre el 80% als que redueixin la meitat de la jornada. **Tot i explicar-se la mesura a l'article 154, la redacció és poc clara en determinar la relació entre la reducció de jornada i de retribucions**, sent necessària una reformulació de l'article per evitar confusions i inseguretats jurídiques.

Pel que fa a l'impacte pressupostari d'aquesta mesura, **la memòria el condiciona necessàriament a "programes de planificació del relleu generacional, els quals poden preveure mesures per a la seva compensació econòmica"**, fent referència als plans estratègics de recursos humans que s'hauran de desenvolupar i aplicar més endavant.

Valoració: Proposta atesa.

226/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

226 de 838

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

L'article 154 de l'Avantprojecte de llei dicta del tenor literal següent:

"Article 154. Cessament progressiu de la prestació de serveis

1. El personal funcionari de les administracions públiques catalanes a qui manqui menys de tres anys per complir l'edat de jubilació forçosa pot sol·licitar, si les necessitats del servei ho permeten, la reducció d'un terç o la meitat de la seva jornada de treball, sempre que s'incorpori als programes de planificació del relleu generacional. El personal autoritzat pot reduir la seva jornada de treball amb dret a percebre el 60 o el 80 % de les seves retribucions, sempre que una part de la seva jornada de treball, en els termes que es determini en el programa corresponent, es destini a la transferència de coneixement i expertesa o a la mentorització del personal funcionari.

2. L'autorització d'aquesta reducció de jornada impedeix el perllongament de la permanència en el servei actiu en el moment de complir l'edat de jubilació forçosa."

De la lectura de l'article entenem que es desprèn de forma clara la correlació entre la reducció de jornada i de retribucions, en el sentit que el personal que en base a aquest article sigui autoritzat a la reducció d'un terç de la jornada té dret a percebre el 80 % de les seves retribucions, mentre que si la reducció és de la meitat de la jornada de treball té dret a percebre el 60 % de les seves retribucions.

Tanmateix, per tal que la redacció de l'article sigui més clara i precisa, es modifica l'article 154 de la forma següent:

Article 154. Cessament progressiu de la prestació de serveis

1. El personal funcionari de les administracions públiques catalanes a qui manqui menys de tres anys per complir l'edat de jubilació forçosa pot sol·licitar, si les necessitats del servei ho permeten, la reducció d'un terç o la meitat de la seva jornada de treball, **amb dret a percebre el 80 % o el 60 % de les seves retribucions, respectivament**, sempre que s'incorpori als programes de planificació del relleu generacional. El personal autoritzat pot reduir la seva jornada de treball amb dret a percebre el 60 o el 80 % de les seves retribucions, sempre que una part de la seva jornada de treball, en els termes que es determini en el programa corresponent, es destini a la transferència de coneixement i expertesa o a la mentorització del personal funcionari.

2. L'autorització d'aquesta reducció de jornada impedeix el perllongament de la permanència en el servei actiu en el moment de complir l'edat de jubilació forçosa.

III. TRÀMIT D'AUDIÈNCIA

1. Consell de Govern Locals

En data 21 de febrer de 2024, es va trametre escrit al **Consell de Guberns Locals**, als efectes de donar compliment al tràmit previst a l'article 22.2 de la Llei 12/2010, de 19 de maig, sobre la participació del Consell de Guberns Locals en la tramitació de plans d'àmbit general, normes

227/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

227 de 838

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

reglamentàries i avantprojectes de llei que afecten de manera específica les administracions locals.

D'acord amb la certificació del secretari del Consell de Govern Local de 27 de febrer de 2024, s'indica que passades les eleccions municipals el Consell de Govern Local es va dissoldre fins a la constitució del nou, emanat del resultat de les esmentades eleccions, per la qual cosa, aquest òrgan no pot formular observacions a l'Avantprojecte de Llei de l'ocupació pública catalana dins del termini establert per aquest tràmit.

2. Fòrum d'Entitats per la Reforma de l'Administració (FERA)

En data 12 de març de 2024, el senyor Antoni Biarnes Mas, en nom del **Fòrum d'Entitats per la Reforma de l'Administració (FERA)**, presenta al·legacions en relació amb la regulació de la direcció pública professional en l'avantprojecte de Llei de l'ocupació pública catalana:

Observació 197

Es proposa la supressió del Capítol II (Personal directiu públic professional) del Títol III, referit als empleats públics al servei de les administracions públiques catalanes, i conseqüentment, de l'article 26 que és l'únic que el configura, d'acord amb les consideracions següents:

1. No és apropiat regular la institució de la direcció pública professional en una llei d'ocupació pública sinó que, atesa la seva categoria orgànica, cal regular-la mitjançant un estatut propi.
2. Amb independència de la manca d'encaix legislatiu, en l'avantprojecte de Llei s'observa un únic article (l'article 26) en el que simplement s'enumeren un conjunt de funcions genèriques que no abasten, ni de bon tros, el que seria un estatut del directiu públic professional i que, un cop aprovada la llei, no provocaria cap canvi efectiu en la situació actual.
3. El caràcter insubstancial i fora de lloc de l'article 26, junt amb alguns altres preceptes continguts en l'avantprojecte de Llei, posa de manifest, tot i el poc que es preveu, una orientació de la direcció pública professional contrària a les exigències d'aquesta configuració organitzativa:
 - a) L'article 26.1 relaciona unes funcions imputables al personal directiu públic professional, que no deixen de ser un brindis al sol, atès que la seva implementació efectiva, roman supeditada al desenvolupament reglamentari posterior i limitat.
 - b) L'article 26.2 i l'article 230.1.6 encomanen a l'Escola d'Administració Pública de Catalunya (EAPC) la funció d'acreditació de les competències professionals dels directius públics professionals. Tot i que no es veu inconvenient en que l'EAPC sigui l'òrgan encarregat d'aquesta gestió, aquesta acreditació no pot fer-se pels òrgans ordinaris de l'EAPC sinó a través d'una infraestructura específica que, com a mínim, prevegi la presència d'experts en selecció, nomenats ad-hoc per exercir aquesta funció.
 - c) L'article 235.1, relatiu al Consell Rector de l'EAPC, disposa que el director de l'Escola, amb veu i vot, n'és el vicepresident. Es tracta d'una autèntica patologia que el director de l'EAPC, que ha de ser avaluat pel Consell Rector i davant del qual ha de retre comptes, en sigui el seu

228/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

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

vicepresident. I és especialment greu que aquesta patologia es doni amb el director de l'EAPC, la institució que té encomanada l'acreditació de les competències professionals dels directius públics professionals.

d) L'article 236.2 estableix que el director o la directora és nomenat o nomenada i separat o separada pel Govern a proposta de la persona titular del departament competent en matèria d'ocupació pública entre persones amb un mínim de deu anys d'experiència professional o acadèmica en l'àmbit de la gestió o de les polítiques públiques, quan un redactat més ajustat a allò que caldria predicar de la direcció pública, tal vegada hauria de preveure que aquesta designació es fes entre persones que reuneixin condicions de mèrit i capacitat reconeguda i que tinguin una trajectòria que combini adequadament l'experiència en les matèries pròpies de l'EAPC i en la gestió executiva en ens públics o privats.

e) L'article 26.6 disposa que el règim jurídic del directiu públic s'ha de regular per reglament, en l'àmbit estricte de l'Administració de la Generalitat, deixant orfes de desenvolupament a la resta d'administracions, de manera que amb aquesta redacció el promotor de la norma, no només fia la regulació de les característiques bàsiques de la direcció pública a l'ús discrecional de la potestat reglamentària, sinó que abdica de la seva condició de govern nacional, en abstenir-se de dur a terme una regulació complerta, aplicable a totes les administracions catalanes. En definitiva, l'article 26 consagra un model que reproduïx bàsicament l'estructura normativa recollida en el Text refós de l'estatut bàsic de l'empleat públic (TREBEP).

f) Tot plegat, comporta que la eventual institucionalització d'aquesta figura resti afeblida, en negligir un tractament sinòptic i extensiu a totes les administracions del país, mitjançant una norma amb rang de llei, que -necessàriament- hauria de regular:

- Les funcions que cal que siguin exercides amb objectivitat per professionals.
- El sistema d'accés, amb una selecció oberta i basada en la competència i expertesa.
- La concreció del mandat, mitjançant l'acord de gestió.
- La seva durada, determinada i al marge del cicle polític.
- La definició de la responsabilitat professional pels resultats.
- Un model salarial equitatiu i variable, ajustat a l'assoliment dels objectius.

Valoració: Propostes ateses parcialment.

El personal directiu públic professional no té la consideració d'empleat públic en el Text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic, aprovat pel Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre (TREBEP). No és objecte de l'avantprojecte de Llei establir amb caràcter exhaustiu la regulació del personal directiu públic professional, sinó els criteris i trets bàsics que determinen aquesta condició en l'àmbit de les administracions públiques catalanes, d'acord amb els principis que preveu l'article 13 del TREBEP. Amb aquest objectiu escau, per tant, mantenir el Capítol II del Títol III de l'Avantprojecte de Llei.

Des d'aquesta perspectiva, l'article 26 delimita les funcions i responsabilitats directives o gerencials del personal directiu públic professional de les administracions públiques catalanes i de les seves entitats de dret públic, i determina de forma específica que la seva designació ha d'atendre als principis de mèrit i capacitat i al criteri d'idoneïtat, i s'ha de portar a terme mitjançant procediments que garanteixin la publicitat i concurrència.

229/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

229 de 838

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

En relació amb la designació del personal directiu públic professional, s'atribueix a l'Escola d'Administració Pública de Catalunya (EAPC) la funció d'acreditació prèvia de la seva competència professional, acreditació que pot ser exercida també, amb l'homologació prèvia de l'EAPC, per les administracions locals i universitats catalanes en l'àmbit de la seva competència, en els termes que s'estableixin per reglament, d'acord amb el que preveu l'article 230.6. Aquesta acreditació requerirà, tant si s'exerceix per l'EAPC com per altres entitats, la consolidació d'una estructura específica, amb participació de persones expertes en aquest àmbit, aspecte que, tanmateix, no es considera susceptible de regulació en la Llei.

El mateix article 26 determina que el personal directiu públic professional està subjecte a avaluació, d'acord amb els criteris d'eficàcia i eficiència, responsabilitat per la seva gestió i control de resultats en relació amb els objectius que s'hagin fixat, avaluació que haurà de tenir incidència en el seu model retributiu.

Dintre del marc legal que determina l'avantprojecte de Llei, s'ha de regular per reglament el règim legal del personal directiu públic professional, el procediment de nomenament i cessament o contractació i extinció, la determinació dels llocs de treball que corresponen a les funcions de directiu públic professional i el Registre de personal directiu públic professional.

S'atén la proposta de no limitar aquesta regulació a l'àmbit de l'Administració de la Generalitat.

Es modifica l'apartat 6 de l'article 26 en els termes següents:

6. ~~En l'àmbit de l'Administració de la Generalitat de Catalunya i del seu sector públic,~~ S'ha de regular per reglament el règim ~~jurídic específic~~ legal del personal directiu públic professional, el procediment de nomenament i cessament o contractació i extinció, la determinació dels llocs de treball que corresponen a les funcions de directiu públic professional i el Registre de personal directiu públic professional.

Pel que fa al Consell Rector i a la direcció de l'Escola d'Administració Pública de Catalunya, l'Avantprojecte de Llei integra i reproduïx en el Títol XIX el redactat de l'Avantprojecte de Llei de l'Escola d'Administració de Catalunya en els termes en que va ser consensuat. En aquest sentit, no és procedent efectuar canvis en la seva redacció, llevat que siguin observacions d'estricta legalitat.

En relació amb l'observació relativa al Consell Rector i a la direcció de l'Escola d'Administració Pública de Catalunya, així com la funció acreditativa d'aquest òrgan en relació amb el personal directiu públic professional, convé destacar que, per bé que inicialment aquesta fou la valoració en relació amb l'al·legació rebuda, aquesta observació ha decaïgut perquè el contingut al qual es refereix ja no es recull en l'Avantprojecte de Llei. Més endavant, en aquesta memòria es recull convenientment el canvi produït en relació amb la regulació de l'Escola d'Administració Pública de Catalunya.

Mentre que pel que fa a l'article 26, reiterar que fruit dels canvis que ha patit el text de l'Avantprojecte de Llei arran de les diverses observacions i aportacions rebudes amb posterioritat, tal com es recull més endavant en aquesta memòria, finalment l'article 26.6 de l'Avantprojecte de Llei preveu que "6. S'ha de regular per reglament el règim jurídic del personal directiu públic professional, el procediment de nomenament i cessament o

230/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

230 de 838

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

contractació i extinció, la determinació dels llocs de treball que corresponen a les funcions de directiu públic professional i el Registre de personal directiu públic professional.”.

3. Associació Catalana de Municipis (ACM) i Federació de Municipis de Catalunya (FMC).

En data 14 de març de 2024, el senyor Víctor [REDACTED] presenta al·legacions conjuntes de les entitats municipalistes **Associació Catalana de Municipis (ACM)** i **Federació de Municipis de Catalunya (FMC)**, amb el següent contingut:
Observació 198

Al Títol I, referit a l'objecte, principis informadors i àmbit d'aplicació, entre els principis de la llei s'hauria d'incloure una referència a l'autonomia local. Seria idoni afegir-ho a l'apartat 2, lletra m) de l'article 2 en els termes següents, coincidents amb els de l'article 7.1:

*m) La cooperació entre les administracions públiques **amb respecte a l'autonomia local i a les potestats d'autoorganització pròpies de cada administració.***

Valoració: S'atén la proposta, amb referència al respecte a l'autonomia local i universitària.

Es modifica la lletra m) de l'apartat 2 de l'article 2 en els termes següents:

*m) La cooperació entre les administracions públiques, **amb respecte a l'autonomia local i universitària i a les potestats d'autoorganització pròpies de cada administració.***

Observació 199

En l'article 7, relatiu al personal de les administracions locals catalanes, no es valora un redactat alternatiu que pugui integrar de forma versemblant el que s'estableix a l'article 300 Decret Legislatiu 2/2003, de 28 d'abril, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei municipal i de règim local de Catalunya, atès que la disposició derogatòria única de l'avantprojecte afecta de forma expressa els articles 282 a 305, per tant, deroga l'article 300, del Decret Legislatiu 2/2003, de 28 d'abril, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei municipal i de règim local de Catalunya (altrament, no expressa res al respecte el Decret 214/1990, de 20 de juliol).

Valoració: Proposta no atesa.

El Decret Legislatiu 2/2003, de 28 d'abril, a l'article 300, relatiu al règim estatutari dels funcionaris, estableix el següent:

“300.1 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.

231/838

Doc.original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

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

300.2 Els funcionaris que han de prestar serveis en organismes autònoms creats per la mateixa corporació mantenen la situació de servei actiu, llevat que s'integrin en la funció pública pròpia dels organismes esmentats".

De conformitat amb el previst a l'avantprojecte de Llei, aquesta és d'aplicació al personal de les administracions locals de Catalunya i de les seves entitats de dret públic, llevat pel que fa al personal funcionari amb habilitació nacional, en els termes que preveu l'article 7. En aquest sentit, l'aprovació de la Llei comportarà la derogació de l'article 300 del Decret Legislatiu 2/2003, de 28 d'abril, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei municipal i de règim local de Catalunya, i l'aplicació de la Llei de l'ocupació pública als funcionaris locals, en els termes que s'hi regulen. No es concreta en les al·legacions els aspectes continguts en l'esmentat article 300 que es considera que no poden ser integrats un cop s'hagi portat a terme la seva derogació.

Quant al Decret 214/1990, de 30 de juliol, pel qual s'aprova el Reglament al servei de les entitats locals, cal atènyer-se al previst a la disposició derogatòria única de l'avantprojecte de Llei, lletra f), que determina la derogació de qualsevol altre disposició d'igual o inferior rang que contradigui o s'oposi al que estableix la Llei.

Malgrat aquesta fou la valoració de l'observació, tal com es recull convenientment en l'apartat relatiu al tràmit addicional d'aportacions d'aquesta memòria, finalment l'article 7.1 ha estat objecte de diversos canvis a instàncies de la pròpia Associació Catalana de Municipis (ACM) i Federació de Municipis de Catalunya (FMC), així com de l'Ajuntament de Barcelona, de manera que ha quedat redactat en els termes següents:

1. El personal al servei de les administracions locals catalanes i de les entitats que en depenguin es regeix pels preceptes que conté la legislació bàsica estatal que li sigui aplicable i per aquesta Llei, amb respecte a l'autonomia local i a les potestats d'autoorganització pròpies de cada administració.

En absència de normativa pròpia aprovada per les administracions locals catalanes, s'aplicarà de manera supletòria la regulació reglamentària vigent per al personal funcionari de l'Administració de la Generalitat en relació amb l'adquisició i la pèrdua de la condició de funcionari, les situacions administratives, la provisió, els drets sindicals i de participació, les vacances, les llicències i els permisos, els deures i les responsabilitats, i el règim disciplinari.

Observació 200

A l'apartat 3, lletres d) i e) de l'article 11 (Consell de l'Ocupació Pública Catalana), es considera innecessària, limitadora i confusa la referència a l'Escola d'Administració Pública de Catalunya (EAPC), ja que cal distingir el fet que el Consell pugui proposar mesures d'homologació de selecció i formació i dels programes de perfeccionament del fet que aquestes mesures hagin de ser aplicades per l'EAPC o per una altra institució. Es proposa la supressió de l'expressió "per mitjà de l'Escola d'Administració Pública de Catalunya":

*d) Proposar mesures d'homologació dels sistemes de selecció i formació de funcionaris per facilitar-ne la mobilitat entre les diverses administracions públiques catalanes, **per mitjà de l'Escola d'Administració Pública de Catalunya.***

232/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

232 de 838

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

e) *Proposar mesures d'homologació dels programes de perfeccionament professional dels empleats públics, **per mitjà de l'Escola d'Administració Pública de Catalunya.***

Valoració: S'atén la proposta.

De manera que l'article 11.3, lletres d) i e) queden redactades en els termes següents:

d) *Proposar mesures d'homologació dels sistemes de selecció i formació de funcionaris per facilitar-ne la mobilitat entre les diverses administracions públiques catalanes.*

e) *Proposar mesures d'homologació dels programes de perfeccionament professional dels empleats públics.*

Observació 201

La participació de les diputacions catalanes específicament es preveu en el Consell de l'Ocupació Pública Catalana (art. 11), però no en la Comissió de Coordinació Tècnica (art. 12), ni tampoc en el Consell Rector de l'Escola d'Administració Pública de Catalunya (art. 235) i més tenint en compte el rol essencial que es determina per l'EAPC. En aquest darrer cas, es podria especificar que entre els membres proposats per les entitats municipalistes més representatives hi hagi una representació de les diputacions, com s'ha fet en alguna altra institució.

Valoració: Proposta atesa parcialment.

Quant a la Comissió de Coordinació Tècnica de l'Ocupació Pública Catalana es modifica l'apartat 3, lletra b) de l'article 12 en els termes següents:

3. Integren la Comissió de Coordinació Tècnica de l'Ocupació Pública Catalana:

b) *Quatre vocals representants de les administracions locals catalanes, **un de nomenat per les diputacions catalanes**, dos de nomenats per les entitats municipalistes més representatives i un de nomenat per l'Ajuntament de Barcelona.*

Respecte al Consell Rector de l'Escola d'Administració Pública de Catalunya, la seva composició respon al consens assolit en la elaboració de l'avantprojecte de Llei de l'esmentada Escola i, per tant, es considera adient mantenir la redacció de l'article 235 j) en els mateixos termes, de forma que sis vocals del Consell Rector són proposats per les entitats associatives més representatives de les administracions locals de Catalunya, a proposta d'aquestes.

A més, com ja s'ha fet palès amb anterioritat, convé destacar que, per bé que inicialment aquesta fou la valoració en relació amb l'al·legació rebuda relativa al Consell Rector de l'Escola d'Administració Pública, aquesta observació ha decaigut perquè el contingut al qual es refereix ja no es recull en l'Avantprojecte de Llei. Més endavant, en aquesta memòria es recull convenientment el canvi produït en relació amb la regulació de l'Escola d'Administració Pública de Catalunya.

233/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

233 de 838

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

Observació 202

Pel que fa a l'article 22 sobre el personal funcionari de carrera, cal respectar la definició continguda a la legislació bàsica estatal per no induir a l'operador jurídic a cap mena de confusió, concretament a l'art. 9.1 del TREBEP. Doncs, es planteja què passaria amb un funcionari de l'AGE en situació de serveis especials a la Generalitat, podria entrar dins aquesta definició?. Així mateix, es considera necessari fer referència també a la previsió de l'apartat 2 de l'art. 9 del TREBEP.

Es proposa el següent redactat:

1. És personal funcionari de carrera el qui, en virtut de nomenament legal, estan vinculats a una Administració Pública per una relació estatutària regulada pel Dret Administratiu per a l'acompliment de serveis professionals retribuïts de caràcter permanent.

2. En tot cas, l'exercici de les funcions que impliquin la participació directa o indirecta en l'exercici de les potestats públiques o en la salvaguarda dels interessos generals corresponen exclusivament als funcionaris públics.

Valoració: Proposta no atesa.

L'article 22 de l'Avantprojecte de llei determina que "És personal funcionari de carrera el que, en virtut d'un nomenament administratiu, exerceix serveis professionals retribuïts de caràcter permanent i es troba vinculat a l'Administració pública per una relació estatutària regulada pel dret administratiu". Aquesta redacció s'ajusta a la normativa bàsica (article 9.1 del Text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic, aprovat pel Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre).

Pel que fa a la proposta d'afegir un apartat 2, la inclusió es considera innecessària, tenint el compte que l'article 38, actual article 36, referit als llocs de treball de naturalesa funcionarial, determina que, corresponen exclusivament al personal funcionari les funcions que impliquin la participació directa o indirecta en l'exercici de les potestats públiques o en la salvaguarda dels interessos generals.

Observació 203

Quant a l'article 23, sobre el personal funcionari interí i pel que fa als aspectes del règim jurídic, es podria anar una mica més enllà del TREBEP. A títol il·lustratiu, es podria regular el període de prova, la selecció via SOC i aclarir conceptes que a la pràctica plantegen dubtes, com ara, on s'han de publicar les borses o quin termini mínim es pot aplicar per a la presentació d'instàncies. També, es podria aprofitar per aclarir conceptes que s'estan interpretant per les remissions del RDL 32 a la Llei 20, com és quin és el termini màxim dels contractes dels laborals per substitució contra vacant.

Aquesta observació s'ha d'entendre referida a l'article 23 en relació amb l'actual article 67.

Valoració: Proposta atesa parcialment.

234/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

234 de 838



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

La selecció del personal funcionari interí i del personal laboral de les administracions públiques catalanes, d'acord amb el previst a l'article 69, actual article 67, s'ha de portar a terme mitjançant procediments àgils, amb garantia dels principis d'igualtat, mèrit, capacitat, publicitat i celeritat. La selecció de personal temporal es pot dur a terme mitjançant la constitució de borses d'ocupació temporal, o bé mitjançant convocatòries específiques quan sigui més adequat a la necessitat i les característiques dels llocs de treball, d'acord amb el que s'estableixi reglamentàriament.

Pel que fa al personal funcionari interí, l'actual article 67 estableix un període de prova, sempre que la naturalesa i durada del nomenament ho permetin, amb concreció de la seva durada.

Les administracions públiques catalanes han de publicar i difondre els processos de selecció de personal temporal en la seva seu electrònica i en la seu electrònica comuna de les administracions públiques catalanes. Respecte al termini de publicació, no es considera susceptible de regulació en la Llei.

En relació amb la durada dels contractes de treball, caldrà atènyer-se al que estableix l'Estatut dels Treballadors i la normativa establerta per l'Estat, atesa la seva competència en aquesta matèria.

Es modifica l'article 69, actual article 67, en els termes següents:

Article 69 (actual article 67). Selecció d'empleats públics temporals

1. La selecció del personal funcionari interí i del personal laboral temporal de les administracions públiques catalanes s'ha de portar a terme mitjançant procediments àgils, amb garantia dels principis d'igualtat, mèrit, capacitat, publicitat i celeritat.

Les persones que participin en aquests processos de selecció han de reunir els requisits d'accés a l'ocupació pública establerts en aquesta Llei.

2. El procés de selecció del personal funcionari interí i del personal laboral temporal ha de garantir la idoneïtat de la persona seleccionada per a l'adequat desenvolupament de les funcions del lloc de treball. ~~En cap cas no es pot accedir a la prestació de serveis temporals si no és amb la superació prèvia d'un procés de selecció en els termes establerts en aquesta Llei.~~

La selecció del personal temporal es pot dur a terme mitjançant la constitució de borses d'ocupació temporal, o bé mitjançant convocatòries específiques quan sigui més adequat a la necessitat i les característiques dels llocs a cobrir, d'acord amb el que s'estableixi reglamentàriament.

~~Per a l'assoliment del percentatge de reserva de discapacitat, podran crear-se borses de treball específiques per a persones amb discapacitat.~~

3. ~~La superació d'un procés selectiu sense obtenir plaça o de proves d'un procés selectiu d'accés a la condició de personal funcionari de carrera o personal laboral fix constitueixen un mèrit preferent per a la selecció com a personal temporal del mateix cos, escala o categoria professional.~~

235/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

235 de 838

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

Les administracions públiques catalanes han de publicar i difondre els processos de selecció de personal temporal en la seva electrònica i en la seu electrònica comuna de les administracions públiques catalanes

~~4. Amb caràcter general, tant per a l'accés a les borses d'ocupació pública com quan la selecció es dugui a terme mitjançant convocatòries específiques, s'ha de fer una prova selectiva, emprant algun dels instruments a què fan referència les lletres a) i e) de l'apartat segon de l'article 62. En el supòsit que la selecció de personal temporal tingui com a causa la substitució de la persona titular del lloc de treball per a un període que no superi els tres mesos de durada, es podrà emprar qualsevol dels instruments de selecció previstos a l'article 62. Queden exemptes de la realització de la prova les persones que hagin superat un procés selectiu d'accés sense obtenir plaça.~~

~~Els òrgans de selecció de personal temporal han de comptar, com a mínim, amb un membre acreditat per l'Escola d'Administració Pública de Catalunya en processos i tècniques selectives.~~

~~6.-En els procediments de selecció de personal funcionari interí, sempre que la naturalesa i la durada prevista del nomenament ho permetin, s'ha de preveure un període de prova, que no pot excedir de tres mesos per a llocs de treball dels subgrups A1 i A2, ni de dos mesos per a la resta de grups i subgrups. Aquest període de prova ha de ser supervisat pel superior jeràrquic immediat de la persona seleccionada. No s'exigeix període de prova quan la persona seleccionada hagi prestat serveis durant un període mínim d'un any i disposi d'un informe d'avaluació favorable respecte d'un nomenament d'interinitat immediatament anterior en el mateix cos o escala.~~

~~En els procediments de selecció de personal laboral temporal el període de prova es regeix pel que disposa la legislació laboral.~~

~~5. El principi de publicitat s'entén satisfet amb la inserció de la convocatòria a la seu electrònica de l'administració o entitat convocant durant un termini mínim de cinc dies hàbils, llevat de les convocatòries per als nomenaments o contractacions per causa de la substitució de la persona titular del lloc de treball per un període inferior a tres mesos.~~

~~Les administracions públiques catalanes han de publicar i difondre en la seu electrònica comuna de les administracions públiques catalanes els processos de selecció de personal temporal.~~

~~7.-5. L'Escola d'Administració Pública de Catalunya pot convocar periòdicament processos de selecció de personal temporal per als diferents cossos, escales o categories professionals, amb la finalitat de constituir borses d'ocupació temporal a les quals poden recórrer totes les administracions públiques catalanes, d'acord amb el conveni que subscriuguin a aquest efecte.~~

~~6. En l'àmbit de l'Administració de la Generalitat, la gestió de la selecció temporal correspon a l'Escola d'Administració Pública de Catalunya, preferentment amb la constitució de borses d'ocupació temporal, i en qualsevol cas mitjançant l'administració de les relacions de reserva que es generin en els processos de selecció que hagi gestionat.~~

236/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

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

Malgrat aquesta fou la valoració inicial de l'observació, tal com es recull convenientment en l'apartat V d'aquesta memòria relatiu al tràmit addicional d'aportacions, finalment l'actual article 67 ha estat objecte de diversos canvis a instàncies de la pròpia Associació Catalana de Municipis (ACM) i Federació de Municipis de Catalunya (FMC), així com de la pròpia unitat promotora de la iniciativa, de manera que ha quedat redactat en els termes següents:

Article 67. Selecció d'empleats públics temporals

1. La selecció del personal funcionari interí i del personal laboral temporal de les administracions públiques catalanes s'ha de portar a terme mitjançant procediments àgils, amb garantia dels principis d'igualtat, mèrit, capacitat, publicitat i celeritat.

Les persones que participin en aquests processos de selecció han de reunir els requisits d'accés a l'ocupació pública establerts en aquesta Llei.

2. El procés de selecció del personal funcionari interí i del personal laboral temporal ha de garantir la idoneïtat de la persona seleccionada per a l'adequat desenvolupament de les funcions del lloc de treball.

La selecció del personal temporal es pot dur a terme mitjançant la constitució de borses d'ocupació temporal amb vigència limitada, o bé mitjançant convocatòries específiques quan sigui més adequat a la necessitat i les característiques dels llocs de treball a cobrir, d'acord amb el que s'estableixi reglamentàriament.

3. Les administracions públiques catalanes han de publicar i difondre els processos de selecció de personal temporal en la seva seu electrònica i en el Portal de l'ocupació pública catalana.

4. En els procediments de selecció de personal funcionari interí, sempre que la naturalesa i la durada prevista del nomenament ho permetin, s'ha de preveure un període de prova, que no pot excedir de sis mesos per a llocs de treball dels subgrups A1 i A2, ni de tres mesos per a la resta de grups i subgrups. Aquest període de prova ha de ser supervisat pel superior jeràrquic immediat de la persona seleccionada. No s'exigeix període de prova quan la persona seleccionada hagi prestat serveis durant un període mínim d'un any i disposi d'un informe d'avaluació favorable respecte d'un nomenament d'interinitat immediatament anterior en el mateix cos o escala.

En els procediments de selecció de personal laboral temporal el període de prova es regeix pel que disposa la legislació laboral.

5. L'Escola d'Administració Pública de Catalunya pot convocar periòdicament processos de selecció de personal temporal per als diferents cossos, escales de personal funcionari, amb la finalitat de constituir borses d'ocupació temporal a les quals poden recórrer totes les administracions públiques catalanes, d'acord amb el conveni que subscriguin a aquest efecte i sense perjudici de les altres borses d'ocupació pública temporal que hagin conveniat les administracions públiques catalanes.

6. En l'àmbit de l'Administració de la Generalitat, la selecció temporal s'ha d'efectuar preferentment amb la constitució de borses d'ocupació temporal.

237/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

237 de 838

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

Observació 204

Quant a l'article 25 sobre el personal eventual, l'article desenvolupa les previsions de l'art. 12 del TREBEP, però en el cas de les entitats locals cal tenir present els articles 104 i 104 bis del TRLBRL, que en determina quin òrgan és el competent (es restringeix en l'avantprojecte l'òrgan que pot fer el nomenament i això no és exactament igual al món local) i el nombre que hi ha en funció de la població. Tal i com està redactat aquest article no respecta la legislació bàsica.

Caldria clarificar l'impacte que tindrà en els gerents dels consells comarcals.

L'article 25.3.b) determina que poden disposar de personal eventual *b) En l'àmbit de les administracions locals catalanes, l'alcalde o alcaldessa i la persona titular de la Presidència de les diputacions provincials.*

Caldria preveure la possibilitat que els Consells Comarcals i les Àrees Metropolitanes puguin tenir personal eventual. La legislació bàsica de règim local, si bé només fa esment al personal eventual d'ajuntaments i diputacions, no impedeix que per llei autonòmica se'n pugui regular l'existència, tenint en compte que, en virtut de la Sentència del Tribunal Constitucional núm. 54/2017, d'11 de maig, es va declarar inconstitucional i nul l'apartat 3 de l'article 104.bis LBRL introduït per la LRSAL segons el qual : "3. La resta d'entitats locals o dels organismes que en depenen no poden incloure a les seves plantilles llocs de treball la cobertura dels quals correspongui a personal eventual."

L'exigència que el personal eventual estigui en possessió de la mateixa titulació exigida al personal funcionari del grup al qual estigui assimilat a efectes retributius hauria d'admetre excepció justificada.

Valoració: Proposta atesa parcialment.

Es modifica l'apartat 3 de l'article 25 en els termes següents.

3. Poden disposar de personal eventual:

a) *En l'àmbit de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, els gabinets de la presidència de la Generalitat, el conseller primer o consellera primera, el vicepresident o vicepresidenta del Govern i les persones titulars dels departaments.*

b) *En l'àmbit de les administracions locals i les universitats públiques catalanes, l'alcalde o alcaldessa i la persona titular de la presidència de les diputacions provincials. Els òrgans de govern que determini la seva normativa específica.*

c) ~~En l'àmbit de les universitats públiques catalanes, el rector o rectora.~~

Les entitats que integren el sector públic de les administracions públiques catalanes no poden disposar de personal eventual.

Quant als Gerents dels Consells Comarcals, no es planteja cap proposta de redactat. Tot i això, s'incorpora una disposició final –quarta, i es renumera- per modificar la naturalesa

238/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

238 de 838

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

d'aquesta figura de personal eventual (article 16.2 del Decret legislatiu 4/2003, de 4 de novembre, pel qual s'aprova el Text de la Llei d'organització comarcal), a personal directiu públic professional, atenent a les funcions a desenvolupar, en els termes següents:

Disposició final quarta. Modificació de l'apartat segon de l'article 16 del Decret legislatiu 4/2004, de 4 de novembre, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'organització comarcal de Catalunya.

Es modifica l'apartat segon de l'article 16 del Decret legislatiu 4/2003, de 4 de novembre, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'organització comarcal de Catalunya, que queda redactat en els termes següents:

"16.2 El gerent és nomenat i cessat pel ple del consell comarcal, a proposta del president. El càrrec de gerent és incompatible amb la condició de regidor. A més, se li apliquen les causes d'incapacitat i d'incompatibilitat establertes per als membres del consell comarcal. El gerent té la condició de personal directiu públic professional".

El Text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic, aprovat pel Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre (TREBEP), determina que són empleats públics els que desenvolupen funcions retribuïdes en les Administracions Públiques al servei dels interessos generals, incloent sota aquesta consideració al personal eventual. L'article 12 indica que és personal eventual el que, en virtut de nomenament i amb caràcter no permanent, només realitza funcions expressament qualificades com de confiança o assessorament especial, essent retribuït amb càrrec als crèdits pressupostaris consignats per a aquest fi. Al personal eventual, segons determina el mateix article, li serà aplicable, en el que sigui adequat a la naturalesa de la seva condició, el règim general dels funcionaris de carrera. La consideració d'empleat públic del personal eventual suposa que hagin de ser exigits a aquest personal uns requeriments ajustats a aquesta condició, garantint que aquest personal disposi de les condicions mínimes i adequades a les retribucions a percebre i tenint en compte el règim que s'aplica al personal funcionari. En aquest sentit, el tret diferencial del personal eventual respecte a la resta d'empleats públics s'estableix normativament en les funcions de confiança i assessorament especial a desenvolupar. L'exigència al personal eventual del mateix nivell de titulació que s'exigeix al personal funcionari es troba vinculada a les retribucions i des d'aquesta perspectiva no consta concretada ni motivada l'exempció que es planteja. Així mateix, l'exigència de titulació adequada per al personal eventual també ha estat recollida en altres lleis autonòmiques, com és la Llei 5/2023, de 7 de juny, de la Funció Pública d'Andalusia.

Tot i que aquesta fou la valoració inicial, convé destacar que com a resultat de la consideració rebuda en data 12 de setembre de 2025 per part de l'Oficina del Govern, i que es valora convenientment en l'apartat I. Informació interdepartamental, punt 12 de la present memòria, finalment s'ha suprimit el que era el contingut de l'apartat 3 de l'article 25.

Observació 205

En relació amb l'article 26 sobre el personal directiu públic professional, l'art. 13 del TREBEP determina que la llei autonòmica és competent per "establir els criteris per determinar la seva condició" però amb la definició es fixen les funcions i segons la legislació bàsica és quelcom que correspon determinar a cada administració pública. La proposta que es fa en cap cas no

239/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

239 de 838

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

resol el problema respecte del món local, perquè només ho regula per l'Administració de la Generalitat i el seu sector públic.

Potser seria interessant emmirallar-se en la Llei 11/2022, d'1 de desembre, d'ocupació pública basca (arts. 31 i ss, que diferencia entre la direcció pública professional, el personal directiu, les funcions dels llocs de treball de naturalesa directiva, etc.). Així com els arts. 21 a 27 de la Llei 4/2021, de 16 d'abril, de la Funció Pública Valenciana.

Cal tenir presents les especialitats locals, d'acord amb el que estableix l'art. 32 TRLRBRL, quan regula el personal directiu de les diputacions provincials; l'art. 129 i art. 130 del TRLBRL; DA 12 TRLRBRL (sector públic local).

La previsió segons la qual ha de disposar de l'acreditació prèvia de la seva competència professional per part l'EAPC resulta excessivament restrictiva, ja que es poden preveure altres vies d'acreditació de la competència professional.

D'altra banda, així com l'apartat 6 de l'article 26 estableix que en l'àmbit de l'Administració de la Generalitat de Catalunya i del seu sector públic, s'ha de regular per reglament el règim jurídic específic del personal directiu públic professional, a la vista de la Sentència del Tribunal Suprem de 17 de desembre de 2019, rec. 2145/2017, segons la qual, d'acord amb l'article 13 TREBEP, correspon als governs estatal i autonòmics i no pas als ens locals la regulació del règim jurídic del personal directiu local, caldria preveure que fos el Govern de la Generalitat qui en fes el desplegament reglamentari necessari.

En l'abast de la regulació del personal directiu no s'aprecia determinació expressa d'afectació a l'àmbit de l'administració local puix es manté en vigor l'article 306 del TRLMRLC.

Valoració: Proposta atesa parcialment.

D'acord amb el previst a l'article 26, apartat 2, la designació del personal directiu públic professional ha d'atendre els principis de mèrit i capacitat i el criteri d'idoneïtat, amb l'acreditació prèvia de la seva competència professional per part l'Escola d'Administració Pública de Catalunya (EAPC), i s'ha de portar a terme mitjançant procediments que garanteixin la publicitat i concurrència. Així mateix, l'apartat 1.6 de l'article 230, referit a les funcions de l'EAPC, determina que en matèria de direcció pública professional li correspon la funció d'acreditació de les competències professionals del personal directiu públic professional de les administracions públiques catalanes i el seu sector públic.

El mateix article 230 preveu a l'apartat 3 que l'EAPC exerceix les funcions acreditatives atribuïdes en l'apartat 1.6, entre d'altres, en relació amb totes les administracions públiques catalanes i les entitats incloses en l'àmbit d'aplicació d'aquesta Llei, sens perjudici que, amb l'homologació prèvia de l'EAPC, aquestes funcions puguin exercir-se per les administracions locals i les universitats públiques catalanes en l'àmbit de la seva competència, en els termes establerts per reglament.

Pel que fa a la regulació per reglament del règim jurídic específic del personal directiu públic, es modifica l'aparat 6 de l'article 26, en els termes següents:

240/838

Doc.original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

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

6. ~~En l'àmbit de l'Administració de la Generalitat de Catalunya i del seu sector públic,~~
S'ha de regular per reglament el règim jurídic específic del personal directiu públic professional, el procediment de nomenament i cessament o contractació i extinció, la determinació dels llocs de treball que corresponen a les funcions de directiu públic professional i el Registre de personal directiu públic professional.

Malgrat aquesta fou la valoració inicial pel que fa a l'observació relativa a l'article 26, reiterar que fruit dels canvis que ha patit el text de l'Avantprojecte de llei arran de les diverses observacions i aportacions rebudes amb posterioritat, tal com es recull en aquesta memòria, finalment l'apartat 2 de l'article 26 preveu que: "2. La designació del personal directiu públic professional ha d'atendre els principis de mèrit i capacitat i el criteri d'idoneïtat, i s'ha de portar a terme mitjançant procediments que garanteixin la publicitat i concurrència".

D'altra banda, pel que fa a l'observació relativa a l'article 230, convé destacar que, per bé que inicialment aquesta fou la valoració en relació amb l'al·legació rebuda, aquesta observació ha decaïgut perquè el contingut al qual es refereix ja no es recull en l'Avantprojecte de llei. Més endavant, en l'apartat V d'aquesta memòria es recull convenientment el canvi produït en relació amb la regulació de l'Escola d'Administració Pública de Catalunya.

Observació 206

En les classes d'empleats públics no s'inclou el personal laboral indefinit (art. 21.2.c). No quadra amb TREBEP. L'art. 8.2 TREBEP distingeix entre fix, per temps indefinit o temporal. Això també passa a l'art. 24 sobre el personal laboral.

Valoració: Proposta no atesa.

L'article 8 del Text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic, aprovat pel Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre (TREBEP), determina la classificació dels empleats públics i, quant al personal laboral, fa referència al personal fix, per temps indefinit o temporal. Així mateix, l'article 11, relatiu al personal laboral, determina que, en funció de la durada del contracte, aquest podrà ser fix, per temps indefinit o temporal. En cap d'aquests articles i tampoc al llarg del TREBEP es troba una definició més explícita.

Atès que la vinculació laboral per temps indefinit respon al reconeixement de situacions irregulars (personal indefinit no fix) o específiques de determinat personal laboral (professorat de religió), no es considera susceptible de regulació dintre de les classes de personal laboral, sens perjudici que es fa referència explícita en la disposició addicional primera al personal indefinit no fix.

Tanmateix, si bé aquesta fou la valoració de l'observació, tal com es veurà més endavant i es recull convenientment en l'apartat relatiu al tràmit addicional d'aportacions d'aquesta memòria, finalment l'actual article 21 ha estat objecte de modificació per una nova reflexió i valoració per part de la unitat promotora de la iniciativa, de manera que la proposta ha estat atesa.

Així, la lletra c) de l'apartat 2 de l'article 21 ha quedat redactat en els termes següents:

2. Els empleats públics, en funció de les peculiaritats del seu règim jurídic, es classifiquen en:

241/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

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

c) Personal laboral, sigui fix, indefinit o temporal.

I l'article 24.2, diu el següent:

2. El personal laboral pot tenir la condició de fix, indefinit o temporal.

Observació 207

Quant a l'article 29 dedicat als grups de classificació professional, caldria fer alguna menció a les agrupacions professionals. En el cas, de l'Administració de la Generalitat, la voluntat és laboralitzar, però aquesta opció és competència de cada administració pública. Per tant, és de competència local decidir quin model de funció pública es vol disposar.

L'article planteja el dubte de saber què passarà amb l'adscripció de llocs de treball sense requisits de titulació (agrupacions professionals).

Valoració: Proposta no atesa.

L'article 29 de l'Avantprojecte de Llei, en referir-se als grups de classificació professional dels cossos i escales no inclou les agrupacions professionals, aquestes agrupacions professionals no formen part del nou model de cossos i escales de personal funcionari que configura la Llei. Tanmateix, la disposició addicional vuitena habilita les administracions públiques catalanes a crear agrupacions professionals de funcionaris sense requisit de titulació. Res impedeix, per tant, a les administracions locals a disposar-ne. Ambdues previsions s'ajusten al previst a l'article 76 i la disposició addicional sisena del Text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic, aprovat pel Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre (TREBEP).

Convé destacar que malgrat aquesta fou la valoració de l'observació, tal com s'exposa a l'apartat VIII d'aquesta memòria relatiu al dictamen del Consell de Treball, Econòmic i Social de Catalunya, s'ha incorporat a l'article 29 les agrupacions professionals sense requisit de titulació, inicialment regulades a la disposició addicional vuitena (que passa a regular el registre retributiu). De manera que l'observació ha estat atesa.

Així, s'incorpora a l'apartat 1 de l'article 29 la lletra d) amb la redacció següent:

d) Agrupacions professionals sense requisit de titulació.

Les administracions públiques catalanes poden crear agrupacions professionals de funcionaris sense requisit de titulació, per a l'accés a les quals no s'exigeix tenir cap de les titulacions previstes en el sistema educatiu.

Observació 208

Pel que fa a l'article 30, referent a la creació, modificació i supressió de cossos i escales, precisarà d'una altra llei més específica. Potser seria oportú fer-ho directament en aquesta llei.

En el cas de l'Administració Local, cal tenir present les previsions de la legislació bàsica de règim local (art. 131 del TRRL), per tant la llei caldria que explicités que aquesta regulació és

242/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

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

per l'Administració de la Generalitat exclusivament. Cal tenir present l'art. 131.2 del TRRL: "2. *Las subescalas, clases y categorías quedarán agrupadas conforme a la legislación básica del Estado en los grupos que ésta determine, de acuerdo con la titulación exigida para su ingreso*".

Valoració: Proposta no atesa

No consta cap proposta per part de les administracions locals respecte a la creació d'escalas en el propi Avantprojecte de Llei, tot i que es valora oportuna.

L'article 131 del Reial Decret legislatiu 781/1986, de 18 d'abril, pel qual s'aprova el text refós de les disposicions legals vigents en matèria de Règim Local, determina el següent:

"1. Els funcionaris de carrera que no ocupin llocs de treball reservats a funcionaris amb habilitació de caràcter nacional, s'integren en escalas, subescalas, classes i categories de cada corporació, d'acord amb el previst en l'esmentada Llei.

2. Les subescalas, classes i categories quedaran agrupades conforme a la legislació bàsica de l'Estat en els grups que aquesta determini, d'acord amb la titulación exigida per al seu ingrés".

L'article 75.1 del Text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic, aprovat pel Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre (TREBEP), estableix que els funcionaris s'agrupen en cossos, escalas, especialitats o altres sistemes que incorporen competències, capacitats i coneixements comuns acreditats a través d'un procés selectiu, en tant que l'article 76 estableix els grups de classificació dels cossos i escalas, d'acord amb la titulació exigida per a l'accés.

La legislació bàsica de l'Estat a la qual s'ha d'atènyer el personal funcionari de les administracions locals segons el previst a l'article 131.2 és l'establerta a l'article 75 del TREBEP i, pel que fa a la classificació en grups, a l'article 76, tal com consta en l'avantprojecte de Llei. Així, i atès que legislació bàsica no fa esment a "*subescalas, classes i categories*", cal entendre que es troben superades i l'entrada en vigor de la Llei de l'ocupació pública catalana comportarà l'adaptació de les estructures funcionaries de les administracions locals al sistema integrat de cossos i escalas que estableix la Llei. En aquest sentit, cal tenir en compte que un dels objectius de la Llei és configurar l'estructura dels cossos i escalas del personal funcionari de les administracions públiques catalanes de forma que es possibiliti la seva mobilitat interadministrativa. Amb aquesta finalitat, a l'avantprojecte de Llei s'estableixen cossos d'administració general i cossos d'administració especial, amb descripció de les seves funcions, sent d'aplicació a totes les administracions públiques catalanes. Dintre d'aquesta configuració de cossos, les diferents administracions poden estructurar escalas, que responen a l'especialització de les funcions dins dels cossos creats. Es considera que aquesta regulació s'ajusta a la legislació bàsica i respecta l'àmbit d'autonomia de les administracions locals, alhora que possibilita avançar en una configuració homogènia en totes les administracions públiques catalanes amb la finalitat de facilitar la mobilitat.

Observació 209

En relació amb l'article 31 sobre classificació de cossos, l'Administració Local té especialitats.

243/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

243 de 838

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

La classificació dels funcionaris d'habilitació especial està reservada al Govern mitjançant RD (ex art. 92 bis.4 del TRLBRL).

Competència reservada a les CCAA, ex art. 159 del TRRL. No obstant això, la legislació bàsica és la que determina la classificació: art. 167 i ss del TRRL.

Es proposa afegir un nou apartat 4 amb el següent contingut:

4. L'estructura de l'ocupació pública i la classificació del personal de les administracions de les entitats locals es regirà pel que s'estableix en la legislació de règim local aplicable, amb respecte a la normativa estatal bàsica en matèria de funció pública. En el no regulat s'estarà al que s'estableix en aquesta llei.

Valoració: Proposta no atesa.

D'acord amb l'article 7 de l'avantprojecte de Llei, sobre el personal de les administracions locals catalanes:

1. El personal al servei de les administracions locals catalanes i de les entitats que en depenguin es regeix pels preceptes que conté la legislació bàsica estatal que li sigui aplicable i per aquesta Llei, amb respecte a l'autonomia local i a les potestats d'autoorganització pròpies de cada administració.

...

3. Al personal funcionari amb habilitació nacional se li aplica la seva normativa específica.

Pel que fa al personal funcionari amb habilitació nacional, l'avantprojecte de Llei es remet a la seva normativa específica, en tant que quant a l'estructura de l'ocupació pública i la classificació de la resta del personal funcionari de les administracions de les entitats locals, cal fer remissió a la valoració continguda en l'observació 208.

Observació 210

Pel que fa l'article 32 sobre els cossos de l'administració general, no es preveu dins del grup C, el C2 (Títol de graduat en ESO), com es preveu a l'art. 76 del TRLEBEP. Es considera que serà un grup integrat per personal laboral, exclusivament?.

Cal tenir present la legislació bàsica de règim local (art. 131 del TRRL):

"1. Els funcionaris de carrera que no ocupin llocs de treball reservats a funcionaris amb habilitació de caràcter nacional s'integraran en les escales, subescales, classes i categories de cada Corporació, conformement al que es prevé en la present Llei.

2. Les subescales, classes i categories quedaran agrupades conforme a la legislació bàsica de l'Estat en els grups que aquesta determini, d'acord amb la titulació exigida per al seu ingrés."

I també la normativa de règim local catalana (art. 287.1 TRLMRL):

"Correspon als ens locals determinar els cossos, les escales, les places i les categories de llurs funcionaris, els quals s'han d'agrupar d'acord amb els grups de titulació establerts per la

244/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

244 de 838

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

normativa bàsica de l'Estat i de desenvolupament de la Generalitat de Catalunya. L'exercici d'aquesta facultat s'ha d'ajustar als criteris de coordinació i d'homologació establerts per garantir la mobilitat funcional.

Tal i com està redactat actualment l'article 32 seria contrari al principi d'autonomia local (vessant autoorganitzativa).

Es derogarà l'art. 38 del Reglament de personal al servei de les entitats locals?:

Article 38.

L'escala d'administració general es divideix en les subescales següents, a les quals corresponen indicativament les funcions que es detallen, sens perjudici de la seva concreció en les relacions de llocs de treball:

a) Tècnica. Li correspon la realització d'activitats administratives de nivell superior; direcció administrativa, gestió, estudi i proposta; preparació de normativa; elaboració d'informes; inspecció, execució i control.

b) Administrativa. Li correspon la realització de tasques administratives preparatòries o derivades de la gestió administrativa superior; comprovació de documentació; tasques de tràmit i redacció; suport mecanogràfic; equip d'oficines, informàtica bàsica i càlcul; informació i despatx al públic.

c) Auxiliar. Li correspon la realització material de tasques de mecanografia, manipulació de màquines i d'equips d'oficines; registres; despatx de correspondència; transcripció i còpia de documents; arxiu; fitxers i classificació de documents, i informació i despatx al públic.

d) Subalterna. Li correspon la realització de tasques de vigilància de locals; control de persones; informació; custòdia i trasllat de documentació; màquines i mobiliari; utilització de màquines reproductores, fotocopiadores i similars; consergeria i manteniment elemental de centres públics municipals i de centres educatius i, en general, altres tasques de caràcter similar.

Valoració: Proposta no atesa.

L'article 32 de l'Avantprojecte de Llei estableix els cossos d'administració general de les administracions públiques catalanes, essent aquests el cos superior (grup A, subgrup A1), el cos de gestió (grup A, subgrup A2) i el cos administratiu (grup C1), amb la voluntat de simplificar la seva estructura, no preveient cossos i escales del subgrup C2.

Tanmateix, i en tant que l'article 76 del Text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic, aprovat pel Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre (TREBEP), estableix la classificació professional del personal funcionari de carrera, es considera adient mantenir a l'article 28 de l'avantprojecte de Llei els mateixos grups i subgrups de classificació professional, inclòs el C2.

Quant a l'estructura de l'ocupació pública i la classificació del personal funcionari de les administracions de les entitats locals, es fa remissió a la valoració continguda en l'observació 208.

Convé destacar que, per bé que inicialment aquesta fou la valoració de l'observació, aquesta

245/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

245 de 838

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

ha decaigut perquè el contingut al qual es refereix ja no es recull en l'Avantprojecte de llei. Més endavant, en l'apartat V d'aquesta memòria relatiu al tràmit addicional d'aportacions, es recull convenientment el canvi produït al respecte de la regulació dels cossos, fruit d'una nova reflexió i valoració feta per part de la unitat promotora de la iniciativa.

Observació 211

En relació amb l'article 34 sobre classificació del personal laboral, es correspon amb l'art. 77 del TREBEP, si bé és més correcta la menció que fa la normativa bàsica, que fa servir el terme "*legislació laboral*" ja que aquest inclou també la negociació col·lectiva. La negociació col·lectiva no només inclou els convenis col·lectius, també els Acords professionals estructurats en la classificació professional, per exemple.

Aquesta observació s'ha d'entendre referida a l'actual article 32.

Valoració: S'atén la proposta.

De manera que l'actual article 32.1 resta redactat en els termes següents:

1. El personal laboral al servei de les administracions públiques catalanes es classifica de conformitat amb la legislació laboral i les normes convencionalment aplicables.

Observació 212

Els AP es regulen en les disposicions addicionals. Es podria incloure en el text de la norma.

En la simplificació i la racionalització de cossos i escales, no s'atén, ni s'avalua el possible impacte econòmic i pressupostari de la supressió dels cossos dels subgrups C2, i a la vegada també impacte organitzatiu, que afectarà notablement a la realitat de l'ocupació pública local i en especial als municipis de menys de 20.000 habitants.

Valoració: Proposta no atesa.

La possibilitat de crear agrupacions professionals per part de les administracions públiques catalanes sense requisit de titulació està recollida a la disposició addicional vuitena de l'avantprojecte de Llei, en els termes que s'estableixen en la disposició addicional sisena del Text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic, aprovat pel Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre (TREBEP), si bé aquestes agrupacions professionals no s'integren en el model de cossos i escales que configura l'Avantprojecte de llei.

L'esmentat Avantprojecte de llei simplifica i racionalitza l'estructura de cossos i escales de personal funcionari, limitant-los, en el cas dels cossos d'administració general, al cos superior (grup A, subgrup A1), cos de gestió (grup A, subgrup A2) i cos administratiu (grup C1), i en el cas dels cossos d'administració especial, al cos superior facultatiu (grup A, subgrup A1), cos de gestió facultatiu (grup A, subgrup A2), cos tècnic superior (grup B) i cos tècnic (grup C, subgrup C1). Se suprimeixen, per tant, el cos auxiliar i el cos auxiliar tècnic del subgrup C2. Amb aquest nou model d'estructura funcional es pretén la implantació d'un sistema integrat de cossos i escales en totes les administracions públiques catalanes i, en el seu cas, homologable a efectes de mobilitat interadministrativa, l'impacte econòmic i organitzatiu de la

246/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

246 de 838



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

qual haurà de ser valorat en l'àmbit de cada administració. Tanmateix, si bé a l'entrada en vigor de la Llei les administracions públiques catalanes hauran de classificar els llocs de treball de personal funcionari en els nous cossos i escales i procedir a l'aprovació i publicació de les respectives relacions de llocs de treball, cal tenir en compte que l'esmentada entrada en vigor restarà demorada als sis mesos de la seva publicació. D'altra banda, i respecte al personal funcionari de carrera dels cossos i escales dels grups de classificació C1, la Llei estableix procediments de promoció interna especial per a la integració en el cos administratiu (grup C, subgrup C1) i en el cos tècnic (grup, subgrup C1), respectivament. Aquests procediments no es troben subjectes a terminis, per tal que cada administració els porti a terme d'acord amb les seves necessitats i recursos disponibles.

Convé destacar que, per bé que inicialment aquesta fou la valoració feta a l'observació, aquesta ha decaït perquè el contingut al qual es refereix ja no es recull en l'avantprojecte de Llei. Més endavant, en l'apartat relatiu al tràmit addicional d'aportacions d'aquesta memòria, es recull convenientment el canvi produït al respecte de la regulació dels cossos, fruit d'una nova reflexió i valoració feta per part de la unitat promotora de la iniciativa.

Observació 213

En relació amb l'article 35, sobre l'ordenació dels llocs de treball, caldria reproduir la referència que fa la legislació bàsica estatal, la qual estableix que els instruments d'ordenació hauran de ser públics.

Una bona regulació dels "altres instruments" és la que contempla l'art. 54 i 55 de la Llei del País Basc, que va més enllà del TREBEP i contempla l'avaluació de l'acompliment i l'anàlisi de llocs de treball. També la llei valenciana (art. 51 a 54), que al seu torn contempla els plans estratègics de recursos humans o els plans d'ordenació dels recursos humans i els plans operatius de recursos humans.

L'obligatorietat de RLT o altres instruments d'ordenació no és d'aplicació als municipis de menys de 5.000 habitants d'acord amb la disposició addicional sisena, que com a mínim sí que han de tenir un instrument de gestió que inclogui el contingut mínim de la RLT. Quina diferència hi ha si al final el contingut és el mateix?.

Aquesta observació s'ha d'entendre referida a l'actual article 33.

Valoració: Proposta atesa parcialment.

Als efectes de preveure que els instruments d'ordenació dels llocs de treball siguin públics, es modifica l'article 35, actual article 33, en els termes següents:

Article 35 (actual article 33). Ordenació dels llocs de treball

Les administracions públiques catalanes han d'ordenar els llocs de treball de la seva organització a través de les relacions de llocs de treball o altres instruments d'ordenació, les plantilles i, si escau, els àmbits funcionals, d'acord amb el que disposen els articles següents. Aquest instruments d'ordenació han de ser públics.

247/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

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

L'Avantprojecte de llei regula al Títol V l'ordenació dels llocs de treball, amb referència a les relacions de llocs de treball o altres instruments d'ordenació, les plantilles i els àmbits funcionals; en tant que el Títol VI regula els instruments de planificació de l'ocupació pública, que inclouen els plans de recursos humans, l'oferta d'ocupació pública i els registres de personal. S'aborden en el text, per tant, l'ordenació i la planificació des de perspectives diferents, que es consideren ajustades a la finalitat de la Llei.

El capítol II del Títol V impulsa l'ús de les relacions de llocs treball com a instrument principal d'ordenació de llocs de treball a totes administracions públiques catalanes, si bé se simplifica i redueix el seu contingut obligatori, de manera que se li resten elements per tal que aquest instrument sigui menys complex pel que fa a la seva gestió i aprovació. Paral·lelament, es preveu un nou instrument d'ordenació de llocs de treball més flexible, que també inclou els llocs de treball de caràcter temporal o conjuntural de les administracions públiques catalanes amb la finalitat d'establir la màxima transparència. Destaca en aquest sentit la voluntat de simplificar el contingut mínim de les relacions de llocs de treball amb la idea que totes les administracions públiques catalanes disposin d'aquest instrument global d'ordenació i gestió dels seus recursos humans en un termini raonable. De manera complementària a les relacions de llocs de treball, es faculta les administracions perquè puguin elaborar instruments de gestió dels llocs de treballs dirigits principalment a flexibilitzar el sistema de gestió i adaptar-lo amb molta més facilitat a les seves necessitats organitzatives. Aquests instruments de gestió de llocs de treball se subjecten a les garanties de publicitat necessàries i, a més, en el cas que les administracions optin per no elaborar-los atenent el seu caràcter facultatiu, s'imposa que determinades característiques dels llocs de treball, sens dubte essencials, passin a ser exigides a la relació de llocs de treball, la qual cosa permet assegurar tant la dimensió garantista del sistema com la flexibilitat d'aquests instruments d'ordenació. De conformitat amb el previst a la disposició addicional sisena, els municipis de població inferior a cinc mil habitants no estan obligats a aprovar la relació de llocs de treball, sempre que comptin amb un instrument de gestió de llocs de treball que inclogui el contingut mínim de la relació de llocs de treball.

Malgrat aquesta fou la valoració feta, cal advertir que arran d'una reflexió posterior, tal com es recull en l'apartat relatiu al tràmit addicional d'aportacions d'aquesta memòria, finalment l'actual article 33 queda amb la redacció definitiva següent:

Article 33. Ordenació dels llocs de treball

Les administracions públiques catalanes han d'ordenar els llocs de treball de la seva organització a través de les relacions de llocs de treball i altres instruments de gestió, les plantilles i, si escau, les àrees d'especialitat, d'acord amb el que disposen els articles següents. Aquests instruments d'ordenació han de ser públics.

Observació 214

Quant a l'article 38, sobre llocs de treball de naturalesa funcional, segons la normativa catalana de règim local, portar a col·lació l'art. 282.2 del TRLMRLC: "282.2 Els funcionaris de carrera poden ser funcionaris amb habilitació nacional. Als funcionaris de carrera es reserven les funcions determinades per la normativa bàsica de l'Estat i les altres que estableixen les normes que la desenvolupen". En el cas dels FHN cal estar al previst a l'art. 92 bis del TRLBRL.

248/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

248 de 838

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

El més aconsellable fora que l'article s'estructurés en dos apartats: el primer aplicable a l'Administració de la Generalitat, i el segon aplicable als ens locals (universitats públiques?) amb el redactat següent:

2. Les entitats locals i les universitats públiques classificaran de naturalesa funcional els llocs de treball l'acompliment dels quals impliqui la participació directa o indirecta en l'exercici de les potestats públiques o en la salvaguarda dels interessos generals.

Es considera necessari acotar expressament el que impliquen les funcions públiques.

Sorgeix el dubte de què passaria amb els processos de funcionarització, no caldria preveure alguna qüestió al respecte?.

Aquesta observació s'ha d'entendre referida a l'actual article 36.

Valoració: Proposta no atesa.

L'article 9.2 del Text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic, aprovat pel Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre (TREBEP), determina que les funcions que impliquin participació directa o indirecta en l'exercici de les potestats públiques o en la salvaguarda dels interessos generals de les administracions públiques corresponen exclusivament als funcionaris públics, en els termes que s'estableixin en la llei de desenvolupament de cada administració pública.

Les funcions descrites en l'article 38 de l'Avantprojecte de Llei, actual article 36, comporten el desenvolupament de funcions públiques que impliquen directament o indirectament l'exercici de potestats públiques o la salvaguarda dels interessos generals en els termes que preveu l'article 9.2 del TREBEP. Aquestes funcions han de ser desenvolupades necessàriament per personal funcionari en totes les administracions catalanes d'acord amb el nou model d'ocupació pública catalana que es configura en la Llei de conformitat amb les competències establertes en l'Estatut d'Autonomia.

Els processos de funcionarització del personal laboral es troben previstos a la disposició addicional setzena, actual disposició addicional novena.

Observació 215

En relació amb l'article 39, referent als llocs de treball ocupats per personal laboral, no s'hauria d'optar per l'excepcionalitat del règim laboral, sinó que ha de quedar a criteri de cada ens local. Això afecta al model d'ocupació pública, que en aquest precepte es restringeix. La realitat local és diversa, i a molts ajuntaments la plantilla sencera pràcticament és laboral.

Es proposa afegir un darrer apartat amb la redacció següent:

3. Les entitats locals (i les universitats públiques?), així com el seu respectiu sector públic, a través dels seus respectius instruments d'ordenació, determinaran els llocs que tinguin naturalesa laboral, respectant el marc de la seva respectiva legislació, tant bàsica com sectorial.

249/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

249 de 838

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

Aquesta observació s'ha d'entendre efectuada a l'actual article 37.

Valoració: Proposta no atesa.

L'article 9.2 del Text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic, aprovat pel Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre (TREBEP), determina que les funcions que impliquin participació directa o indirecta en l'exercici de les potestats públiques o en la salvaguarda dels interessos generals de les administracions públiques corresponen exclusivament als funcionaris públics, en els termes que s'estableixin en la llei de desenvolupament de cada administració pública.

Les funcions descrites en l'article 38, actual article 36, comporten el desenvolupament de funcions públiques que impliquen directament o indirectament l'exercici de potestats públiques o la salvaguarda dels interessos generals en els termes que preveu l'article 9.2 del TREBEP. En aquest sentit, correspon desenvolupar-les al personal funcionari. Excepcionalment, els llocs de treball poden ser ocupats per personal en règim laboral per al desenvolupament de les funcions que es determinen en l'article 39, actual article 37.

La regulació establerta als articles 38 i 39 (actuals articles 36 i 37) quant a la determinació del llocs de treball de naturalesa funcionarial i laboral s'ajusten al previst a la legislació bàsica i són aplicables a totes les administracions públiques catalanes, d'acord amb el nou model d'ocupació pública catalana que es configura en la Llei de conformitat amb les competències establertes en l'Estatut d'Autonomia.

Observació 216

L'article 40, referent als llocs de treball de personal funcionari de caràcter interadministratiu, i que habilita a compartir funcionaris de carrera a temps parcial entre diferents administracions públiques, s'entén que va lligat amb el segon paràgraf de l'art. 61.7 i que només s'aplicarà en el cas de personal que hagi estat nomenat provinent de processos selectius gestionats des de la mateixa EAPC.

No es contempla el funcionari a temps parcial, més enllà dels de caràcter interadministratiu.

Els funcionaris d'habilitació especial tenen un procediment específic regulat a la normativa específica i que requereix informe de les Diputacions i no s'indica. No caldria regular-los aquí.

Aquesta observació s'ha d'entendre realitzada a l'actual article 38.

Valoració: Proposta atesa parcialment.

La possibilitat de prestar serveis a temps parcial en diferents administracions públiques catalanes quan les necessitats del servei no justifiquin que un lloc de treball de personal funcionari tingui atribuïda una jornada completa, establerta a l'apartat 2 de l'article 38, no es troba vinculada a la superació d'un procés selectiu gestionat per l'Escola d'Administració Pública de Catalunya en els termes establerts l'article 59.6.

Pel que fa a la prestació de serveis a temps parcial en una mateixa administració, i d'acord amb l'article 47 del Text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic, aprovat pel Reial

250/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

250 de 838

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

decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre (TREBEP), que determina que la jornada de treball podrà ser a temps complet o a temps parcial, l'article 146 de l'avantprojecte de Llei preveu que les administracions públiques catalanes estableixen la jornada de treball ordinària i les jornades especials del personal funcionari, així com els supòsits en que la jornada de treball s'ha de prestar a temps parcial. Aquesta previsió suposa, per tant, el reconeixement que el personal funcionari pugui desenvolupar llocs de treball a temps parcial.

En relació amb l'aparat 1 de l'article 40, actual article 38, s'atén la proposta de supressió de la referència als llocs de treball reservats a personal funcionari d'administració local amb habilitació de caràcter nacional:

Article 40 (actual article 38). Llocs de treball de personal funcionari de caràcter interadministratiu

1. Les administracions locals poden constituir agrupacions de llocs de treball per al sosteniment comú del seu personal. ~~inclosos els llocs de treball reservats a personal funcionari d'administració local amb habilitació de caràcter nacional~~. La constitució d'agrupacions es pot acordar per resolució de la personal titular del departament de la Generalitat de Catalunya competent en matèria d'administració local, a proposta de les administracions locals interessades o d'ofici pel mateix departament. La resolució ha de concretar els llocs de treball que s'agrupen, la distribució del cost i finançament, l'organització del treball i les jornades i horaris de treball, el termini de durada i les causes per a la modificació o dissolució de l'agrupació.

Observació 217

Quant a l'article 41, sobre les relacions de llocs de treball, faltaria incloure alguna menció a les entitats locals, perquè l'aparat 2 només s'aplica a la Generalitat:

Els ens locals (i les universitats públiques catalanes) aprovaran les seves relacions de llocs de treball per l'òrgan que resulti competent d'acord amb la seva pròpia normativa.

Respecte al mateix apartat 2, en el cas dels ens locals, no té sentit la publicació anual de les RLLT, atès que cap d'elles ho fa, doncs acostumen a publicar les plantilles pressupostàries.

L'aparat 3 estableix que les modificacions de les RLT produeixen efectes administratius i econòmics a partir del primer dia natural del mes següent al de la seva aprovació. Com a acte administratiu produeix efectes des de la data de la seva aprovació (art. 39.1 LPAC).

Només es publiquen les modificacions, què passa amb les primeres aprovacions?. Cal tenir present que molts ens locals no en tenen encara.

Aquesta observació s'ha d'entendre referida a l'actual article 39.

Valoració: Proposta atesa parcialment.

L'aparat 2 de l'article 41, actual apartat 2 de l'article 39, regula la periodicitat i els terminis en els quals s'han de publicar les relacions de llocs de treball de l'Administració de la Generalitat i de la resta d'administracions públiques catalanes (anualment), diferint únicament el redactat

251/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

251 de 838

quant al butlletí de publicació (DOGC en el cas de l'Administració de la Generalitat, butlletí o diari oficial corresponent en el cas de la resta de les administracions). La publicació de les relacions de treball respon al previst a l'article 8 de la Llei 19/2014, del 29 de desembre, de transparència, accés a la informació pública i bon govern, que determina la informació subjecta al règim de transparència i que indica que l'Administració pública, en aplicació del principi de transparència, ha de fer pública la informació relativa a la plantilla, la relació de llocs de treball i el règim retributiu, entre d'altres. Per tal de garantir la publicitat periòdica de les relacions de llocs de treball, s'estableix en la Llei l'obligatorietat que es porti a terme anualment. La regulació d'aquest apartat es considera d'aplicació a totes les administracions catalanes.

Quant a la competència per a portar a terme l'aprovació de les relacions de llocs de treball, si bé es concreta en l'àmbit de l'Administració de la Generalitat (l'article 19.2.g l'atribueix a les persones titulars de les secretaries generals dels Departaments), es considera innecessari concretar-la en la Llei respecte a la resta de les administracions públiques catalanes, que la podran determinar d'acord amb la seva potestat autoorganitzativa.

L'apartat 3 de l'article 41, actual article 39, determina que les modificacions de les relacions de llocs de treball produeixen efectes administratius i econòmics a partir del primer dia natural del mes següent de la seva aprovació, llevat que es disposi una altra cosa. Aquesta regulació resulta compatible amb la regulació general dels efectes dels actes de les administracions públiques que preveu la Llei 39/2015, d'1 d'octubre, del procediment administratiu comú de les Administracions Públiques, i que determina que "1. Els actes de les Administracions Públiques subjectes al dret administratiu es presumiran vàlids i produiran efectes de de la data en que es dictin, llevat que en ells es disposi una altra cosa. 2. L'eficàcia restarà demorada quan així ho exigeixi el contingut de l'acte o estigui supeditada a la seva notificació, publicació o aprovació superior...". Tanmateix, es suprimeix aquest apartat:

~~3. Les modificacions de les relacions de llocs de treball produeixen efectes administratius i econòmics a partir del primer dia natural del mes següent a la seva aprovació, llevat que es disposi una altra cosa.~~

Observació 218

L'article 43, referent a la creació, supressió i modificació de llocs de treball, a l'apartat 3 exigeix l'existència de crèdit pressupostari per a poder classificar un lloc de treball o incrementar-ne les retribucions. El crèdit hauria d'exigir-se quan es fa l'oposició o quan s'ocupi aquell lloc de treball interinament. Els llocs de la RLT poden no tenir plaça correlativa temporalment.

Aquesta observació s'ha d'entendre realitzada a l'actual article 41.

Valoració: S'atén la proposta.

Se suprimeix l'apartat 3 de l'article 43 (actual article 41):

~~3. No es pot classificar cap lloc de treball, ni incrementar-ne les retribucions, sense que existeixi un crèdit adequat i suficient a aquest efecte.~~

252/838

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

Observació 219

En l'article 45 es regula el nou instrument de gestió de llocs de treball que haurà de tenir informació dels llocs (si no està a la relació de llocs de treball: funcions, jornada i horaris, requisits, àmbit funcional). També pels llocs temporals, si bé és cert que ara està limitat als de programes (els interinatges per acumulació ja no estaran) i per programes el contingut és més limitat (denominació, durada, enquadrament estructural, retribucions i requisits). Per tant, se suma un nou instrument pels ens locals, si bé igual és més pràctic incloure tota aquesta informació en la RLT quan es faci i fer-ho més senzill, doncs l'article també ho permet. Ara bé, si es fa per programes algun nomenament sembla que sí haurà de constar en aquest nou instrument de forma preceptiva. Quin òrgan de govern aprovarà els instruments de gestió dels llocs de treball?.

A l'apartat 5 es diu que la publicació dels instruments de gestió de personal és requisit d'eficàcia i validesa de la selecció i provisió, definitiva o temporal, dels llocs de treball. L'eficàcia, des del punt de vista del dret administratiu, és la producció d'efectes. Si la selecció i la provisió no té efectes si els ens locals no tenen aquest instrument publicat a la seu, és una escletxa important que deixa una porta oberta a la ineficàcia (com a falta d'efectes) de molts processos selectius i de provisió. El previst en aquest apartat 5 (publicació) fa impossible contractar/nomenar de forma àgil.

Aquesta observació s'ha d'entendre referida a l'actual article 43.

Valoració: Proposta no atesa.

Correspon a cada administració pública, dins del seva potestat d'autoorganització, determinar l'òrgan al qual correspon l'aprovació dels instruments de gestió dels llocs de treball.

Les relacions de llocs de treball i els instruments de gestió són els instruments d'ordenació dels llocs de treball. Des d'aquesta perspectiva, la seva publicació es vincula no únicament a criteris de transparència, sinó també d'eficàcia i validesa dels processos selectius i de provisió dels llocs de treball que en són objecte.

Malgrat aquesta fou la valoració, tal com es recull convenientment en l'apartat V d'aquesta memòria relatiu al tràmit adicional d'aportacions, finalment l'article 43 ha estat objecte de nous canvis a instàncies de la pròpia Associació Catalana de Municipis (ACM) i Federació de Municipis de Catalunya (FMC), de manera que ha quedat redactat en els termes següents:

Article 43. Instruments de gestió dels llocs de treball

1. Les administracions públiques catalanes poden elaborar, de manera complementària a les relacions de llocs de treball, instruments de gestió dels llocs de treball per flexibilitzar el sistema d'ordenació i adaptar-lo a les seves necessitats organitzatives.

2. Els instruments de gestió dels llocs de treball han de contenir, com a mínim i sempre que no formin part del contingut de la relació de llocs de treball, les característiques següents per a cada lloc de treball:

a) Contingut funcional, llevat dels llocs de treball base.

253/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

253 de 838

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

- b) Localitat o sector territorial d'actuació.
c) Jornada i horari, amb concreció del tipus de jornada: ordinària, de dedicació especial o inferior a l'ordinària.
d) Requisits no essencials per ocupar-lo, que es deriven del contingut funcional del lloc de treball i, si escau, del perfil de competències exigít per a l'acompliment.
e) Àrea d'especialitat, si escau.
3. Els llocs de treball de caràcter conjuntural per a l'execució de programes temporals de les administracions públiques catalanes s'enumeren en l'instrument de gestió dels llocs de treball, en què han de constar, com a mínim, la denominació, la durada prevista, l'enquadrament estructural o classificació professional, les retribucions i els requisits exigits per a l'ocupació.
4. Les administracions públiques catalanes que no elaborin instruments de gestió de llocs de treball han d'incorporar a la respectiva relació de llocs de treball el contingut que estableix l'apartat 2 d'aquest article.
5. Els instruments de gestió dels llocs de treball han de ser objecte de publicació en la seu electrònica corporativa de l'administració corresponent.

Observació 220

En relació amb l'article 46, sobre plantilles pressupostàries, en el cas dels ens locals caldrà estar a la normativa de règim local i la normativa pressupostària en tot cas, pel que fa a la seva definició i contingut (art. 126 del TRRL; art. 283.1 del TRLMRLC; art. 26 i ss del Reglament de personal, etc.). Aquest article caldria entendre'l referit a l'Administració de la Generalitat de Catalunya.

Les plantilles de personal seran en realitat relacions de consignacions pressupostàries, se n'amplia la complexitat.

A l'apartat 1 diu que "les plantilles inclouen els llocs de treball", i hauria de dir "les places". És contrari respecte el personal directiu que contradiu l'article 26.5.

A l'apartat 5 es diu que les plantilles es "poden" aprovar juntament amb el pressupost. Els articles 283 del DL 2/2003 i 26 del RPEL diuen que s'han d'aprovar juntament amb el pressupost.

Aquesta observació s'ha d'entendre feta a l'actual article 44.

Valoració: Proposta atesa parcialment.

L'article 46, actual article 44, sobre les plantilles pressupostàries és d'aplicació a totes les administracions públiques catalanes.

En relació amb l'apartat 1, i malgrat que tant l'article 90 de la Llei 7/1985, de 2 d'abril, reguladora de les bases del règim local, com l'article 283 del Decret legislatiu 2/2003, de 28 d'abril, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei municipal i de règim local de Catalunya fan referència a "llocs de treball", cal entendre que configuren les plantilles les "places" corresponents a cada tipologia de personal.

254/838

Doc.original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

254 de 838

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

Es modifica el redactat de l'apartat 1 de l'article 46, actual article 44, en els termes següents:

*1. Les plantilles, com a instruments tècnics que vinculen la gestió del personal i la pressupostària, relacionen la totalitat de les **places** dotades pressupostàriament, classificades en grups i subgrups i, dins d'aquests, en cossos, escales o categories professionals. Les plantilles inclouen ~~els llocs de treball~~ les **places** de personal funcionari, laboral, eventual i personal directiu públic professional.*

Així mateix, es modifica l'apartat 5 de l'article 46 amb la redacció següent:

5. Les plantilles s'han de publicar als diaris o butlletins oficials i ~~es poden~~ aprovar com a annex de personal, juntament amb el pressupost.

Observació 221

En l'article 47, sobre àmbits funcionals de llocs de treball, la determinació per reglament dels criteris comuns, tot i que sigui a efectes de mobilitat administrativa, excedeix de les competències de la Generalitat en matèria de funció pública i règim local. Envaeix l'autonomia local, perquè segons el Text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic, aprovat pel Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre (TREBEP), es realitza mitjançant instruments de col·laboració no per la via reglamentària. Els ens locals no estan subordinats al Govern de la Generalitat i són els competents en matèria de mobilitat interadministrativa (art. 84.1 del TREBEP).

Aquesta observació s'ha d'entendre referida a l'actual article 45.

Valoració: Proposta no atesa.

L'Avantprojecte de llei configura en el Títol V, referit a l'ordenació dels llocs de treball, els àmbits funcionals com agrupacions de llocs de treball en funció dels coneixements, competències, perfils professionals i funcions necessaris per al seu desenvolupament i que tenen com objecte racionalitzar la gestió de recursos humans. Aquests àmbits funcionals, de caràcter voluntari per a les administracions públiques catalanes, són instruments per a l'ordenació dels processos de selecció i provisió de llocs de treball, així com per a la formació, la carrera professional i la mobilitat del personal.

Si bé el Text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic, aprovat pel Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre (TREBEP), regula la mobilitat voluntària entre les Administracions Públiques amb la finalitat d'un millor aprofitament dels recursos humans que garanteixi l'eficàcia del servei que es presti als ciutadans, preferentment mitjançant conveni de conferència sectorial o altres instruments de col·laboració, un dels elements innovadors de l'avantprojecte de llei és la regulació de la mobilitat entre les administracions públiques catalanes i la determinació dels mecanismes necessaris per a la seva implementació. En aquest sentit, el Govern pot establir, per reglament, els criteris comuns per a la determinació dels àmbits funcionals de les administracions públiques catalanes, a l'efecte de la mobilitat interadministrativa, de forma que permetin facilitar-la.

255/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

255 de 838

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

Es modifica l'apartat 3 de l'article 47, actual article 45, per afegir que el reglament s'haurà d'aprovar a proposta del Consell de l'Ocupació Pública Catalana (on hi són representades les administracions locals), en els termes següents:

3. El Govern pot ~~determinar~~ establir per reglament, a proposta del Consell de l'Ocupació Pública Catalana, els criteris comuns per a la determinació dels àmbits funcionals de les administracions públiques catalanes, a l'efecte de la mobilitat interadministrativa.

Així mateix, d'acord amb aquests criteris comuns, el Govern o les entitats supramunicipals poden aprovar àmbits funcionals tipus, els quals poden ser aplicats per les administracions locals.

Convé subratllar que malgrat aquesta fou la valoració inicial, fruit d'observacions posteriors que es recullen convenientment en l'apartat relatiu al tràmit addicional d'aportacions d'aquesta memòria, aquest article ha quedat redactat de la forma següent:

Article 45. Àrees d'especialitat dels llocs de treball

1. Les administracions públiques catalanes poden agrupar els seus llocs de treball en àrees d'especialitat en funció dels coneixements, competències, perfils professionals i funcions necessaris per al seu desenvolupament, amb l'objecte de racionalitzar la gestió de recursos humans.

2. Les àrees d'especialitat són instruments per a l'ordenació dels processos de selecció i provisió de llocs de treball, així com per a la formació, la carrera professional i la mobilitat del personal.

3. El Govern de la Generalitat pot establir, a proposta del Consell de l'Ocupació Pública Catalana, els criteris comuns per a la determinació de les àrees d'especialitat de les administracions públiques catalanes, a l'efecte de la mobilitat interadministrativa.

4. En l'àmbit de l'Administració de la Generalitat, el Govern ha d'establir la regulació de les àrees d'especialitat en què es poden agrupar els llocs de treball.

Observació 222

D'acord amb l'article 49, sobre els plans de recursos humans, els plans estratègics de recursos humans passen a ser preceptius pels ens locals de 5.000 habitants en endavant (abans 20.000). L'excepció pels de fins 5.000 és via la disposició addicional sisena. Complica més la gestió pels municipis mitjans que passaran a tenir aquesta nova obligació. Es considera que el fet d'establir aquesta mesura amb caràcter obligatori no cassa amb el que disposa l'art. 69.3 TREBEP: "3. Cada Administración Pública planificará sus recursos humanos de acuerdo con los sistemas que establezcan las normas que les sean de aplicación."

Així mateix, s'estableix que els plans operatius de recursos humans "han de contenir". L'art. 69.2 TREBEP entén que són mesures potestatives pel que fa a la seva existència, ara bé, d'acord amb aquesta redacció, no ho serien quant al seu contingut.

256/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

256 de 838

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

L'apartat 3.f) preveu incentius a la jubilació anticipada i a la baixa voluntària, tot i que caldrà preveure-ho en un pla de recursos humans amb un contingut mínim. No està clar que la jurisprudència ho avaluï per a funcionaris.

Aquesta observació s'ha d'entendre referida a l'actual article 47.

Valoració: Proposta no atesa.

Els instruments de planificació de l'ocupació pública esdevenen un aspecte clau de l'Avantprojecte de Llei, prenent especial rellevància dins d'aquests instruments els plans estratègics i els plans operatius de recursos humans. Aquestes eines de planificació són decisives per a l'optimització i racionalització de l'ocupació pública, per la qual cosa es considera necessària l'elaboració de plans estratègics de recursos humans en totes les administracions públiques catalanes. S'estableix així l'obligatorietat que totes les administracions públiques catalanes els aprovin com a mínim cada quatre anys, llevat els municipis de població inferior a cinc mil habitants. La previsió continguda a l'article 69.3 del Text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic, aprovat pel Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre (TREBEP), quant a que cada administració pública planifiqui els seus recursos humans d'acord amb els sistemes que estableixin les normes que els siguin d'aplicació és considerada compatible amb la regulació prevista a l'avantprojecte de Llei.

Quant a la previsió establerta a l'apartat 2 de l'article 49, actual article 47.2, segons la qual *"Els plans operatius han de contenir mesures d'execució de les línies dissenyades en els plans estratègics de recursos humans i la seva durada, que no pot ser inferior a la durada dels plans estratègics"*, no es troba referida a les mesures contingudes en els plans d'ordenació dels recursos humans que preveu l'article 69.2 del TREBEP, sinó al contingut dels plans operatius per a la seva execució. D'altra banda, s'estableixen a l'apartat 3, amb caràcter exhaustiu però potestatiu, les diferents mesures que poden contenir els plans estratègics i els plans operatius de les administracions públiques catalanes.

La mesura establerta a la lletra f) de l'apartat 3, relativa als incentius a l'excedència voluntària i a la jubilació anticipada o parcial, així com a la baixa definitiva en el servei públic, s'estableix com una més d'entre les diferents mesures que poden ser incloses en els plans estratègics i els plans operatius de recursos humans. Pel que fa a les mesures d'incentivació a l'excedència voluntària i a la jubilació anticipada, es troben actualment previstes en la normativa vigent (disposició addicional 21 de la Llei 30/1984, de 2 d'agost, de mesures per a la reforma de la Funció Pública i article 40 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). La seva implementació restarà condicionada en tot cas per les normes d'aplicació i els recursos disponibles en cada moment.

Observació 223

L'article 50, referit a l'oferta d'ocupació pública, a l'apartat 5 parla d'una Seu electrònica comuna de totes les administracions públiques per a publicar-la. També hauria de contemplar la publicació a la seu electrònica de la mateixa corporació.

Aquesta observació s'ha d'entendre referida a l'actual article 48.

257/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

257 de 838

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

Valoració: Proposta no atesa.

La publicació de l'oferta d'ocupació pública en la seu electrònica corporativa de cada administració es troba prevista a l'apartat 2 de l'article 50 (actual article 48):

2. Les administracions públiques catalanes han d'aprovar anualment, si escau, la seva oferta d'ocupació pública, que és objecte de publicació en el diari o butlletí oficial corresponent i en la seva seu electrònica corporativa.

Convé destacar que arran d'una observació posterior, i tal com es recull en el corresponent apartat d'aquesta memòria, aquest apartat finalment queda redactat de la forma següent:

2. Les administracions públiques catalanes han d'aprovar anualment la seva oferta d'ocupació pública, que és objecte de publicació en el diari o butlletí oficial corresponent i en la seva seu electrònica corporativa.

Observació 224

Quant a l'article 51, sobre registres de personal, la informació que determina l'apartat 5 hauria de ser la mateixa que la que es lliura a l'Estat per evitar duplicitar tasques pels ens locals.

No es conté cap referència en el sentit de l'article 71.5 del TREBEP de quan es tracti d'entitats locals sense capacitat de gestió poder recórrer a les diputacions provincials.

En relació amb l'apartat 3.c) *Reflectir les retribucions que puguin ser objecte d'inclusió a la nòmina de cada empleat públic. No es poden abonar remuneracions sense haver-se inscrit prèviament al registre de personal l'acte o resolució que les hagi reconegut*, limitarà bastant l'agilitat, i per a ajuntaments petits serà un problema no tenir un programari específic que faci de registre de personal.

Aquesta observació s'ha d'entendre realitzada a l'actual article 49.

Valoració: Proposta no atesa.

D'acord amb el previst a l'apartat 4 de l'article 51, actual apartat 4 de l'article 49, correspondrà al Govern de la Generalitat, a proposta del Consell de l'Ocupació Pública Catalana, en el qual hi són representades les administracions locals, establir, mitjançant reglament, els continguts mínims comuns dels registres de personal i els criteris o estàndards que han de permetre l'intercanvi homogeni de la informació entre les diferents administracions públiques catalanes.

La disposició addicional cinquena, d'altra banda, preveu l'assessorament i assistència tècnica a les administracions locals catalanes de les diputacions catalanes i altres ens supramunicipals, així com l'Administració de la Generalitat, per a la elaboració dels instruments de gestió i planificació previstos a la Llei, especialment a les administracions locals de menor capacitat econòmica i de gestió.

Observació 225

En relació amb l'article 52 sobre els principis que informen els processos selectius de l'ocupació pública catalana, es produeix un increment del nombre de principis rectors,

258/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

258 de 838

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

respecte dels previstos a l'art. 55.2 del TREBEP, que no necessàriament han de revertir en una millora dels processos selectius, si no es disposa de majors recursos i suport.

Aquesta observació s'ha d'entendre referida a l'actual article 50.

Valoració: Proposta no atesa.

Es recullen en l'Avantprojecte de llei els principis sota els quals les administracions públiques catalanes han de seleccionar el personal funcionari i laboral, mitjançant els procediments corresponents. Aquests principis, tot i que definits de forma més exhaustiva que al Text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic, aprovat pel Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre (TREBEP), es troben vinculats als principis d'igualtat, mèrit, capacitat, publicitat i idoneïtat que regeixen l'accés a l'ocupació pública. No es considera que la seva aplicació requereixi més recursos o suport que els disponibles actualment.

Observació 226

En relació amb l'article 53, sobre els requisits per a l'accés a l'ocupació pública catalana, es podria aprofitar per a incloure que no cal acreditar el català si ja s'ha acreditat prèviament en qualsevol procés selectiu (lletra d). Actualment l'article 5 del D161/2002 ho restringeix si s'ha obtingut plaça o si és dins la mateixa oposició.

En relació amb el castellà caldria afegir que no cal acreditar-ho si són persones originàries de països en què el castellà és llengua oficial.

Aquesta observació s'ha d'entendre referida a l'actual article 51.

Valoració: Proposta no atesa.

La regulació que es proposa és més pròpia d'un reglament. Es modifica la redacció de l'article 53, apartat 1, lletra d), actual article 51.1.d), en els termes següents:

Article 53 (actual article 51). Requisits per a l'accés a l'ocupació pública catalana

1. Per participar en els processos selectius d'accés a l'ocupació pública s'han de complir els requisits següents:

*d) Acreditar el coneixement ~~de la llengua catalana~~ **del català, tant en l'expressió oral com en l'escrita i, si escau, de l'aranès, en els termes que es determinin per reglament.** Les persones aspirants que no tinguin la nacionalitat espanyola han d'acreditar els coneixements adequats ~~del castellà~~ **llengua castellana**.*

Malgrat aquesta fou la valoració de l'observació, tal com es recull convenientment en l'apartat V d'aquesta memòria relatiu al tràmit addicional d'aportacions, arran de noves observacions rebudes amb posterioritat, l'article 51 evoluciona amb la redacció següent:

Article 51. Requisits per a l'accés a l'ocupació pública catalana

259/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

259 de 838

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

1. Per participar en els processos selectius d'accés a l'ocupació pública s'han de complir els requisits següents:

d) Acreditar el coneixement del català, tant en l'expressió oral com en l'escrita i, si escau, de l'aranès, en els termes que es determinin per reglament. Queden exemptes de la realització de la prova de llengua catalana les persones candidates que acreditin la superació d'una prova del mateix nivell o superior en algun procés selectiu d'accés a la condició de personal funcionari o laboral fix de l'administració convocant.

e) Les persones aspirants que no tinguin la nacionalitat espanyola han d'acreditar coneixements adequats de llengua castellana, d'acord amb el que estableixin les bases de la convocatòria, llevat que siguin originàries de països en que aquesta llengua és oficial.

Fruit de les observacions addicionals formulades pel Departament de Política Lingüística el 10 de setembre de 2025, i que es recullen convenientment en l'apartat I. Informació interdepartamental, punt 8.2 de la present memòria, finalment la lletra d) de l'apartat 1 de l'article 51 ha quedat redactat de la forma següent:

d) Acreditar el coneixement del català, tant en l'expressió oral com en l'escrita i, si escau, de l'aranès, en els termes que es determinin per reglament. Queden exemptes de la realització de la prova de llengua catalana les persones candidates que acreditin la superació d'una prova del mateix nivell o superior en algun procés selectiu d'accés a la condició de personal funcionari o laboral fix de l'administració convocant, en la forma i el termini que es determinin reglamentàriament.

Observació 227

A l'article 55 sobre l'accés a l'ocupació pública catalana de les persones amb discapacitat, l'apartat 5 estableix una quota de discapacitats mínima a les administracions públiques del 3% dels efectius. Aquesta quota en el Decret 86/2015 és del 2%.

Aquesta observació s'ha d'entendre realitzada a l'actual article 53.

Valoració: Proposta no atesa.

Amb la voluntat d'impulsar un marc normatiu i accions que fomentin l'accés a l'ocupació pública catalana de les persones amb discapacitat, es preveu en l'avantprojecte de Llei que les administracions públiques catalanes hagin de disposar d'un mínim d'un 3% dels efectius totals amb persones amb discapacitat, incloent-hi l'ocupació temporal (article 55.5 –actual article 53-). Aquesta previsió, tot i que supera els límits que s'estableixen al Text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic, aprovat pel Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre (TREBEP), i al Decret 86/2015, de 2 de juny, respon al principi d'igualtat d'oportunitats, no-discriminació i accessibilitat universal a l'ocupació pública de les persones amb discapacitat establert en la Llei.

Tanmateix, cal destacar que fruit dels canvis que ha patit el text de l'avantprojecte de Llei arran de les diverses observacions i aportacions rebudes amb posterioritat, tal com es recull més endavant en aquesta memòria, finalment l'article 53, apartat 1 de l'avantprojecte de Llei preveu que: "1. En les ofertes d'ocupació pública de les administracions públiques catalanes

260/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

260 de 838

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

s'ha de reservar una quota no inferior al 7 % de les vacants perquè siguin cobertes per persones amb discapacitat acreditada d'acord amb la normativa sectorial vigent. Aquestes persones han de superar els processos selectius i acreditar, abans de la publicació de la relació definitiva d'aspirants admesos i exclosos en el procés selectiu, la seva capacitat funcional i la compatibilitat entre la seva discapacitat i el desenvolupament de les funcions i tasques assignades al cos, escala o categoria corresponent.

La reserva del mínim del 7 % s'ha de fer de manera que, almenys, el 2 % d'aquesta reserva sigui per a persones que acreditin discapacitat intel·lectual.

Aquesta reserva s'ha de realitzar per permetre que progressivament s'assoleixi un 2 % dels efectius totals amb persones amb discapacitat en cada administració pública catalana”.

Observació 228

A l'article 59 sobre la composició dels òrgans de selecció, l'apartat 2 indica que cal garantir la presència equilibrada d'homes i dones en els tribunals de selecció, en tots i de forma preceptiva. Complica la gestió pels petits. Ja costa trobar membres pels Tribunals actualment sense aquesta condició.

L'apartat 4 diu que dues terceres parts dels membres dels òrgans de selecció han de ser persones acreditades per l'EAPC en competències tècniques de selecció. Caldrà saber en què consisteix aquesta acreditació i com es gestionarà per a que no paralitzi els procediments de selecció.

Aquesta observació s'ha d'entendre referida a l'actual article 57.

Valoració: Proposta no atesa.

La Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, estableix a l'article 16, referit a les polítiques d'igualtat efectiva de dones i homes en la funció pública, que “2. *Les administracions públiques de Catalunya han d'impulsar la representació paritària de dones i homes en la composició dels tribunals o òrgans tècnics de selecció*”.

Quant a l'acreditació per part de l'Escola d'Administració Pública de Catalunya (EAPC) dels membres dels òrgans de selecció en competències tècniques de selecció, el mateix article 59.4, actual article 57.4, estableix que l'EAPC, d'acord amb el que es determini per reglament i amb la proposta prèvia del Consell de l'Ocupació Pública Catalana, ha d'establir el sistema d'acreditació per formar part dels òrgans de selecció. Per tant, caldrà regular per reglament l'acreditació a la qual es fa referència, restant garantida la participació de les diferents administracions locals en el tràmit previ davant el Consell de l'Ocupació Pública Catalana.

Observació 229

En l'establiment d'un redisseny de les polítiques de selecció per l'accés a l'ocupació pública s'aprecia una orientació exclusiva a l'accés a l'Administració de la Generalitat de Catalunya, sense exprés abast a l'accés a l'ocupació pública a l'administració local i impacte de la regulació als processos selectius de les administracions locals.

261/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

261 de 838

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

Valoració: Proposta no atesa.

En l'àmbit de la selecció, l'Avantprojecte de llei estableix un marc regulador comú per a totes les administracions catalanes pel que fa als òrgans i als sistemes de selecció dels empleats públics, així com quant al contingut dels processos selectius i als instruments de selecció.

La gestió de la selecció del personal funcionari de l'Administració de la Generalitat s'atribueix a l'Escola d'Administració Pública de Catalunya (EAPC), en tant que respecte a la resta d'administracions públiques catalanes, aquesta competència serà exercida pels òrgans o institucions que determinin aquestes, d'acord amb les seves competències, sens perjudici de les que respecte a les administracions locals pugui exercir l'EAPC quan li siguin encomanades.

Observació 230

D'acord amb l'article 61, el sistema de concurs només s'aplica a la selecció de personal funcionari de carrera, amb caràcter excepcional, quan així ho estableixi una norma amb rang legal. La disposició derogatòria deroga l'art. 290 del Decret legislatiu 2/2003 que preveu: "*2 El sistema de concurs només es pot utilitzar per a adquirir la condició de funcionari amb caràcter excepcional quan es tracta de proveir llocs de treball corresponents a places singulars pertanyents als grups A i B que, per raó de les característiques i de la tecnificació, han d'ésser proveïdes amb personal de mèrits rellevants i condicions excepcionals.*" Cal saber com quadra la derogació en les derogatòries amb la norma. No està del tot resolt, hi ha aspectes, com l'esmentat, que es contemplen en el Decret legislatiu 2/2003 i no s'han traslladat a la norma.

Aquesta observació s'ha d'entendre referida a l'actual article 59.

Valoració: Proposta no atesa.

De conformitat amb la disposició derogatòria única de l'Avantprojecte de llei, es deroguen els articles 282 a 305 i la disposició transitòria quarta del text refós de la Llei municipal i del règim local de Catalunya, aprovat pel Decret legislatiu 2/2003, de 28 d'abril. Així, i respecte al Títol XX "*Del personal al servei dels ens locals*", resta derogat l'article 290 i, en concret, la previsió que permet la utilització del sistema de concurs per a adquirir la condició de funcionari amb caràcter excepcional quan es tracta de proveir llocs de treball corresponents a places singulars pertanyents als grups A i B (cal entendre A1 i A2), que per raó de les característiques i de la tecnificació, han de ser proveïdes amb personal de mèrits rellevants i condicions excepcionals. Aquesta derogació comporta que, a l'entrada en vigor de la Llei de l'ocupació pública catalana i, d'acord amb el que preveu l'article 61.4, actual article 59.4, "*El sistema de concurs només s'aplica a la selecció de personal funcionari de carrera amb caràcter excepcional, quan així ho estableixi una norma amb rang legal*".

Pel que fa als articles (282 a 305) i la disposició transitòria (quarta) del text refós de la Llei municipal i del règim local de Catalunya, aprovat pel Decret legislatiu 2/2003, de 28 d'abril que, a partir de l'entrada en vigor de la Llei, resten derogades, les matèries regulades es troben contingudes en l'avantprojecte de llei, sens perjudici que alguns aspectes requeriran desplegament o adaptació reglamentària.

262/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

262 de 838

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

Observació 231

En relació amb l'article 69 sobre selecció d'empleats públics temporals, en les borses no faran les proves les persones que hagin superat un procés sense obtenir plaça; però realment no és que aquestes persones quedin exemptes, sinó que aquestes persones (si és per obtenir plaça és en processos de FC/LF) per mandat de la DA 1 del RD 896 tenen preferència en el nomenament com a funcionaris interins (és a dir, que no han de fer cap prova per estar en Borsa, doncs ja estan en Borsa).

L'apartat 2 estableix que els òrgans de selecció de personal temporal han de comptar, com a mínim amb un membre acreditat per l'EAPC en processos i tècniques selectives. Caldrà saber a què respon aquesta acreditació.

D'acord amb l'apartat 5, el principi de publicitat es compleix amb 5 dies hàbils, llevat que sigui per substitucions per període inferior a 3 mesos. Caldria aclarir quin termini correspon en aquests casos (o és que no cal aquesta publicitat per a substitucions per 3 mesos?). Altrament el concepte "per substitució" és diferent en funcionaris que en laborals amb la reforma laboral, i la norma ho fa servir de forma genèrica i indistinta tant per funcionaris com per laborals.

Aquesta observació s'ha d'entendre referida a l'actual article 67.

Valoració: Proposta atesa parcialment.

La disposició final del Reial Decret 896/1991, de 7 de juny, pel qual s'estableixen les regles bàsiques i els programes mínims a que ha d'ajustar-se el procediment de selecció dels funcionaris de l'Administració Local, determina que la disposició adicional primera, paràgraf segon, on s'indica la preferència dels aspirants que hagin aprovat algun exercici en les proves d'accés, no té contingut de norma bàsica. Tanmateix, se suprimeix l'apartat 3 de l'article 69 (actual article 67):

~~3. La superació d'un procés selectiu sense obtenir plaça o de proves d'un procés selectiu d'accés a la condició de personal funcionari de carrera o personal laboral fix constitueixen un mèrit preferent per a la selecció com a personal temporal del mateix cos, escala o categoria professional.~~

Atesa la voluntat de professionalitzar els òrgans de selecció de personal, s'estableix també que en relació amb la selecció temporal aquests òrgans hagin de comptar, com a mínim, amb un membre acreditat per l'Escola d'Administració Pública de Catalunya en processos i tècniques selectives. La concreció d'aquesta acreditació haurà de ser desenvolupada.

No es considera susceptible de regulació en la Llei el termini mínim de publicació de les convocatòries. Se suprimeix el primer paràgraf de l'article 5:

~~5. El principi de publicitat s'entén satisfet amb la inserció de la convocatòria a la seu electrònica de l'administració o entitat convocant durant un termini mínim de cinc dies hàbils, llevat de les convocatòries per als nomenaments o contractacions per causa de la substitució de la persona titular del lloc de treball per un període inferior a tres mesos.~~

263/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

263 de 838

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

Les administracions públiques catalanes han de publicar i difondre en la seu electrònica comuna de les administracions públiques catalanes els processos de selecció de personal temporal.

Malgrat aquesta fou la valoració de l'observació, tal com es recull convenientment en l'apartat V d'aquesta memòria relatiu al tràmit addicional d'aportacions, finalment l'actual article 67 ha estat objecte de diversos canvis a instàncies de la pròpia Associació Catalana de Municipis (ACM) i Federació de Municipis de Catalunya (FMC), així com de la mateixa unitat promotora de la iniciativa, de manera que ha quedat redactat en els termes següents:

Article 67. Selecció d'empleats públics temporals

1. La selecció del personal funcionari interí i del personal laboral temporal de les administracions públiques catalanes s'ha de portar a terme mitjançant procediments àgils, amb garantia dels principis d'igualtat, mèrit, capacitat, publicitat i celeritat.

Les persones que participin en aquests processos de selecció han de reunir els requisits d'accés a l'ocupació pública establerts en aquesta Llei.

2. El procés de selecció del personal funcionari interí i del personal laboral temporal ha de garantir la idoneïtat de la persona seleccionada per a l'adequat desenvolupament de les funcions del lloc de treball.

La selecció del personal temporal es pot dur a terme mitjançant la constitució de borses d'ocupació temporal amb vigència limitada, o bé mitjançant convocatòries específiques quan sigui més adequat a la necessitat i les característiques dels llocs de treball a cobrir, d'acord amb el que s'estableixi reglamentàriament.

3. Les administracions públiques catalanes han de publicar i difondre els processos de selecció de personal temporal en la seva seu electrònica i en el Portal de l'ocupació pública catalana.

4. En els procediments de selecció de personal funcionari interí, sempre que la naturalesa i la durada prevista del nomenament ho permetin, s'ha de preveure un període de prova, que no pot excedir de sis mesos per a llocs de treball dels subgrups A1 i A2, ni de tres mesos per a la resta de grups i subgrups. Aquest període de prova ha de ser supervisat pel superior jeràrquic immediat de la persona seleccionada. No s'exigeix període de prova quan la persona seleccionada hagi prestat serveis durant un període mínim d'un any i disposi d'un informe d'avaluació favorable respecte d'un nomenament d'interinitat immediatament anterior en el mateix cos o escala.

En els procediments de selecció de personal laboral temporal el període de prova es regeix pel que disposa la legislació laboral.

5. L'Escola d'Administració Pública de Catalunya pot convocar periòdicament processos de selecció de personal temporal per als diferents cossos, escales de personal funcionari, amb la finalitat de constituir borses d'ocupació temporal a les quals poden recórrer totes les administracions públiques catalanes, d'acord amb el conveni que subscriguin a aquest efecte

264/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

264 de 838

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

i sense perjudici de les altres borses d'ocupació pública temporal que hagin conveniat les administracions públiques catalanes.

6. En l'àmbit de l'Administració de la Generalitat, la selecció temporal s'ha d'efectuar preferentment amb la constitució de borses d'ocupació temporal.

Observació 232

En relació amb l'article 81, sobre la carrera professional horitzontal, es crea un nou complement retributiu que és el complement retributiu de carrera professional. S'integra dins la carrera horitzontal on es valora la trajectòria i actuació professional, l'avaluació de l'acompliment, la formació, el treball realitzat, coneixements, competències, experiència. S'estableixen 4 trams. El primer i segon tram requereix 4 anys d'exercici professional i el 3r i 4t 6 anys. No queda clar si aquest termini és per cada tram i com computa. Està definit encara molt general i requereix desplegament. Deixa que les Administracions ho regulin.

Aquesta observació s'ha d'entendre referida a l'actual article 79.

Valoració: Proposta no atesa.

Tal com determina l'apartat 4 de l'article 81, actual article 79.4, la carrera professional horitzontal s'estructura en quatre trams de desenvolupament professional en cada grup o subgrup i s'inicia en el primer tram del grup o subgrup al qual pertany el funcionari de carrera. Per a l'accés al primer i segon tram és necessari acreditar com a mínim quatre anys d'exercici professional, i per als trams tercer i quart, com a mínim sis anys.

S'han de computar els anys d'exercici professional en el grup o subgrup, amb independència que els serveis s'hagin prestat en el mateix lloc de treball o en un de diferent. A aquest efecte, s'ha de computar com a temps de permanència el de servei actiu, i també el temps que es romanguí en les situacions administratives que comportin el dret a la reserva del lloc de treball.

Correspon a les administracions públiques catalanes, de conformitat amb l'establert a l'apartat 8 del mateix article, regular la carrera professional horitzontal amb les condicions i efectes establerts en la Llei. El sistema de carrera professional horitzontal ha de ser únic en cada administració o àmbit sectorial d'aquesta.

El Govern de la Generalitat pot determinar, per reglament i a proposta del Consell de l'Ocupació Pública Catalana, els criteris comuns aplicables a la carrera professional horitzontal en el conjunt de les administracions públiques catalanes a l'efecte exclusiu de facilitar la mobilitat interadministrativa dels funcionaris de carrera i el reconeixement mutu dels diferents trams de desenvolupament professional, respectant l'àmbit competencial local i universitari.

Convé destacar que, per bé que inicialment aquesta fou la valoració, el contingut de l'article ha estat objecte de modificació arran de valoracions rebudes amb posterioritat. Més endavant, en els apartats V i X d'aquesta memòria, es recull convenientment el canvi produït al respecte de l'actual article 79, que queda redactat de la forma següent:

265/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

265 de 838

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

Article 79. Carrera professional horitzontal

1. La carrera professional horitzontal consisteix en la progressió en un sistema de trams que reconeix de manera individualitzada el desenvolupament professional, sense necessitat de canviar de lloc de treball o d'àrea d'especialitat.

2. La carrera professional horitzontal ha de valorar, mitjançant un sistema objectiu i reglat, el domini, l'expertesa i l'impacte d'aportació de valor. A aquest efecte, es valora la trajectòria i l'actuació professional, inclosa l'avaluació favorable de l'acompliment, la qualitat dels treballs duts a terme, els coneixements, competències, experiència, la participació en activitats formatives d'interès per a l'organització, així com d'aquells altres mèrits i aptituds que puguin establir-se reglamentàriament.

3. L'accés a la carrera professional horitzontal té caràcter voluntari i dona dret a la percepció del complement retributiu de carrera professional, així com al reconeixement professional inherent.

4. La carrera professional horitzontal s'estructura en quatre trams de desenvolupament professional en cada grup o subgrup i s'inicia en el primer tram del grup o subgrup al qual pertany el funcionari de carrera. Per a l'accés al primer i segon tram és necessari acreditar com a mínim quatre anys de serveis prestats, i per als trams tercer i quart, com a mínim sis anys.

S'han de computar els anys de serveis prestats en el grup o subgrup, amb independència que els serveis s'hagin prestat en el mateix lloc de treball o en un de diferent. A aquest efecte, s'ha de computar com a temps de permanència el de servei actiu, i també el temps que es romanguí en les situacions administratives que comportin el dret a la reserva del lloc de treball.

Els anys de serveis prestats no atorguen l'accés automàtic als trams de la carrera professional horitzontal.

5. El personal funcionari que accedeixi a un grup o subgrup superior comença la carrera en el primer tram d'aquest grup o subgrup, si bé continua percebent el complement de carrera professional que tingui reconegut en el grup o subgrup d'origen, al qual s'ha d'anar sumant les quanties corresponents als trams que es reconeixin en el nou grup o subgrup, i sense que, en cap cas, la quantia final a percebre pugui superar l'import corresponent a l'últim tram del grup o subgrup superior al qual es pertanyi.

Quan el personal canviï a un grup o subgrup de classificació mitjançant promoció interna abans del reconeixement d'un tram de carrera professional horitzontal, la fracció de temps transcorregut es considera temps de serveis prestats en el nou grup o subgrup a l'efecte de reconeixement del tram de carrera professional horitzontal corresponent al nou grup o subgrup en el qual presti serveis.

6. El temps de serveis prestats pel personal funcionari interí en el mateix grup o subgrup en el qual adquireixi la condició de personal funcionari de carrera és computable a l'efecte del reconeixement dels corresponents trams de carrera professional horitzontal.

266/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

266 de 838

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

7. Els trams de desenvolupament professional, una vegada reconeguts, són objecte de consolidació, sense perjudici del que es disposa en la regulació del règim disciplinari per a la sanció de demèrit i per l'avaluació desfavorable de l'acompliment, en els termes previstos en aquesta Llei.

8. Les administracions públiques catalanes han de regular la carrera professional horitzontal amb les condicions i efectes establerts en aquesta Llei.

El sistema de carrera professional horitzontal ha de ser únic en cada administració o àmbit sectorial d'aquesta.

El Govern de la Generalitat pot determinar, per reglament i a proposta del Consell de l'Ocupació Pública Catalana, els criteris comuns aplicables a la carrera professional horitzontal en el conjunt de les administracions públiques catalanes a l'efecte exclusiu de facilitar la mobilitat interadministrativa dels funcionaris de carrera i el reconeixement mutu dels diferents trams de desenvolupament professional, respectant l'àmbit competencial local i universitari.

9. A l'Administració de la Generalitat, la carrera professional horitzontal s'estructura en els quatre trams següents: inicial, consolidat, expert i referent.

La valoració del desenvolupament professional per al reconeixement de cada tram de carrera professional correspon a una comissió tècnica d'avaluació. S'ha d'establir per reglament la composició i el funcionament de la comissió tècnica, així com el procediment i els efectes del reconeixement de la progressió professional.

10. A l'Administració de la Generalitat, el desplegament reglamentari del sistema de carrera professional ha de garantir la flexibilitat del model, la seva adaptació a les diferents àrees d'especialitat i la possibilitat d'incorporar sistemes d'avaluació i progressió basats en el valor aportat i el desenvolupament professional efectiu.

Observació 233

L'art. 82, sobre la promoció interna del personal funcionari de carrera, a l'apartat 5 diu que "Si el nombre d'aspirants que superen els processos selectius derivats d'una oferta d'ocupació pública és inferior al de les places convocades en algun dels torns, el nombre resultant de vacants es pot incorporar del torn de promoció interna al torn lliure i a l'inrevés, sempre que les bases de la convocatòria ho disposin." Amb les limitacions habituals de la LPGE en les places lliures, serà complicat de materialitzar. Tema diferent serà si no hi ha límit de la taxa de reposició a la LPGE, però igual caldria indicar-ho.

Aquesta observació s'ha d'entendre referida a l'actual article 80.5.

Valoració: Proposta no atesa.

La incorporació de vacants d'un torn a un altre (torn lliure i promoció interna) és potestativa d'acord amb el previst a l'article 82. Per tant, restarà condicionada a les limitacions que quant a la taxa de reposició estableixin les lleis de pressupostos generals de l'Estat, en el seu cas.

267/838

Doc.original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

267 de 838

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

Observació 234

L'article 84 determina que *"Les ofertes d'ocupació pública de les administracions públiques catalanes han de reservar a la promoció interna un percentatge que no pot excedir del cinquanta per cent de places les incloses a l'oferta, i s'ha de garantir un mínim del vint per cent de vacants per a la promoció interna vertical en els casos en què hi hagi cos o escala de grup o subgrup inferior"*. El redactat és confús (diferència implícitament entre promoció intern horitzontal i vertical?).

Per les entitats locals petites aquest precepte és un problema perquè tenen poca oferta pública. Potser caldria eximir-les. Significa que sense reposició no poden fer promoció interna (igual que ara però seria el moment d'eliminar aquest punt).

Aquesta observació s'ha d'entendre referida a l'actual article 82.

Valoració: Proposta no atesa.

Tenint en compte que, de conformitat amb el previst a l'article 82, el personal funcionari de les administracions públiques catalanes té dret a la promoció interna mitjançant dues modalitats diferenciades (promoció interna vertical i promoció interna horitzontal), s'estableix una reserva no superior al 50% de les places per a la promoció interna (les dues modalitats). Pel que fa a la promoció interna vertical, es garanteix un mínim del 20% de les vacants en els casos en que hi hagi cos o escala del grup o subgrup inferior. Aquesta garantia respon al dret a la promoció interna i es considera, per tant, d'aplicació a totes les administracions públiques, si bé opera en tant que el nombre de places objecte d'oferta d'ocupació pública ho permeti.

Malgrat aquesta fou la valoració feta, tal com es recull convenientment més endavant en l'apartat relatiu al tràmit addicional d'aportacions d'aquesta memòria, finalment l'article 82 ha estat objecte de canvis, de manera que s'atén la proposta, ja que l'article queda redactat en els termes següents:

Article 82. Reserva de places per a la promoció interna

Les ofertes d'ocupació pública de les administracions públiques catalanes han de reservar a la promoció interna un percentatge que no pot excedir el 50 % de les places vacants incloses a l'oferta, i s'ha de garantir una reserva mínima del 20 % de les places vacants per a la promoció interna en els cossos o escales i, si escau, àrees d'especialitat, en què sigui procedent.

Observació 235

En relació amb el Títol IX sobre provisió de llocs de treball i mobilitat, la provisió de llocs de treball en la majoria d'Ajuntaments (petits i mitjans), es fa mitjançant la cobertura de places amb personal de nova incorporació i de forma solapada i directament derivada amb el procés selectiu. Es podria preveure alguna referència a aquesta realitat de l'Administració Local tant en relació a aquest punt com en relació a la pròpia regulació general dels sistemes de provisió.

268/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

268 de 838

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

D'altra banda, podria regular-se el concepte de "*vacant dotada pressupostàriament*", en la mesura que en algunes ocasions ha existit certa controvèrsia respecte a l'abast exacte d'aquest concepte.

Valoració: Proposta no atesa.

No consta cap proposta referida a la situació que s'apunta en relació amb l'administració local quant a la provisió dels llocs de treball, no queda clar l'excepcionalitat que es pretén regular.

Quant a la regulació del concepte de "*vacant dotada pressupostàriament*" no s'explicita el motiu de controvèrsia i, per tant, no es pot valorar en quin sentit es pretén la seva clarificació.

Observació 236

L'article 90, referent al concurs general de provisió de llocs de treball, estableix a l'apartat 1 l'obligació de publicar les convocatòries de concurs general cada dos anys com a mínim. Els ens locals petits fan adscripció directa. Els mitjans i grans caldrà veure si fan provisió segons necessitats o si tenen aquesta sistemàtica.

L'apartat 4 contempla processos unitaris de provisió de llocs de treball (mitjançant conveni entre administracions catalanes). Qui els durà a terme?.

Aquesta observació s'ha d'entendre referida a l'actual article 88.

Valoració: Proposta no atesa.

D'acord amb el previst en l'article 87 de l'Avantprojecte de Llei, les administracions públiques catalanes han de proveir els llocs de treball mitjançant procediments que garanteixin els principis d'igualtat, mèrit, capacitat, publicitat i transparència. A aquest efecte, els llocs de treball reservats al personal funcionari es proveeixen de forma definitiva mitjançant els sistemes ordinaris de concurs de provisió o lliure designació. En relació amb els llocs de treball base, es proveeixen amb caràcter definitiu per concurs general. Aquesta regulació s'ajusta a l'establert a l'article 78 del Text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic, aprovat pel Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre (TREBEP), referit als principis i procediments de provisió dels llocs de treball de personal funcionari de carrera, aplicable a totes les administracions públiques. Per tal de fer efectiva l'esmentada provisió de llocs sota els principis esmentats, s'estableix l'obligació de publicar les corresponents convocatòries de concurs general cada dos anys com a mínim.

L'apartat 4 de l'article 90, actual article 88.4, determina que les administracions públiques catalanes puguin acordar, mitjançant conveni, la convocatòria de processos de provisió de llocs de treball de manera unitària. El procediment per a portar a terme aquests processos s'establirà en els convenis corresponents.

Observació 237

L'article 100 i següents estableixen les modalitats de sistemes extraordinaris de provisió de llocs de treball de personal funcionari. Es preveuen molts més sistemes de provisió que els actuals del D123/97.

269/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

269 de 838

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

La provisió es limita al personal funcionari de carrera, però en el redactat es va barrejant personal laboral i funcionari interí i no queda del tot clar.

Aquesta observació s'ha d'entendre referida a l'actual article 98 i següents.

Valoració: Proposta no atesa.

L'Avantprojecte de llei recull de manera sistemàtica les diferents modalitats de provisió extraordinària de llocs de treball, que tenen com a objectiu flexibilitzar la gestió i atendre les necessitats conjunturals de forma urgent i immediata. En aquest sentit, es preveuen, a més dels sistemes extraordinaris previstos en la normativa vigent, altres sistemes més innovadors, com la promoció interna temporal, la comissió de serveis específica per a l'execució de programes de caràcter temporal, el trasllat temporal del personal funcionari de carrera a òrgans o unitats administratives de sectors prioritaris de l'activitat pública amb necessitats urgents i específiques d'efectius, així com mecanismes específics de mobilitat per motius de salut, per raó de violència masclista i per raó de violència terrorista.

Tot i referir-se el Títol IX a la provisió de llocs de treball del personal funcionari de carrera, alguns dels sistemes extraordinaris establerts, per la seva naturalesa i finalitat, poden ser també aplicables al personal funcionari interí i al personal laboral, com ara l'adscripció temporal a projectes (art. 107, actual art. 105), la mobilitat per motius de salut (art. 114, actual art. 112), la mobilitat per raó de violència masclista (art. 115, actual art. 113) i la mobilitat per raó de violència terrorista (art. 116, actual art. 114). Per aquest motiu, es considera adient la seva inclusió en l'articulat referit a aquests sistemes.

Observació 238

L'art. 102 crea una promoció interna temporal sense convocatòria. No seria com una assignació de funcions?. No s'indica com s'accedeix, pendent de desplegament.

Aquesta observació s'ha d'entendre referida a l'actual article 100.

Valoració: Proposta no atesa.

L'article 102, actual article 100, preveu com a nou sistema de provisió de llocs de treball la promoció interna temporal, subjecte a les necessitats del servei, i que habilita el personal funcionari de carrera a ocupar llocs de treball d'un altre cos o escala del grup o subgrup immediatament superior per un període màxim de dos anys, sempre que reuneixi els requisits d'ocupació establerts. Aquest sistema permet, d'una banda, l'adquisició d'experiència i expertesa professional davant l'expectativa d'esdevenir personal funcionari de carrera del nou cos o escala mitjançant les convocatòries de promoció interna i, d'altra banda, evitar el recurs al nomenament de personal funcionari interí i incrementar la temporalitat. Tal com s'indica en el mateix article, ha de ser objecte de desenvolupament reglamentari.

Aquest sistema de provisió de llocs de treball és diferent de l'atribució de funcions prevista a l'article 106, actual article 104, que comporta atribuir funcions, tasques o responsabilitats diferents dels propis del lloc de treball que s'ocupi, sempre que siguin adequades al cos o escala de pertinença.

270/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

270 de 838



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

Observació 239

Als articles 101, 106 i 107 es regula la comissió de serveis, atribució temporal de funcions i adscripció temporal projectes. No es preveu cap obligació de fer un procés previ de publicitat i lliure concurrència, tal com la jurisprudència ha previst per comissions de servei.

Aquesta observació s'ha d'entendre referida als actuals articles 99, 104 i 105.

Valoració: Proposta no atesa.

L'article 85.1 de l'Avantprojecte de Llei ja estableix que les administracions públiques catalanes han de proveir els llocs de treball mitjançant procediments que garanteixin els principis d'igualtat, mèrit, capacitat, publicitat i transparència.

Observació 240

En relació amb l'article 118, sobre la mobilitat interadministrativa, es manifesta el desacord amb l'enfoc, atès que no respecta l'autonomia local. Si el personal disposa de l'acreditació de l'EAPC, tindrà dret a la mobilitat tot i que no ho permeti la RLT.

Aquesta observació s'ha d'entendre referida a l'actual article 116.

Valoració: Proposta no atesa.

En el marc de les competències atribuïdes en l'article 136 de l'Estatut d'Autonomia en matèria de funció pública i personal al servei de les administracions públiques catalanes, que determina, respectant el principi d'autonomia local, la competència exclusiva de la Generalitat sobre el règim estatutari del personal als serveis de les administracions públiques catalanes i sobre l'ordenació de l'organització de la funció pública, l'avantprojecte de Llei estableix un nou model d'ocupació pública catalana en el qual la mobilitat interadministrativa entre les administracions públiques catalanes es configura com un dels seus eixos vertebradors, regulant la Llei els mecanismes per tal que sigui efectiva i es dugui a terme en condicions d'igualtat en tot el territori català.

Per a la implantació d'aquesta mobilitat, s'atribueix a l'Escola d'Administració Pública de Catalunya (EAPC) la competència per a l'acreditació del personal de les administracions públiques a l'efecte de la seva mobilitat, acreditació que es pot obtenir mitjançant la superació d'un procés selectiu d'accés a l'ocupació pública o bé amb la superació d'una prova específica, ambdós gestionats per l'EAPC. L'avantprojecte de Llei preveu, així mateix, que la convocatòria de processos d'acreditació de coneixements i competències professionals que habilitin la mobilitat del personal funcionari entre les administracions públiques catalanes pugui ser exercida també per les administracions locals i les universitats públiques catalanes en l'àmbit de la seva competència, amb l'homologació prèvia de l'EAPC, en els termes que s'estableixin per reglament. Aquesta acreditació permetrà garantir l'homologació en les condicions d'accés a l'ocupació pública catalana i, per tant, les condicions mínimes necessàries per a la provisió dels llocs de treball de les administracions públiques catalanes, de forma que amb l'acreditació expedida al personal funcionari de carrera té dret a la mobilitat interadministrativa sense necessitat que les corresponents relacions de llocs de treball ho prevegin.

271/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

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

Excepcionalment, quan siguin homologables les funcions dels cossos i escales, la mobilitat entre les administracions públiques es pot duu a terme de conformitat amb els requisits i condicions que determini prèviament l'administració de destinació en les relacions de llocs de treball i d'acord amb el que disposi la convocatòria corresponent, conforme al principi de reciprocitat i segons els convenis de col·laboració que es puguin subscriure.

Malgrat aquesta fou la valoració inicial, amb posterioritat, tal com es recull convenientment en els apartats V.1 i VII d'aquesta memòria, l'article 118, actual article 116 ha estat objecte de canvis a instàncies de la pròpia Associació Catalana de Municipis (ACM) i Federació de Municipis de Catalunya (FMC), i després de la Comissió de Govern Local de Catalunya, de manera que les al·legacions al respecte han estat ateses.

Així, l'article 116 ha quedat redactat en els termes següents:

Article 116. Mobilitat interadministrativa

1. El personal funcionari de carrera pot accedir a llocs de treball d'altres administracions públiques catalanes, d'acord amb els requisits i condicions que s'estableixen en aquesta Llei, mitjançant la participació en concursos de provisió o pel sistema de lliure designació.

2. Les administracions públiques catalanes promouran la mobilitat interadministrativa del personal funcionari mitjançant la subscripció de convenis en el marc del sistema d'acreditacions per a la mobilitat interadministrativa. Aquestes acreditacions es podran obtenir a través d'algun dels procediments següents:

a) La superació d'un procés selectiu d'accés al cos o escala corresponent gestionat per l'Escola d'Administració Pública de Catalunya.

b) La superació d'una prova selectiva i específica d'acreditació de coneixements i competències professionals, que ha de convocar periòdicament l'Escola d'Administració Pública de Catalunya.

El personal funcionari de carrera que resulti acreditat d'acord amb algun dels procediments anteriors té dret a la mobilitat entre les administracions públiques catalanes sempre que tant l'Administració d'origen com la de destinació hagin subscrit el corresponent conveni de mobilitat interadministrativa, amb independència del que disposin les respectives relacions de llocs de treball, i sempre que es compleixin els requisits establerts a la convocatòria.

3. El personal funcionari de carrera que hagi fet efectiu el dret a la mobilitat interadministrativa mitjançant el sistema d'acreditacions, haurà de romandre en l'administració de destinació un mínim de cinc anys des que hi va ser-hi destinat.

4. L'Escola d'Administració Pública de Catalunya ha de disposar d'un registre del personal funcionari de carrera acreditat per a la mobilitat interadministrativa el qual ha de ser accessible a les administracions públiques catalanes que hagin subscrit convenis a l'efecte.

5. Quan les funcions dels cossos i escales siguin homologables, la mobilitat entre les administracions públiques es pot dur a terme, així mateix, de conformitat amb els requisits i condicions que determini prèviament l'administració de destinació en les relacions de llocs de

272/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

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

treball i d'acord amb el que disposi la convocatòria corresponent, conforme al principi de reciprocitat.

Observació 241

En relació amb l'article 120 sobre la mobilitat per transferència de serveis d'altres administracions públiques, pel al personal laboral es fa remissió a la successió d'empresa a l'apartat 3. Això torna a ser una volta al dret laboral, que farà que s'entri en activitats materialitzades o no materialitzades. A banda, és competència de l'Estat.

Aquesta observació s'ha d'entendre referida a l'actual article 118.

Valoració: Proposta no atesa.

Atès que els processos de transferència de serveis entre administracions públiques impliquen tant a personal funcionari com laboral, l'apartat 3 de l'article 120, actual article 118, en fa referència, si bé amb remissió a la successió d'empresa i a la legislació laboral i a la negociació col·lectiva.

Observació 242

En relació amb l'article 107, relatiu a l'adscripció temporal a projectes, els apartats 4, 5 i 6 de semblaria que estan mal col·locats, i que en realitat són els apartats 4, 5 i 6 de l'article 106, perquè parlen de l'atribució temporal de funcions (art. 106) i no de l'adscripció temporal a projectes (art. 107).

Aquesta observació s'ha d'entendre feta a l'actual article 105.

Valoració: Proposta atesa parcialment.

Es modifiquen els apartats 4, 5 i 6 de l'article 107, actual article 105, en els termes següents:

4. ~~L'atribució adscripció temporal de funcions~~ té per objecte el desenvolupament temporal de funcions, tasques i responsabilitats vinculades al projecte, que, en qualsevol cas, s'han de correspondre amb les pròpies del cos, escala o categoria. El personal funcionari amb ~~atribució adscripció temporal de funcions a un projecte~~ continuarà percebent les retribucions íntegres del seu lloc de treball, sens perjudici de la percepció de les indemnitzacions per raó del servei que li puguin correspondre. ~~L'atribució adscripció temporal de funcions~~ es limita al temps necessari per al desenvolupament de les funcions i tasques atribuïdes al projecte, i tindrà una durada de quatre anys com a màxim.

5. ~~L'atribució adscripció temporal de funcions~~ té caràcter voluntari i només excepcionalment pot tenir caràcter forçós, sempre que s'acrediti la inexistència de personal voluntari amb el perfil professional adequat i es justifiqui la impossibilitat de garantir la prestació adequada de les funcions vinculades al projecte.

6. Les resolucions d'~~atribució adscripció temporal a un projecte de funcions~~ seran comunicades a les organitzacions sindicals més representatives en l'àmbit que correspongui.

273/838

Doc.original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

273 de 838

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

Observació 243

A l'article 115, sobre la mobilitat interadministrativa, la regulació de la mobilitat interadministrativa de les empleades públiques per raó de violència masclista de l'apartat 4 resulta insuficient per portar-la a la pràctica amb seguretat jurídica per a les administracions implicades.

Aquesta observació s'ha d'entendre referida a l'actual article 113.

Valoració: Proposta no atesa.

No s'indiquen els motius pels quals es considera que la subscripció de convenis resulta selectiu amb una prova selectiva i específica, excepte que siguin homologables les funcions. per raó de violència masclista i, d'altra banda, no consta cap proposta alternativa.

Observació 244

L'article 118, referent a la mobilitat interadministrativa, contempla la superació d'un procés selectiu amb una prova selectiva i específica, excepte que siguin homologables les funcions. Qui ho determinarà això?

Aquesta observació s'ha d'entendre realitzada a l'actual article 116.

Valoració: Proposta no atesa.

La disposició addicional dinovena de l'avantprojecte de Llei, actual disposició addicional dotzena, determina que correspon al Govern de la Generalitat, amb l'informe previ del Consell de l'Ocupació Pública Catalana, establir l'equivalència entre els cossos i escales de les administracions públiques catalanes, de conformitat amb l'analogia funcional i el nivell de titulació per a l'accés, a l'efecte de facilitar la mobilitat interadministrativa mitjançant els sistemes previstos a la Llei.

Per tal de millorar el redactat, es substitueix en la disposició addicional dinovena el terme "equivalència" per "**homologació**":

*Disposició addicional dinovena (actual dotzena). **Equivalència Homologació** dels cossos i escales a l'efecte de mobilitat interadministrativa*

*A l'efecte de facilitar la mobilitat interadministrativa mitjançant els sistemes previstos en aquesta Llei, el Govern de la Generalitat, amb l'informe previ del Consell de l'Ocupació Pública Catalana, ha d'establir l'**equivalència homologació** entre els cossos i escales de les administracions públiques catalanes, de conformitat amb l'analogia funcional i el nivell de titulació exigít per a l'accés.*

Observació 245

En l'article 118, en la introducció de l'acreditació de l'Escola d'Administració Pública per la mobilitat interadministrativa, no es preveu un contrapunt a l'agilitat en l'ocupació de llocs de treball a l'Administració local quan així ho preveuen en les seves pròpies RLT.

274/838

Doc.original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

274 de 838

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

Aquesta observació s'ha d'entendre realitzada a l'actual article 116.

Valoració: Proposta no atesa.

L'apartat 5 de l'article 116 preveu que, quan siguin homologables les funcions dels cossos i escales, la mobilitat entre les administracions públiques es pot dur a terme de conformitat amb els requisits i condicions que determini prèviament l'administració de destinació en les relacions de llocs de treball i d'acord amb el que disposi la convocatòria corresponent, conforme al principi de reciprocitat.

Observació 246

L'article 156 preveu que *"El personal funcionari té dret a absentar-se del lloc de treball un mínim d'una hora i un màxim d'una jornada diària per assistir a visites o proves mèdiques del cònjuge, parella estable o ascendents o descendents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, i també per assistir a reunions de tutoria amb el personal docent responsable dels fills o filles. El temps d'absència s'ha de recuperar en el termini que determini cada administració pública i, com a màxim, en el termini d'un mes i tenint en compte les necessitats del servei"*. Tot i que la Llei 8/2006 ja preveu aquests permisos, algunes situacions han estat considerades per la jurisprudència deure inexcusable i per tant no recuperable.

Aquesta observació s'ha d'entendre efectuada a l'actual article 153.

Valoració: Proposta no atesa.

Les absències justificades del lloc de treball entre un mínim d'una hora i un màxim d'una jornada diària per assistir a visites o proves mèdiques per acompanyar els familiars esmentats a l'article es configura com un permís de flexibilitat horària recuperable i és independent al permís per deures inexcusables de caràcter públic o personal i per deures relacionats amb la conciliació de la vida familiar i laboral regulat a l'article 48.j) del Text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic, aprovat pel Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre (TREBEP). Per tant, les administracions hauran d'analitzar individualment cada cas concret per determinar si les contingències esmentades -produïdes amb caràcter de força major i de forma imprevisible- poden estar emparades excepcionalment pel permís per deures inexcusables establert a l'article 48.j) del TREBEP o en el seu cas pel permís establert en aquest article de l'avantprojecte de Llei de l'ocupació pública catalana.

Es modifica l'apartat 1 de l'article 156, actual article 153, que queda redactat en els termes següents:

Article 156. Absències justificades

1. El personal funcionari té dret a absentar-se del lloc de treball un mínim d'una hora i un màxim d'una jornada diària per assistir a visites o proves mèdiques del cònjuge, parella estable o ascendents o descendents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, i també per assistir a reunions de tutoria amb el personal docent responsable dels fills. El temps d'absència s'ha de recuperar ~~en el termini de conformitat amb el que determini cada administració pública i, com a màxim, en el termini d'un mes i tenint en compte les necessitats del servei.~~

275/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

275 de 838



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

Convé destacar que, per bé que inicialment aquesta fou la valoració feta a l'observació, en l'apartat relatiu al tràmit addicional d'aportacions d'aquesta memòria, es recull convenientment el canvi produït al respecte d'aquest article, fruit d'una nova reflexió i valoració feta per part de la unitat promotora de la iniciativa; en concret, el canvi es circumscriu a que "El temps d'absència s'ha de recuperar de conformitat amb el que determini **reglamentàriament** cada administració pública."

Observació 247

En el capítol II del Títol XII, dedicat la integritat pública, s'ha tingut en compte el Codi ètic del servei públic de Catalunya pel que fa a la Generalitat?.

Valoració: S'atén la proposta.

Es modifica l'apartat 3 de l'article 58, actual article 56, en els termes següents:

*3. Les administracions públiques catalanes han d'aprovar un codi **de conducta ètic** adreçat als membres dels òrgans de selecció que ha d'incloure bones pràctiques en matèria de conflictes d'interès, confidencialitat i anonimat. A aquest efecte, l'Escola d'Administració Pública de Catalunya ha d'elaborar un codi **de conducta ètic** tipus al qual es poden adherir les administracions públiques catalanes.*

Convé destacar que, per bé que inicialment aquesta fou la valoració feta a l'observació, en l'apartat relatiu al tràmit addicional d'aportacions d'aquesta memòria, es recull convenientment un canvi no substancial produït al respecte d'aquest article, fruit d'una nova reflexió i valoració de la unitat promotora de la iniciativa, de manera que l'apartat 3 de l'article 56 queda redactat de la forma següent:

3. Les administracions públiques catalanes han d'aprovar un codi de conducta adreçat als membres dels òrgans de selecció que ha d'incloure bones pràctiques en matèria de conflictes d'interès, confidencialitat i anonimat. A aquest efecte, l'Administració de la Generalitat ha d'elaborar un codi de conducta tipus al qual es poden adherir les administracions públiques catalanes.

Observació 248

L'article 126, relatiu als principis generals del règim d'incompatibilitats preveu a l'apartat 3 que "El personal empleat públic no pot compatibilitzar les seves activitats amb el desenvolupament, per si mateix o mitjançant una substitució, d'un segon lloc de treball, càrrec o activitat en el sector públic". Què passa amb l'art. 40 (llocs de treball de personal funcionari de caràcter interadministratiu) i 61.7 de l'avantprojecte?

Aquesta observació s'ha d'entendre realitzada en relació amb els actuals articles 124, 38 i 59.

Valoració: Proposta no atesa.

L'article 40.2, actual 38.2, preveu el desenvolupament d'un únic lloc de treball en dues administracions públiques catalanes a temps parcial, no és un supòsit d'un segon lloc de treball, com tampoc ho és el previst a l'article 61.7, actual article 59.6, pel que fa a l'acreditació

276/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

276 de 838

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

d'habilitació per a la mobilitat interadministrativa. Per tant, aquests supòsits no afecten el règim d'incompatibilitat del personal funcionari implicat.

Observació 249

L'apartat 2 de l'article 127, relatiu al complement específic pel factor d'incompatibilitat o per un concepte equiparable, preveu la possibilitat de renunciar a la dedicació exclusiva, però el problema de l'art. 16 de la Llei 53/1984, de 26 de desembre, d'incompatibilitats del personal al servei de les administracions públiques, és que cal preveure la renúncia del complement, no del factor d'incompatibilitat. El nou redactat de l'art. 16 ha estat interpretat pel Tribunal Suprem en STS 5/12/2019 i el que cal és poder renunciar a l'excés del 30% del complement específic.

Aquesta observació s'ha d'entendre efectuada a l'actual article 125.

Valoració: Proposta atesa parcialment.

Aquest article fa referència, únicament, al "complement específic pel factor d'incompatibilitat o per un concepte equiparable". En relació amb qualsevol altra qüestió relativa a aquesta matèria seguirà sent d'aplicació la normativa vigent sobre incompatibilitats.

Es modifica el redactat de l'article 127, actual article 125, en els termes següents:

Article 127 (actual article 125). Complement específic pel factor d'incompatibilitat o per un concepte equiparable

1. No es pot autoritzar ni reconèixer la compatibilitat per a l'exercici d'activitats privades als empleats públics que ocupin llocs de treball que comporten la percepció d'un complement que inclogui el factor d'incompatibilitat, dedicació exclusiva o concepte equiparable ~~sempre que la seva quantia superi els límits establerts a la legislació sobre incompatibilitats.~~

2. ~~S'han de determinar per reglament les condicions i el procediment per a la concreció dels llocs de treball o funcions en què el personal que els ocupa pot renunciar a la dedicació exclusiva, amb la corresponent renúncia al complement o factor que la retribueix.~~

Malgrat aquesta fou la valoració feta, tal com es recull convenientment en l'apartat relatiu al tràmit addicional d'aportacions d'aquesta memòria, finalment l'article 125 ha estat objecte de nous canvis a instàncies de la pròpia Associació Catalana de Municipis (ACM) i Federació de Municipis de Catalunya (FMC).

Observació 250

En autorització per a segona activitat pública segons la Llei cal informe del segon lloc de treball (art. 14), però la Llei catalana no ho preveu. Tampoc es regula en aquest Títol. A la pràctica la Generalitat no demana informe als ens locals quan l'ens local és el segon lloc de treball.

Valoració: Proposta no atesa.

277/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

277 de 838

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

En aquesta matèria, caldrà atènyer-se a la regulació específica en matèria d'incompatibilitats.

Observació 251

L'article 133, referent a les relacions dels empleats públics amb les administracions públiques per mitjans electrònics, estableix l'obligació que els tràmits i actuacions que realitzen els empleats públics per raó de la seva condició s'han de dur a terme a través de mitjans electrònics. No tenen en compte determinats col·lectius com Brigades o personal de neteja.

Aquesta observació s'ha d'entendre referida a l'actual article 131.

Valoració: Proposta no atesa.

La Llei 39/2015, d'1 d'octubre, del procediment administratiu comú de les administracions públiques determina que a l'article 14, referit al dret i obligació de relacionar-se electrònicament amb les Administracions Públiques, apartat 2, que en tot cas, estaran obligats a relacionar-se a través de mitjans electrònics amb les Administracions Públiques per a la realització de qualsevol tràmit d'un procediment administratiu: *e) els empleats de les Administracions Públiques per als tràmits i actuacions que realitzin amb elles per raó de la seva condició d'empleat públic, en la forma en que es determini reglamentàriament per cada Administració.*

Pel que fa als empleats públics de l'Administració de la Generalitat, el Decret 76/2020, de 4 d'agost, d'Administració digital, estableix a l'article 83:

- 1. Les relacions entre els empleats públics i l'Administració de la Generalitat, pel que fa als tràmits i actuacions que realitzen per raó de la seva condició d'empleats públics, s'han de realitzar obligatòriament a través de mitjans electrònics.*
- 2. En el supòsit de circumstàncies que impedeixin el compliment d'aquesta obligació la persona titular de l'òrgan o unitat en què presten serveis, o les persones designades per ella, han de garantir als empleats públics l'assistència en l'ús d'aquests mitjans.*

En aquest sentit, escau mantenir el redactat de l'article 133, apartat 1, sens perjudici del suport que en cada cas les administracions públiques corresponents considerin necessari prestar als seus empleats públics.

Observació 252

No s'estableix introducció específica en la determinació retributiva d'adaptació al nou context de desenvolupament previst al TREBEP, tant pel que fa a la desaparició del grau personal amb establiment de la carrera horitzontal per trams, per una banda, i l'obligació de l'avaluació del rendiment, per l'altra, ni l'establiment d'una eina homogenia expressa per l'administració local, mantenint, altrament, sense concreció la determinació dels 30 nivells de destinació dels llocs de treball reservats a funcionaris, malgrat la supressió de cossos.

Valoració: Proposta no atesa.

La disposició transitòria tercera de l'Avantprojecte de Llei determina que fins que no s'implementi la carrera professional horitzontal es manté en vigor l'actual sistema de

278/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

278 de 838

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

reconeixement i consolidació de grau personal, així com les garanties retributives inherents a aquest sistema. La disposició final segona determina el termini i condicions en que s'ha de portar a terme la implantació de l'esmentada carrera professional horitzontal.

La disposició transitòria quarta preveu que fins que no siguin aplicables els procediments d'avaluació de l'acompliment en els termes previstos en aquesta Llei, es continua percebent el complement de productivitat d'acord amb la seva normativa reguladora.

Pel que fa al la determinació del nivells de destinació i intervals es manté la regulació vigent.

Observació 253

En l'article 140, relatiu a les retribucions del personal funcionari interí, es deixa oberta la possibilitat que el funcionari interí (sembla de llarga durada) tingui dret al complement de carrera (no s'entén si el nomenament està limitat a tres anys). No encaixa amb la necessitat i urgència del funcionari interí.

Valoració: Proposta no atesa.

D'acord amb l'establert a l'apartat 1 de l'article 10 del Text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic, aprovat pel Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre (TREBEP), son funcionaris interins els que, per raons expressament justificades de necessitat i urgència, son nomenats com a tals amb caràcter temporal per al desenvolupament de funcions pròpies de funcionaris de carrera quan es produeixen les circumstàncies que es determinen de forma expressa. El mateix article determina a l'apartat 5 que al personal funcionari interí li és aplicable el règim general del personal funcionari de carrera en tant en quant sigui adequat a la naturalesa de la seva condició temporal i al caràcter extraordinari i urgent al seu nomenament, llevat d'aquells drets inherents a la condició de funcionari de carrera.

L'article 10 del TREBEP, modificat per la Llei 20/2021, de 28 de desembre, de mesures urgents per a la reducció de la temporalitat en l'ocupació pública, atenent al disposat en les clàusules quarta i cinquena de la Directiva 1999/70/CE del Consell, de 28 de juny de 1999, relativa a l'Acord Marc de la CES, la UNICE i el CEEP sobre el treball de durada determinada, si bé, d'una banda, reforça el caràcter temporal del personal funcionari interí, de forma que, per regla general el vincle no pot superar els tres anys i equipara el personal funcionari interí al personal funcionari de carrera i, conseqüentment, el personal funcionari interí no pot ser exclòs de forma absoluta de la carrera horitzontal. En aquest sentit, l'avantprojecte de Llei habilita a l'article 140 que el personal funcionari interí pugui percebre el complement de carrera professional sempre que sigui adequat en atenció a la durada del nomenament i en els termes previstos per al personal funcionari de carrera, d'acord amb el que es determini per reglament.

Serà, per tant, el reglament de desenvolupament de la carrera professional el que determini les condicions necessàries per a la percepció del complement de carrera professional per part del personal funcionari interí, tenint en compte, en tot cas, que aquest personal haurà de complir els requisits exigits al personal funcionari de carrera per a l'assoliment dels diferents trams de carrera professional horitzontal, inclosa l'acreditació dels anys mínims d'exercici professional. En el cas de personal funcionari interí, tot i la limitació a tres anys dels nomenaments per interinitat per vacant, una persona podria tenir diferents nomenaments

279/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

279 de 838

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

d'interinitat en diferents llocs de treball o per substitució que sumats els períodes de prestació de serveis es superin els quatre anys del primer tram de carrera.

Malgrat aquesta és la valoració inicial de l'observació, es considera que aquesta ha decaigut perquè el contingut al qual es refereix ja no es recull en l'avantprojecte de Llei. Més endavant, en l'apartat V d'aquesta memòria es recull convenientment el canvi produït al respecte de la regulació de les retribucions.

Observació 254

L'article 173 recull el permís per a concórrer a exàmens finals i altres proves definitives d'aptitud en centres oficials. Aniria bé aclarir s'inclou la concurrència a proves de processos selectius.

Valoració: Proposta no atesa.

L'article 48 del Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic (TREBEP), estableix amb caràcter bàsic els permisos dels funcionaris públics i, en concret, l'apartat d) preveu un permís "*Per concórrer a exàmens finals i altres proves definitives d'aptitud, durant els dies que tinguin lloc*".

L'avantprojecte de Llei estableix a l'article 173 el permís per concórrer a exàmens finals i altres proves definitives d'aptitud en centres oficials, indicant que "*el personal funcionari té dret a un permís per concórrer a exàmens finals i altres proves definitives d'aptitud en centres oficials, durant el temps estrictament necessari per a la seva realització*".

Els exàmens finals i les proves definitives d'aptitud cal entendre que es refereixen a les proves necessàries per a obtenir un títol acadèmic oficial, si bé correspondrà a cada administració la consideració dels supòsits de fet susceptibles d'aquest permís.

Ara bé, perquè el redactat sigui més obert, es modifica l'article 173 per suprimir la referència a "centres oficials", atesa la redacció de l'article 48.d) del TREBEP:

Article 173. Permis per concórrer a exàmens finals i altres proves definitives d'aptitud ~~en centres oficials~~

El personal funcionari té dret a un permís per concórrer a exàmens finals i altres proves definitives d'aptitud ~~en centres oficials~~, durant el temps estrictament necessari per a la seva realització.

Malgrat aquesta és la valoració inicial de l'observació, es considera que aquesta ha decaigut perquè el contingut al qual es refereix ja no es recull en l'avantprojecte de Llei. Més endavant, en aquesta memòria es recull convenientment el canvi produït al respecte de la regulació dels permisos.

Observació 255

Es reconeix al personal funcionari el permís per assumptes propis sense retribució de màxim 6 mesos a l'article 175. No s'entén com es pot atorgar al personal interí.

280/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

280 de 838

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

Aquesta observació s'ha d'entendre referida a l'actual article 168.

Valoració: Proposta no atesa.

L'article 10 del Text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic, aprovat pel Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre (TREBEP), determina a l'apartat 5 que al personal funcionari interí li és aplicable el règim general del personal funcionari de carrera en tant en quant sigui adequat a la naturalesa de la seva condició temporal i al caràcter extraordinari i urgent al seu nomenament, llevat d'aquells drets inherents a la condició de funcionari de carrera.

De conformitat amb el previst a la Directiva 1999/70/CE del Consell, de 28 de juny de 1999, relativa a l'Acord Marc de la CES, la UNICE i el CEEP sobre el treball de durada determinada, les sentències del Tribunal de Justícia de la Unió Europea i dels tribunals nacionals prediquen l'exclusió de tota diferència de tracte entre els funcionaris de carrera i els funcionaris interins pel que fa a les condicions de treball, llevat que hi hagi raons objectives que justifiquin un tracte diferent. Atès que es consideren condicions de treball, entre d'altres, els permisos, l'avantprojecte de Llei reconeix al personal funcionari interí el dret al permís per a assumptes propis sense retribució, sempre que sigui compatible amb les raons de necessitat i urgència que van motivar el nomenament. Així mateix, cal tenir en compte que ja es va modificar l'article 122 lletra b) del Decret legislatiu 1/1997, per l'article 47.4 de la LLEI 2/2021, del 29 de desembre, de mesures fiscals, financeres, administratives i del sector públic.

Convé destacar que, per bé que inicialment aquesta fou la valoració de l'observació, en l'apartat V d'aquesta memòria relatiu al tràmit addicional d'aportacions, es recull convenientment un canvi no substancial produït al respecte d'aquest article, fruit d'una nova reflexió i valoració de la unitat promotora de la iniciativa, de manera que, com es dirà, el paràgraf 2 de l'article 168 queda redactat de la forma següent:

El personal funcionari interí té dret a aquest permís sempre que sigui compatible amb les raons de necessitat i urgència que en van motivar el nomenament, i sense excedir la durada màxima del nomenament.

Observació 256

A l'article 187, relatiu a la situació de serveis especials, a l'apartat 1 lletra f) caldria preveure que passin a la situació de serveis especials els qui desenvolupin càrrecs electius retribuïts en règim de dedicació parcial en entitats locals quan resultin incompatibles amb el seu lloc de treball al sector públic, per exemple, pel fet d'acumular dues dedicacions parcials en dues entitats locals diferents.

Aquesta observació s'ha d'entendre realitzada a l'actual article 180.1.f).

Valoració: S'atén la proposta.

Es modifica el redactat de la lletra f) de l'article 187 en els termes següents:

281/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

281 de 838

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

*f) Quan desenvolupa **un càrrecs electius retribuïts** i de dedicació exclusiva o quan desenvolupa **dos càrrecs electius retribuïts i de dedicació parcial** en entitats locals, quan exerceix responsabilitats d'òrgans superiors i directius municipals, i quan exerceix responsabilitats com a membre dels òrgans locals per al coneixement i la resolució de les reclamacions economicoadministratives.*

Malgrat aquesta fou la valoració, tal com es recull convenientment en l'apartat V d'aquesta memòria relatiu al tràmit addicional d'aportacions, finalment l'article 180.1.f) ha estat objecte de nous canvis a instàncies de la pròpia Associació Catalana de Municipis (ACM) i Federació de Municipis de Catalunya (FMC), de manera que ha quedat redactat de la forma següent:

f) Quan desenvolupa un càrrec electiu retribuït i de dedicació exclusiva o quan desenvolupa dos càrrecs electius retribuïts i de dedicació parcial que impossibiliten l'assistència al lloc de treball en entitats locals; quan exerceix responsabilitats d'òrgans superiors i directius municipals, i quan exerceix responsabilitats com a membre dels òrgans locals per al coneixement i la resolució de les reclamacions economicoadministratives.

Observació 257

L'article 193, sobre l'excedència voluntària per interès particular, estableix a l'apartat 1 segon paràgraf que "No es pot romandre en aquesta situació menys de dos anys continuats i transcorreguts deu anys es perdran els drets derivats de la progressió professional assolida en la carrera administrativa".

És el grau consolidat el que es perd? Per tant, tot i no tenir reserva de plaça, durant 10 anys es tindrà dret al grau consolidat?.

L'article no aclareix si aplica al personal temporal. El TS ha entès que no aplica l'excedència voluntària per interès particular per funcionaris interins, es podria aclarir.

Aquesta observació s'ha d'entendre realitzada a l'actual article 186.

Valoració: Proposta no atesa.

Els drets derivats de la progressió assolida que es perden als deu anys de romandre en la situació administrativa per interès particular seran els que siguin vigents i corresponguin al funcionari de carrera en el seu moment.

Pel que fa als drets derivats de la progressió de la nova carrera professional que preveu el nou model de l'avantprojecte de Llei, cal entendre'ls referits als trams de la carrera professional horitzontal.

Es modifica l'aparat 1, segon paràgraf, de l'article 193, actual article 186, en els termes següents:

Article 193 (actual 186). Excedència voluntària per interès particular

1. Per poder sol·licitar l'excedència voluntària per interès particular el personal funcionari de carrera ha d'haver prestat serveis efectius en qualsevol administració pública durant els quatre

282/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

282 de 838

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

anys immediatament anteriors. A l'efecte del còmput d'aquest període s'ha de tenir en compte el temps de servei actiu i el temps en què s'ha romàs en qualsevol situació administrativa que comporti el dret a la reserva de lloc de treball.

*No es pot romandre en aquesta situació menys de dos anys continuats i transcorreguts deu anys es perdran els drets derivats de la progressió professional assolida en la carrera **administrativa**- professional horitzontal.*

No es considera necessari incloure en la redacció de l'article la previsió que el personal funcionari interí no es pugui acollir a l'excedència voluntària per interès particular, l'avantprojecte de Llei determina de forma específica les situacions administratives a les quals es pot acollir aquest personal i, en aquest cas, es restringeix al personal funcionari de carrera.

Malgrat aquesta fou la valoració, tal com es recull convenientment en l'apartat V d'aquesta memòria relatiu al tràmit addicional d'aportacions, finalment l'article 186 ha estat objecte de nous canvis a instàncies de la unitat impulsora de l'avantprojecte, i ha quedat redactat de la forma següent:

Article 186. Excedència voluntària per interès particular

1. Per poder sol·licitar l'excedència voluntària per interès particular el personal funcionari de carrera ha d'haver prestat serveis efectius en qualsevol administració pública durant els dos anys immediatament anteriors. A l'efecte del còmput d'aquest període s'ha de tenir en compte el temps de servei actiu i el temps en què s'ha romàs en qualsevol situació administrativa que comporti el dret a la reserva de lloc de treball.

No es pot romandre en aquesta situació menys de dos anys continuats i transcorreguts deu anys es perdran els drets derivats de la progressió professional assolida en la carrera professional horitzontal.

2. L'autorització d'excedència voluntària per interès particular queda subordinada a les necessitats dels serveis i no es pot autoritzar quan s'instrueix un expedient disciplinari o resta pendent el compliment d'una sanció disciplinària.

3. És procedent declarar en excedència voluntària per interès particular el personal funcionari que, finalitzada la causa que va determinar el passí a una situació diferent de la de servei actiu, incompleixi l'obligació de sol·licitar el reingrés al servei actiu en el termini d'un mes, o no prengui possessió del lloc adjudicat en la resolució de reingrés. També es declara d'ofici aquesta excedència si no es pren possessió del lloc de treball adjudicat en la resolució dels processos ordinaris de provisió de llocs de treball en el termini establert.

4. El període d'excedència voluntària per interès particular no es computa a l'efecte del reconeixement de triennis, carrera administrativa i drets del règim de la Seguretat Social ni comporta reserva del lloc de treball o destinació.

283/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

283 de 838

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

Observació 258

Es regula a l'article 195 l'excedència voluntària per al manteniment de la convivència. No té gaire sentit perquè no aporta més que la d'interès particular, i aquesta darrera no té durada màxima.

Aquesta observació s'ha d'entendre realitzada a l'actual article 188.

Valoració: Proposta no atesa.

L'excedència voluntària per al manteniment de la convivència no requereix haver prestat serveis efectius en qualsevol administració pública durant un període previ immediatament anterior, requisit exigible per poder sol·licitar i gaudir l'excedència voluntària per interès particular. Permet, per tant, facilitar l'excedència quan es produeixin determinades circumstàncies familiars i laborals.

Observació 259

L'article 213, relatiu als criteris generals del procediment disciplinari, estableix a l'apartat 3 un procediment sumari per faltes lleus en que la tramitació no excedirà d'un mes. És un procediment més senzill, però caducaran molts si és només un mes.

Aquesta observació s'ha d'entendre referida a l'actual article 206.

Valoració: Proposta atesa parcialment.

En coherència amb el termini fixat a l'article 96 de la Llei 39/2015, d'1 d'octubre, de procediment administratiu comú de les Administracions públiques, per a la tramitació simplificada dels procediments, es modifica l'apartat 3 de l'article 213, actual article 206, en els termes següents:

Article 213 (actual article 206). Criteris generals del procediment disciplinari

...

3. El termini màxim per notificar la resolució expressa d'un procediment disciplinari és de vuit mesos a comptar de la data d'incoació, llevat que l'administració justifiqui una pròrroga expressa o existeixi una conducta dilatòria de la persona inculpada. Esgotat aquest termini sense que s'hagi notificat la resolució s'ha de declarar la caducitat i ordenar l'arxivament de les actuacions. La tramitació del procediment disciplinari sumari per faltes lleus no ha d'excedir d'un mes de 30 dies hàbils.

Observació 260

L'article 78.3 de Text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic, aprovat pel Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre (TREBEP), determina que "3. Las leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo del presente Estatuto podrán establecer otros procedimientos de provisión en los supuestos de movilidad a que se refiere el artículo 81.2, permutas entre puestos de trabajo, movilidad por motivos de salud o rehabilitación del funcionario, reingreso al servicio activo, cese o remoción en los puestos de trabajo y supresión de los mismos." Complementàriament, l'article 91 del TREBEP estableix, respecte al reingrés dels funcionaris amb reserva del lloc de treball que "Reglamentariamente se regularán los

284/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

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

plazos, procedimientos y condiciones, según las situaciones administrativas de procedencia, para solicitar el reingreso al servicio activo de los funcionarios de carrera, con respeto al derecho a la reserva del puesto de trabajo en los casos en que proceda conforme al presente Estatuto."

L'avantprojecte sembla regular en el seu article 201 el règim de reingrés del personal funcionari de carrera que no té reserva del lloc de treball, amb caràcter general i l'article 188 per la seva banda, regula el reingrés del personal funcionari amb reserva del lloc de treball, però només en relació a la situació de serveis especials.

Seria convenient regular el reingrés amb reserva del lloc, amb caràcter general, pensant en aquells supòsits en els que hi pugui haver reserva del lloc de treball, però, derivada d'altres situacions administratives diferents a la situació de serveis especials.

Aquesta observació s'ha d'entendre realitzada a l'actual article 194 i 181.

Valoració: Proposta no atesa.

L'Avantprojecte de llei regula a l'article 188, apartat 4, actual article 181.4, el reingrés des de la situació de serveis especials per tal de concretar i diferenciar les circumstàncies de reingrés en el cas de reserva de lloc de treball o de reserva de destinació. D'altra banda, l'article 190, actual article 183, determina els termes en que es produeix el reingrés des de la situació de serveis en altres administracions públiques.

Respecte a les situacions administratives que comporten reserva de lloc de treball, no es considera susceptible la seva regulació, per no requerir cap especificitat.

El reingrés al servei actiu del personal funcionari sense reserva de lloc de treball es troba regulat de forma específica a l'article 201, actual article 194, determinant l'article 112, actual 110, les causes d'adscripció provisional, entre les qual el reingrés al servei actiu procedent de situacions administratives sense reserva de lloc de treball.

Observació 261

L'article 216, sobre l'estructura de la negociació col·lectiva, crea la Mesa comuna de negociació de les administracions públiques catalanes, que tractarà les matèries i condicions de treball comunes a tot el personal de les administracions públiques catalanes. Les Diputacions no hi estan representades, doncs per part de les Administracions locals estan les entitats associatives.

La mesa que negocia les condicions comunes de personal funcionari i laboral no és potestativa, sinó preceptiva. L'article sembla ho enfoqui com a potestatiu.

Aquesta observació s'ha d'entendre referida a l'actual article 209.

Valoració: Proposta atesa parcialment.

En relació amb la representació de les Diputacions en la mesa comuna, no es suggereix cap proposta de redactat de quina representació es proposaria per tal d'encabir les Diputacions.

285/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

285 de 838

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

L'article 216, apartat 2, actual 209.2, preveu que "Per a la determinació de les condicions de treball del personal de les administracions públiques catalanes s'han de constituir les meses de negociació següents:

- a) Mesa comuna de negociació de les administracions públiques catalanes..
- b) Meses generals de negociació.
- c) Meses sectorials de negociació.

En aquest sentit, la constitució d'aquestes Meses es determina com a preceptiva.

Quant a l'apartat 6 de l'article 216 es modifica el redactat en els termes següents:

6. La Mesa General de Negociació ~~pot ser comuna del~~ personal funcionari i laboral, d'acord amb la legitimació de les organitzacions sindicals establerta als articles 6 i 7 de la Llei orgànica 11/1985, de 2 d'agost, de llibertat sindical, ~~i es distribueix en funció dels resultats obtinguts en les eleccions als òrgans de representació del personal funcionari i laboral de l'àmbit de representació corresponent.~~ També estan presents en aquestes meses generals les organitzacions sindicals que formen part de la Mesa General de Negociació de les Administracions Públiques, sempre que hagin obtingut el 10 % dels representants del personal funcionari o personal laboral en l'àmbit de la Mesa corresponent.

Malgrat aquesta fou la valoració feta, s'adverteix que tal com es recull convenientment en l'apartat V d'aquesta memòria relatiu al tràmit addicional d'aportacions, finalment l'article 209.2 i 209.6 han estat objecte de nous canvis a instàncies de les organitzacions sindicals, i han quedat amb la redacció següent:

Article 209.2:

2. Per a la determinació de les condicions de treball del personal de les administracions públiques catalanes s'han de constituir les meses de negociació següents:

- a) Mesa de concertació i diàleg social de les administracions públiques catalanes.
- b) Meses generals de negociació.
- c) Meses sectorials de negociació.

Article 209.6:

6. La Mesa General de Negociació del personal funcionari i laboral, d'acord amb la legitimació de les organitzacions sindicals que estableixen els articles 6 i 7 de la Llei orgànica 11/1985, de 2 d'agost, de llibertat sindical, es distribueix en funció dels resultats obtinguts en les eleccions als òrgans de representació del personal funcionari i laboral de l'àmbit de representació corresponent. També estan presents en aquestes meses generals les organitzacions sindicals que formen part de la Mesa General de Negociació de les Administracions Públiques, sempre que hagin obtingut el 10 % dels representants del personal funcionari o personal laboral en l'àmbit de la Mesa corresponent.

286/838

Doc.original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

286 de 838

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

Observació 262

L'article 217 sobre l'ordenació de la negociació col·lectiva obliga a actualitzar cada dos anys la composició de les Meses, és poc operatiu.

Es podria aprofitar per a regular de forma expressa els ens locals que no compten amb representació de personal, doncs hi ha STS tant en el sentit que es pot negociar directament amb el personal, com STS en el sentit que s'ha de fer amb les organitzacions sindicals legitimades.

Aquesta observació s'ha d'entendre feta a l'actual article 210.

Valoració: Proposta no atesa.

L'actualització dels membres de les Meses cada dos anys només tindrà lloc quan efectivament s'hagi produït canvis.

D'acord amb el Text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic, aprovat pel Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre (article 33 i següents) i la legislació laboral (article 87 ET), la legitimació per negociar les condicions de treball dels empleats públics recau, pel que fa al personal funcionari, en les organitzacions sindicals que reuneixin els requisits previstos en aquesta disposició o, respecte del personal laboral, en els òrgans de representació del personal, sense que aquesta legitimació es pugui atribuir de forma general als empleats públics de forma individual, ni tampoc establir de forma genèrica "a les organitzacions legitimades" atès que es tracta de normativa bàsica i la seva regulació ja es troba establerta en el TREBEP i ET. En aquest sentit, i tenint en compte que la normativa bàsica ja regula aquesta matèria, no es pot atendre la proposta d'inclusió d'una regulació expressa en la Llei.

Pel mateix motiu exposat, l'adhesió als pactes o acords derivats de la negociació col·lectiva supramunicipal no es pot atribuir al ple municipal sense que es produeixi una negociació prèvia amb els representants del personal atès que les condicions de treball del personal són una matèria que ha de ser negociada necessàriament d'acord amb l'article 37.1.k del TREBEP i l'article 82 ET.

Malgrat aquesta fou la valoració, tal com es recull convenientment en l'apartat relatiu al tràmit adicional d'aportacions d'aquesta memòria, finalment l'article 210 ha estat objecte del canvi demanat, de nou, a instàncies de la pròpia Associació Catalana de Municipis (ACM) i Federació de Municipis de Catalunya (FMC), per tant la proposta ha estat atesa.

L'article 210 ha quedat redactat en els termes següents:

Article 210. Ordenació de la negociació col·lectiva

1. L'Administració ha de facilitar els recursos materials i humans necessaris per garantir el bon funcionament de les meses de negociació.

2. La composició de les meses de negociació, que no pot superar el nombre de quinze membres per cada part, es determina i actualitza periòdicament a partir de la data de constitució inicial o de la data establerta en el reglament de règim intern o mitjançant un acord

287/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

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

de la mesa corresponent. Les variacions de la representativitat sindical han d'acreditar-les les organitzacions sindicals interessades d'acord amb la informació que consti en el registre d'òrgans de representació o mitjançant el certificat de l'oficina pública de registre competent.

3. L'obertura del procés de negociació se subjecta a les prescripcions de la normativa bàsica.

4. Mitjançant un acord de les meses corresponents, dins el seu àmbit d'actuació, es poden crear d'òrgans tècnics o grups de treball específics, la competència dels quals s'ajustarà a l'establert en l'acord de creació. Les propostes d'acord dels òrgans tècnics o grups de treball s'han de sotmetre a l'aprovació de la mesa de negociació que els ha constituït.

5. El Govern de la Generalitat, a proposta de la persona titular del departament competent en matèria d'ocupació pública, ha de designar els representants del Govern en les meses de l'àmbit de l'Administració de la Generalitat. Els representants del Govern de la Generalitat en la negociació col·lectiva se subjecten a les instruccions, directrius i criteris establerts pel Govern prèviament a l'inici del procés negociador i durant el seu desenvolupament. Les persones representants de les entitats del sector públic han de subjectar-se en la negociació a les directrius del Govern de la Generalitat.

Observació 263

L'article 218, sobre la legitimació negociadora de les entitats municipalistes més representatives de les administracions locals i els ens supramunicipals, a l'apartat 2, relatiu a l'adhesió als pactes o acords derivats de la negociació col·lectiva supramunicipal, hauria de preveure expressament que als ens locals en què no hi hagi representació legal a efectes negocials, l'adhesió a aquests pactes i acords es podrà acordar pel ple sense necessitat de prèvia negociació en el seu àmbit.

Aquesta observació s'ha d'entendre referida a l'actual article 211.

Valoració: Proposta no atesa.

No consta cap proposta de redactat alternatiu al respecte.

Observació 264

En relació amb el Títol XIX, sobre l'Escola d'Administració Pública de Catalunya (EAPC), cal respectar l'autonomia local.

En l'avantprojecte de Llei de l'EAPC, el preàmbul establia que "El desenvolupament de les funcions que s'atribueixen a l'Escola d'Administració Pública de Catalunya amb aquest nou model que s'implanta es durà a terme amb ple respecte a l'autonomia local i l'autonomia universitària i tenint en compte la resta d'òrgans de l'Administració de la Generalitat en els seus àmbits propis d'actuació d'acord amb la resta de normativa de l'ordenament jurídic català". També en l'articulat hi havia constants referències a la vinculació de les administracions locals "...quan així s'acordi" i d'altres formulacions per garantir el respecte a l'autonomia local. Aquest redactat no consta en l'avantprojecte, es proposa que s'hi incorpori.

Valoració: Proposta atesa parcialment.

288/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

288 de 838

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

S'afegeix al preàmbul la redacció proposada, en els termes següents:

*El títol XIX regula l'Escola d'Administració Pública de Catalunya, a la qual s'atribueix un paper cabdal, tant pel que fa a la formació i al desenvolupament dels empleats públics, com a la recerca i la innovació; la generació, la gestió i la transferència del coneixement; la captació de talent, la selecció del personal funcionari i la professionalització dels òrgans de selecció, i l'acreditació de les competències professionals del personal directiu públic professional i l'acreditació dels funcionaris de carrera a l'efecte de la mobilitat interadministrativa; aquests aspectes constitueixen els eixos sobre els quals es fonamenta la nova ocupació pública de les administracions públiques catalanes que regula aquesta Llei. **El desenvolupament de les funcions que s'atribueixen a l'Escola d'Administració Pública de Catalunya amb el nou model que s'implanta es durà a terme amb ple respecte a l'autonomia local i l'autonomia universitària i tenint en compte la resta d'òrgans de l'Administració de la Generalitat en els seus àmbits propis d'actuació d'acord amb la resta de normativa de l'ordenament jurídic català.** Així mateix, aquest títol estableix la naturalesa, les finalitats, els principis, les funcions, l'organització i el règim jurídic de l'Escola d'Administració Pública de Catalunya.*

Pel que fa a l'articulat, l'Avantprojecte de llei integra i reproduïx el contingut de l'avantprojecte de Llei de l'Escola d'Administració Pública de Catalunya (EAPC), consensuat amb les entitats locals.

Convé destacar que, per bé que inicialment aquesta fou la valoració en relació amb l'al·legació rebuda, aquesta observació ha decaïgut perquè el contingut al qual es refereix ja no es recull en l'Avantprojecte de llei. Més endavant, en aquesta memòria es recull convenientment el canvi produït en relació amb la regulació de l'Escola d'Administració Pública de Catalunya.

Observació 265

En l'article 230, sobre les funcions de l'EAPC, l'apartat 1.6 estableix que *"En matèria de direcció pública professional li correspon la funció d'acreditació de les competències professionals del personal directiu públic professional de les administracions públiques catalanes i el seu sector públic".* L'atribució de manera exclusiva d'aquesta funció a l'EAPC deixaria fora la possibilitat que les administracions locals establissin el seu propi sistema d'acreditació dels directius locals.

Valoració: Proposta no atesa.

D'acord amb el previst a l'article 230, apartat 3, la funció d'acreditació de les competències professionals del personal directiu públic professional de les administracions públiques catalanes i el seu sector públic, atribuïdes en l'apartat 1.6, les exerceix l'Escola d'Administració Pública de Catalunya (EAPC) en relació amb totes les administracions públiques catalanes i les entitats incloses en l'àmbit d'aplicació d'aquesta Llei, sens perjudici que, amb l'homologació prèvia de l'esmentada EAPC, puguin exercir-se per les administracions locals i les universitats públiques catalanes en l'àmbit de la seva competència, en els termes establerts per reglament.

Convé destacar que, per bé que inicialment aquesta fou la valoració en relació amb l'al·legació rebuda, aquesta observació ha decaïgut perquè el contingut al qual es refereix ja no es recull

289/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

289 de 838

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

en l'Avantprojecte de llei. Més endavant, en aquesta memòria es recull convenientment el canvi produït en relació amb la regulació de l'Escola d'Administració Pública de Catalunya.

Observació 266

En l'article 230, apartat 3, s'amplia l'àmbit d'actuació de l'EAPC a totes les administracions públiques catalanes i entitats incloses en l'àmbit d'aplicació de la Llei pel que fa a les funcions atribuïdes en els apartats 1.1.d) *Convocar processos selectius d'accés a l'ocupació pública que habilitin la mobilitat del personal funcionari entre les administracions públiques catalanes*; 1.1.e) *acreditar membres dels tribunals o òrgans de selecció*, i 1.6 sobre *acreditació de les competències professionals del personal directiu públic professional*. No es comparteix, la competència ha de seguir essent de les administracions locals, la Llei hauria de limitar-se a obrir la porta a la possibilitat que ho faci l'EAPC si així li ho encomanen els ens locals.

Valoració: Proposta no atesa.

D'acord amb el previst a l'article 230, apartat 3, l'Escola d'Administració Pública de Catalunya (EAPC) exerceix, en relació amb totes les administracions públiques catalanes i les entitats incloses en l'àmbit d'aplicació de la Llei les funcions acreditatives atribuïdes següents:

1.1.d) *Convocar processos d'acreditació de coneixements i competències professionals que habilitin la mobilitat del personal funcionari entre les administracions públiques catalanes*,
1.1.e) *Acreditat membres dels tribunals o òrgans de selecció*
1.6. *En matèria de direcció pública professional... l'acreditació de les competències professionals del personal directiu públic professional de les administracions públiques catalanes i el seu sector públic*,

Es preveu, tanmateix, que amb l'homologació prèvia de l'EAPC, aquestes funcions puguin exercir-se per les administracions locals i les universitats públiques catalanes en l'àmbit de la seva competència, en els termes establerts per reglament.

Convé destacar que, per bé que inicialment aquesta fou la valoració en relació amb l'al·legació rebuda, aquesta observació ha decaigut perquè el contingut al qual es refereix ja no es recull en l'Avantprojecte de llei. Més endavant, en aquesta memòria es recull convenientment el canvi produït en relació amb la regulació de l'Escola d'Administració Pública de Catalunya.

Observació 267

En l'article 235, sobre el Consell Rector de l'EAPC, a la lletra j) la referència "a *proposta d'aquestes administracions*" és errònia. En el text aprovat a la CGL es deia "Sis vocals proposats/des per les i entitats associatives més representatives dels ens locals de Catalunya, a *proposta d'aquestes*." En canviar ens locals per administracions, s'ha canviat el sentit i ha de quedar clar que la proposta la fan les entitats municipalistes. La solució podria ser la supressió de "**A-proposta d'aquestes administracions**".

Valoració: S'atén al proposta.

290/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

290 de 838

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

Es modifica el redactat de l'article 235, apartat 1, lletra j), i es reproduïx el redactat que consta en l'Avantprojecte de llei de l'Escola d'Administració Pública de Catalunya, els termes següents:

Article 235. El Consell Rector

1. El Consell Rector és l'òrgan de govern de l'Escola d'Administració Pública de Catalunya i és constituït pels membres següents:

*j) Sis vocals proposats per les entitats associatives més representatives de les administracions locals de Catalunya, a proposta d'aquestes **administracions**.*

Convé destacar que, per bé que inicialment aquesta fou la valoració en relació amb l'al·legació rebuda, aquesta observació ha decaïgut perquè el contingut al qual es refereix ja no es recull en l'Avantprojecte de llei. Més endavant, en aquesta memòria es recull convenientment el canvi produït en relació amb la regulació de l'Escola d'Administració Pública de Catalunya.

Observació 268

En el paper determinant de l'EAPC tant en la selecció com en la formació del personal no es preveu de forma expressa la previsible i necessària col·laboració amb les diputacions provincials així com la màxima garantia a l'autonomia local i als processos de negociació establerts que correspon a cada govern local.

Valoració: Proposta no atesa

L'Avantprojecte de llei integra i reproduïx en el Títol XIX el contingut de l'Avantprojecte de llei de l'Escola d'Administració Pública de Catalunya (EAPC) en els termes que va ser consensuat amb les entitats locals, per la qual cosa no és procedent efectuar canvis en la seva redacció, llevat que siguin observacions d'estricta legalitat.

En aquest sentit, l'article 230.2 de l'avantprojecte de llei estableix que són funcions pròpies de l'EAPC, d'acord amb el que estableixin les lleis i quan li siguin encomanades, les següents:

- a) Planificar, organitzar i implementar accions d'aprenentatge, formació i desenvolupament del personal de les administracions locals.
- b) Seleccionar el personal de les administracions locals, quan aquestes li encomanin.
- c) Donar suport a la realització de les proves selectives per a l'accés a la condició de funcionari de les administracions locals.
- d) Certificar i homologar els cursos formatius en l'àmbit de la gestió pública, la política pública i el bon govern programats per les administracions locals i altres institucions i administracions públiques catalanes, inclòs el seu sector públic, organitzacions sindicals i empresarials, col·legis professionals o centres d'ensenyament superior, després d'avaluar-ne el contingut i la metodologia.
- e) Complementar la formació dels electes locals que duen a terme les entitats municipalistes i les administracions locals, planificant, organitzant i implementant accions d'aprenentatge, formació i desenvolupament, de manera acordada amb aquestes.
- f) Cooperar amb les administracions locals i la resta d'institucions i administracions públiques, inclòs el seu sector públic, organitzacions sindicals i empresarials, col·legis professionals i

291/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

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

centres d'ensenyament superior en les matèries que, d'acord amb aquesta llei, constitueixen les finalitats de l'Escola.

g) Exercir una funció d'observació, seguiment i prospectiva sobre l'evolució i les innovacions en l'àmbit de la gestió pública, la política pública i el bon govern, i dotar-se d'instruments per a la seva difusió entre les institucions i administracions públiques catalanes, inclòs el seu sector públic.

En relació amb els processos selectius, l'article 61.7, actual 59.6, determina que l'EAPC, mitjançant convenis subscrits amb la resta d'administracions públiques catalanes i les entitats del sector públic pot assumir l'organització i la gestió dels processos selectius o col·laborar-hi, sigui en els casos d'ofertes d'ocupació pública conjuntes o quan l'administració competent ho sol·liciti expressament.

Convé destacar que, per bé que inicialment aquesta fou la valoració en relació amb l'al·legació rebuda, aquesta observació ha decaigut perquè el contingut al qual es refereix ja no es recull en l'Avantprojecte de llei. Més endavant, en aquesta memòria es recull convenientment el canvi produït en relació amb la regulació de l'Escola d'Administració Pública de Catalunya.

Observació 269

Quant a la disposició addicional cinquena, referida a l'assessorament i assistència tècnica a les administracions locals catalanes, el redactat és general i per a tots els ens locals. Es considera que excedeix el previst en l'art. 36 LRBRL que permet més autonomia per oferir el servei i va adreçat als ens de menor capacitat econòmica i de gestió. No té sentit aquesta generalitat per a ens locals que tenen recursos com són Ajuntaments grans. A banda, imposa que es doni el suport necessari per a "implantar" i "executar" els instruments de gestió i planificació. Es pot donar suport en elaborar, però serà cada ens local qui "implanti" i "executi" en base a la seva autonomia local.

El redactat dona peu a una obligació (han de prestar) sense que es tingui en compte si es disposen de recursos humans per fer-ho i sense diferenciar els municipis que no disposen de recursos dels que sí. Es poden elaborar models, assessorar però implementar i executar és potestat organitzativa de cada corporació.

Valoració: Proposta atesa parcialment.

De conformitat amb l'establert en la normativa reguladora del règim local, són competències pròpies de la Diputació les que li atribueixen les lleis de l'Estat i de les comunitats autònomes en els diferents sectors de l'acció pública i, en tot cas, l'assistència i la cooperació jurídica, econòmica i tècnica als municipis, especialment els que tinguin menys capacitat econòmica.

Des d'aquesta perspectiva, i tenint en compte que l'entrada en vigor de la Llei de l'ocupació pública catalana comportarà la implantació i execució de nous instruments de gestió i planificació que hi són previstos, s'atribueix a les diputacions catalanes i altres ens supramunicipals i a l'Administració de la Generalitat l'assessorament i el suport i assistència tècnica a les administracions locals catalanes que resultin necessaris. No es considera convenient limitar l'exercici d'aquestes funcions a les entitats amb menys capacitat econòmica i de gestió, atès que, si bé probablement les requeriran prioritàriament, es preveu que

292/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

292 de 838

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

l'assessorament, suport i assistència pugui consistir en la elaboració de guies, models, catàlegs, formularis, notes informatives o altres documents d'aplicació general.

D'acord amb la proposta formulada per la Diputació de Tarragona (observació 398), es modifica la disposició adicional cinquena en els termes següents:

Disposició adicional cinquena. Assessorament i assistència tècnica a les administracions locals catalanes

*1. Les diputacions catalanes i altres ens supramunicipals, així com l'Administració de la Generalitat, **són competents per** ~~han de~~ prestar a les administracions locals catalanes l'assessorament i el suport i assistència tècnica que resultin necessaris per a la **elaboració implantació i execució** dels instruments ~~tècnics~~ de gestió i planificació previstos en aquesta Llei, **especialment a les administracions locals de menor capacitat econòmica i de gestió.***

Malgrat aquesta fos la consideració inicial, tal com s'exposa a l'apartat VII d'aquesta memòria, relatiu a la valoració de l'informe de la Comissió de Govern Local de Catalunya, la disposició adicional cinquena ha estat modificada. Aquesta modificació, però, no altera el sentit ni el contingut de la valoració de la proposta. Així, la nova redacció de la disposició és la següent:

Disposició adicional cinquena. Assessorament i assistència tècnica a les administracions locals catalanes

1. Les diputacions catalanes, els consells comarcals 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 la elaboració dels instruments de gestió i planificació previstos en aquesta Llei, especialment a les administracions locals de menor capacitat econòmica i de gestió.

2. L'Administració de la Generalitat, les diputacions catalanes i els consells comarcals poden subscriure acords i convenis de col·laboració amb les entitats associatives més representatives dels ens locals amb la finalitat que col·laborin en les tasques d'assessorament, suport i assistència tècnica a què es refereix l'apartat 1 d'aquesta disposició.

Observació 270

En relació amb la disposició adicional sisena, relativa als municipis de població inferior a cinc mil habitants, si han d'aprovar un instrument que tingui la informació mínima de la RLT, dona igual el nom, doncs l'obligació existeix igual. Certament pel TREBEP han de tenir algun instrument, però la idea és que fos el més simple possible, en els termes que admet l'art. 74 TREBEP. S'ha incorporat com a "mínim" aspectes com "els requisits per a ocupar els llocs" que no estan ni en l'art. 74 TREBEP.

Valoració: Proposta no atesa.

D'acord amb el previst a l'article 74 del Text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic, aprovat pel Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre (TREBEP), les administracions públiques estructuren la seva organització a través de relacions de llocs de treball o altres instruments organitzatius similars, que han de contenir, si més no, la

293/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

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

denominació dels llocs, els grups de classificació professional, els cossos i escales, els sistemes de provisió i les retribucions complementàries.

En aplicació d'aquesta previsió, l'Avantprojecte de Llei insta les administracions públiques catalanes a ordenar els llocs de treball de les seves organitzacions mitjançant les relacions de treball o altres instruments d'ordenació de llocs de treball, instruments que, juntament amb les plantilles pressupostàries i àmbits funcionals, constitueixen elements definitoris del nou model d'ocupació pública catalana.

L'article 42 de l'Avantprojecte de Llei, actual article 40, determina el contingut mínim de les relacions de llocs de treball, que inclou, a més del contingut mínim previst al TREBEP, el requisits essencials d'ocupació del lloc de treball, atès que és consideren un element determinant.

La disposició addicional cinquena, d'altra banda, preveu que les diputacions catalanes i altres ens supramunicipals, així com l'Administració de la Generalitat, prestin 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 en la Llei, especialment a les administracions locals de menor capacitat econòmica i de gestió.

Malgrat aquesta fos la valoració inicial, tal com es recull oportunament més endavant en aquesta memòria, la disposició addicional ha experimentat diverses modificacions, tant durant el tràmit addicional d'aportacions com a conseqüència de l'informe emès per la Comissió de Govern Local de Catalunya, de manera que l'observació s'ha d'entendre parcialment atesa. Així, com a resultat d'aquest procés, la disposició addicional sisena ha incorporat el límit dels 20.000 habitants, i ha quedat finalment redactada de la manera següent:

Disposició addicional sisena. Municipis de població inferior a vint mil habitants

1. Els municipis de població inferior a cinc mil habitants no estan obligats a aprovar la relació de llocs de treball, sempre que comptin amb un instrument de gestió de llocs de treball que inclogui el contingut mínim de la relació de llocs de treball previst en aquesta Llei.

Així mateix, aquests municipis resten exempts de l'obligació d'aprovar plans estratègics de recursos humans i de disposar d'un registre d'òrgans de representació del personal.

2. Els municipis amb una població inferior a vint mil habitants i superior a cinc mil resten exempts de les obligacions establertes a l'apartat 1 sempre que tinguin una plantilla inferior a trenta treballadors o el pressupost que destinin a la gestió de personal sigui inferior al 20 % del pressupost global del municipi.

3. Per als municipis amb una població inferior a vint mil habitants i en relació amb el que preveu l'article 65.2 d'aquesta Llei, les convocatòries dels processos de selecció poden incloure, a més de les places autoritzades a les ofertes d'ocupació pública, fins a un màxim d'un 50% de places addicionals perquè, amb posterioritat a la finalització del procés de selecció, es puguin cobrir places vacants. No serà d'aplicació, en aquests casos, la limitació de l'article 65.2 d'aquesta Llei relativa al 40% de les places a càrrec de les places addicionals incloses a la convocatòria.

294/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

294 de 838

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

4. Per tal de garantir que l'aplicació d'aquestes exempcions s'adeqüen a la realitat actual dels municipis, s'ha de realitzar una revisió cada quatre anys per avaluar si les condicions que justifiquen les exempcions han variat.

Observació 271

Pel que fa a la disposició addicional novena, relativa a la classificació dels llocs de treball del personal funcionari, es valora com a impossible. Es canvia tota la classificació tant d'Administració General com Especial i desapareix l'auxiliar administratiu. No es preveu res en relació amb la dotació pressupostària que implicarà la supressió dels auxiliars administratius.

En relació a la supressió dels cossos auxiliars, tant de l'escala general com de l'especial, a l'article 29 preveu:

Els cossos i escales es classifiquen, d'acord amb el nivell de titulació exigida per a accedir-hi, en els grups i subgrups següents:

c) Grup C, subgrups C1 i C2. L'accés als cossos i escales classificats en el subgrup C1 requereix disposar del títol de Batxiller o Tècnic. L'accés als cossos i escales classificats en el subgrup C2 requereix disposar del títol de Graduat en Educació Secundària Obligatoria.

En l'article 33 i 34, en canvi, desapareix la possibilitat de tenir un subgrup C2 en els cossos general i especial. Cal suprimir els grups C2 per a les entitats locals? Es considera en vigor el Decret 214/1990, Reglament del personal d'administració local, que preveu al seu article 38 i següents que es crea una sub-escala auxiliar, i considerar que això no contradiu el redactat de la Llei (derogació tàcita), sinó que és una especialitat de l'administració local que es manté? Aquest Decret no apareix com a derogat en la disposició derogatòria ni tampoc el TRBEP en aquest aspecte.

Valoració: Proposta no atesa.

L'Avantprojecte de llei configura un nou model d'estructura de cossos i escales de personal funcionari de les administracions públiques catalanes, de forma que es simplifiquen i racionalitzen, limitant-los, en el cas dels cossos d'administració general (article 32), al cos superior (grup A, subgrup A1), cos de gestió (grup A, subgrup A2) i cos administratiu (grup C1), i en el cas dels cossos d'administració especial (article 33), al cos superior facultatiu (grup A, subgrup A1), cos de gestió facultatiu (grup A, subgrup A2), cos tècnic superior (grup B) i cos tècnic (grup C, subgrup C1). Se suprimeixen, per tant, el cos auxiliar i el cos auxiliar tècnic, dels subgrups C2.

Si bé es preveu que a l'entrada en vigor de la Llei les administracions públiques catalanes han de classificar els llocs de treball de personal funcionari en els nous cossos i escales i procedir a l'aprovació i publicació de les respectives relacions de llocs de treball, l'entrada en vigor resta demorada als sis mesos de la seva publicació. D'altra banda, s'estableixen en les disposicions addicionals tretzena i catorzena, respecte al personal funcionari de carrera dels cossos i escales dels grups de classificació C1, procediments de promoció interna especial per a la seva integració en el cos administratiu (grup C, subgrup C1) i en el cos tècnic (grup,

295/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

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

subgrup C1), respectivament. Aquests procediments no es troben subjectes a terminis, per tal que cada administració els porti a terme d'acord amb les seves necessitats i recursos disponibles.

Sens perjudici de la nova configuració dels cossos d'administració general i especial que es porta a terme, i en tant que l'article 76 del Text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic, aprovat pel Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre (TREBEP), estableix la classificació professional del personal funcionari de carrera, es considera adient mantenir a l'article 28 de l'avantprojecte de Llei els mateixos grups i subgrups de classificació professional, inclòs el C2.

Quant al Decret 214/1990, de 30 de juliol, pel qual s'aprova el Reglament al servei de les entitats locals, cal atènyer-se al previst a la disposició derogatòria única de l'avantprojecte de Llei, lletra f), que determina la derogació de qualsevol altre disposició d'igual o inferior rang que contradigui o s'oposi al que estableix la Llei.

Convé destacar que, per bé que inicialment aquesta fou la valoració de l'observació, aquesta ha decaigut perquè el contingut al qual es refereix (inclòs en els anteriors articles 32 i 33, i en les antigues disposicions addicionals tretzena i catorzena) ja no es recullen en l'Avantprojecte de Llei. Més endavant, en aquesta memòria s'exposa el canvi produït al respecte de la regulació dels cossos.

Observació 272

En relació amb la disposició addicional dotzena, relativa Integració del personal funcionari en els nous cossos i escales, la integració serà complexa doncs l'art. 167 del RDL 781/86 és bàsic i contempla les subescales corresponents tant per Administració general com per Administració especial amb subescala tècnica i de serveis especials (policia/ incendis/ comeses/ oficis). Caldrà quadrar els cossos d'aquesta norma amb les escales i subescales del RDL 781.

D'altra banda, no es podran integrar totalment fins que no es realitzin els processos de promoció interna especial si implica canvi de grup/ subgrup. Aquesta integració caldria demorar-la si correspon a un altre grup/subgrup, fins que finalitzin els processos de promoció interna especial.

Valoració: Proposta no atesa.

D'acord amb l'article 7 de l'Avantprojecte de Llei, sobre el personal de les administracions locals catalanes:

1. El personal al servei de les administracions locals catalanes i de les entitats que en depenguin es regeix pels preceptes que conté la legislació bàsica estatal que li sigui aplicable i per aquesta Llei, amb respecte a l'autonomia local i a les potestats d'autoorganització pròpies de cada administració.

...

3. Al personal funcionari amb habilitació nacional se li aplica la seva normativa específica.

296/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

296 de 838

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

Pel que fa al personal funcionari amb habilitació nacional l'avantprojecte de Llei es remet a la seva normativa específica.

Quant a la resta de funcionaris de carrera de l'Administració local, l'article 167.1 del RD legislatiu 781/1986 de 18 d'abril, pel qual s'aprova el text refós de les disposicions legals vigents en matèria de Règim Local, determina que s'integren en les escales d'Administració General i Administració Especial de cada corporació, que quedaran agrupades conforme al disposat en la legislació bàsica de l'Estat sobre funció pública, en els grups que aquest determini, d'acord amb la titulació exigida per al seu ingrés. En aquest sentit, escau adaptar l'estructuració de cossos i escales del RD Legislatiu 781/1986 al previst a l'article 76 del Text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic, aprovat pel Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre (TREBEP), que determina els grups i subgrups en què es classifiquen els cossos i escales de personal funcionari, d'acord amb la titulació exigida per a l'accés, reproduïda en l'article 28 de l'avantprojecte de Llei. No es troba en la legislació bàsica referència a les *subescales*, *classes* i *categories*.

Pel que fa al model de cossos i escales de personal funcionari de les administracions públiques catalanes que preveu l'avantprojecte de Llei, cal tenir en compte que, a part de la seva simplificació, un dels objectius és configurar-lo de forma que es possibiliti la seva mobilitat interadministrativa. Amb aquesta finalitat, s'estableixen cossos d'administració general i cossos d'administració especial, amb descripció de les seves funcions, sent d'aplicació a totes les administracions públiques catalanes. Dintre d'aquesta configuració de cossos continguda en la Llei, les diferents administracions poden estructurar les escales, que responen a l'especialització de les funcions dins dels cossos creats. Es considera que aquesta regulació s'ajusta a la legislació bàsica i respecta l'àmbit d'autonomia de les administracions locals, alhora que possibilita avançar en una configuració homogènia de cossos en totes les administracions públiques catalanes amb la finalitat de permetre la seva mobilitat.

Si bé es preveu que a l'entrada en vigor de la Llei les administracions públiques catalanes han de classificar els llocs de treball de personal funcionari en els nous cossos i escales i procedir a l'aprovació i publicació de les respectives relacions de llocs de treball, l'entrada en vigor resta demorada als sis mesos de la seva publicació. D'altra banda, s'estableixen en les disposicions addicionals tretzena i catorzena, respecte al personal funcionari de carrera dels cossos i escales dels grups de classificació C1, procediments de promoció interna especial per a la seva integració en el cos administratiu (grup C, subgrup C1) i en el cos tècnic (grup, subgrup C1), respectivament. Aquests procediments no es troben subjectes a terminis, per tal que cada administració els porti a terme d'acord amb les seves necessitats i recursos disponibles.

Convé destacar que, per bé que inicialment aquesta fou la valoració, aquesta ha decaigut perquè el contingut al qual es refereix ja no es recull en l'Avantprojecte de Llei. Més endavant, en aquesta memòria es recull convenientment el canvi produït al respecte de la regulació dels cossos.

Observació 273

Respecte a la disposició addicional tretzena, referida al procediment de promoció interna especial per a la integració en el cos administratiu, grup de classificació C, subgrup C1, no s'indica el termini pels dos processos excepcionals. Per què dos? (i si es pot fer en un?).

297/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

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

Valoració: Proposta no atesa.

No es determina en la Llei el termini per portar a terme els processos de promoció interna especial per tal de permetre la seva flexibilitat i adaptació a les necessitats de cada administració. Es fixa un nombre de convocatòries màxim (dues) per afavorir el procediment d'integració. Tanmateix, si un únic procés permet dur a terme la integració, no caldrà convocar-ne dos.

Convé destacar que, per bé que inicialment aquesta fou la valoració de l'observació, aquesta ha decaigut perquè el contingut al qual es refereix ja no es recull en l'Avantprojecte de llei. Més endavant, en aquesta memòria es recull convenientment el canvi produït al respecte de la regulació dels cossos.

Observació 274

En relació amb la disposició addicional catorzena, referent als procediments de promoció interna especial per a la integració en els cossos i escales d'administració especial del grups i subgrups de classificació professional A1, B i C1, a nivell local caldrà fer un estudi, doncs en Administració especial igual no és tant fàcil.

La definició que dona la norma en relació amb les diferències entre Cos tècnic superior – grup B i cos tècnic grup C, subgrup C1 és molt subtil. També d'A2 especial a B especial. Tindrà efectes i reclamacions, a banda d'increment pressupostari. No s'ha previst res en aquest sentit.

Cal estudiar la incidència econòmica que tindrà tot plegat, doncs el B serà nou i el C2 no existirà.

Valoració: Proposta no atesa.

No consten propostes alternatives en relació amb la definició les funcions dels cossos d'administració especial. En tot cas, i sens perjudici de les funcions descrites, la diferenciació entre el grup B i el subgrup C1 restarà també determinada pel nivell de titulació exigida per a l'accés.

Convé destacar que, per bé que inicialment aquesta fou la valoració feta, aquesta observació ha decaigut perquè el contingut al qual es refereix ja no es recull en l'avantprojecte de llei. Més endavant, en aquesta memòria es recull convenientment el canvi produït al respecte de la regulació dels cossos.

Observació 275

En relació amb la disposició addicional setzena, el plantejament que el personal roman en el mateix lloc no s'acaba d'entendre, seria més entenedor dir que se suprimirà el de laboral i es crearà el de funcionari a la RLT. Estaria bé indicar que la funcionarització, un cop es prengui possessió, comporta l'extinció de la relació laboral.

298/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

298 de 838

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

És una opció voluntària, s'entén que en qualsevol moment si és un dels llocs afectats per l'estudi podrà sol·licitar-ho?. Serà una única convocatòria?.

No té sentit determinar un complement personal transitori atès que el lloc de treball no ha de tenir una valoració diferent pel règim jurídic. Si es tracta d'un lloc laboral amb retribucions equiparades a funcionaris no hi hauria cap minva. Si es tracta d'una estructura salarial diferent caldria integrar-ho en retribucions complementàries.

Com serà el procés selectiu?.

Aquesta observació s'ha d'entendre referida a l'actual disposició addicional novena.

Valoració: Proposta atesa parcialment.

La finalitat dels processos de funcionarització és modificar el vincle del personal laboral a funcionarial però sense alterar les característiques bàsiques del lloc de treball, de forma que sigui el mateix lloc de treball el que es reconverteixi, sense que es produeixi la seva amortització. Des d'aquest punt de vista és considera adient mantenir que el personal roman en el mateix lloc de treball, si bé reconvertit en un lloc del cos o escala corresponent.

La participació en aquest procés és voluntària, el personal afectat pot participar en els processos selectius restringits d'accés als cossos o escales corresponents, sempre que posseeixi la titulació necessària i compleixi els requisits exigits. En aquest sentit, no es produeix una limitació temporal en la participació, el personal té l'opció a funcionaritzar-se en tant reuneixi els esmentats requisits.

Per tal d'incloure la proposta que la funcionarització, un cop es prengui possessió, comporta l'extinció de la relació laboral, es modifica el segon paràgraf de l'apartat 2 de la disposició addicional setzena en els termes següents:

*El personal que superi el procés selectiu i sigui nomenat funcionari de carrera del cos o escala corresponent **perd la vinculació com a personal laboral, si bé** roman en el mateix lloc de treball que ocupava ~~com a personal laboral fix~~, amb destinació definitiva, i lloc de treball ocupat com a personal laboral fix ha de ser reconvertit en un lloc del cos o escala corresponent en la relació de llocs de treball.*

Tenint en compte que les estructures salarials del personal laboral i del personal funcionari difereixen, es garanteix que la participació en aquest procés no pugui suposar una minva retributiva de tal manera que, si escau, es té dret a percebre un complement personal transitori absorbible per un import equivalent a la diferència entre les retribucions del lloc de treball que ocupava com a personal laboral, inclòs el complement d'antiguitat, i les pròpies de la classificació i la valoració del lloc de treball dins del cos o escala corresponent.

El contingut del procés selectiu es determinarà en l'àmbit de cada administració pública, d'acord amb les competències assignades en matèria de selecció.

Si bé aquesta fou la valoració inicial, tal com es recull convenientment més endavant en la present memòria, convé destacar que fruit de les actuacions addicionals dutes a terme amb posterioritat als tràmits d'audiència i informació pública, s'han precisat determinats aspectes

299/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

299 de 838

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

relatius a la terminologia emprada en la disposició addicional setzena, actual novena. Concretament, en el sentit de referir-se a processos de canvi de règim jurídic del personal laboral, en lloc de funcionarització, mantenint totes les garanties, això és, que el personal laboral fix que no participi en els processos selectius de canvi de règim jurídic o no els superi manté la seva vinculació amb l'administració amb ocupació d'un lloc de treball a extingir. En cap cas la determinació d'un lloc de treball com a propi d'un cos o una escala de personal funcionari comporta l'extinció del contracte de treball del personal laboral fix que l'ocupa, ni afecta les expectatives de promoció professional i mobilitat.

Així, la disposició addicional novena ha quedat amb la redacció següent:

Disposició addicional novena. Processos de canvi de règim jurídic del personal laboral

1. El personal laboral fix que ocupi llocs de treball classificats com de naturalesa funcional pot participar en els processos selectius de canvi de règim jurídic, mitjançant promoció interna, per a l'accés als cossos o escales corresponents. Els processos selectius de canvi de règim jurídic es regiran pels principis d'igualtat, mèrit, capacitat i publicitat, i les persones participants han de posseir la titulació necessària per accedir als cossos i escales corresponents, d'acord amb el grup de classificació professional, i la resta de requisits exigits en la convocatòria.

El personal laboral fix que superi el procés selectiu de canvi de règim jurídic i sigui nomenat funcionari de carrera del cos o escala corresponent extingirà automàticament el seu contracte de treball i romandrà en el mateix lloc de treball que ocupa com a personal laboral fix, el qual serà objecte de reconversió en un lloc de treball de personal funcionari del cos o escala corresponent en la relació de llocs de treball.

La reconversió de llocs de treball en cap cas pot suposar una minva retributiva per als seus ocupants de tal manera que si les retribucions són inferiors es té dret a percebre, mentre es continuï ocupant el lloc de treball reconvertit, un complement personal transitori absorbible per un import equivalent a la diferència entre les retribucions del lloc de treball que ocupava com a personal laboral i les pròpies de la classificació i la valoració del lloc de treball dins del cos o escala corresponent.

2. El personal laboral fix que no participi en els processos selectius de canvi de règim jurídic o no els superi manté la seva vinculació amb l'administració amb ocupació del lloc de treball a extingir.

3. En cap cas la determinació d'un lloc de treball com a propi d'un cos o una escala de personal funcionari comporta l'extinció del contracte de treball del personal laboral fix que l'ocupa, ni afecta les expectatives de promoció professional i mobilitat.

Observació 276

En relació amb la disposició addicional dinovena, referent a l'equivalència dels cossos i escales a efectes de mobilitat interadministrativa, com es durà a terme?. La determinarà l'EAPC?. Es considera una minva l'autonomia local si qui ho determina és la Generalitat.

Aquesta observació s'ha d'entendre feta a l'actual disposició addicional dotzena.

300/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

300 de 838

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

Valoració: Proposta no atesa.

La disposició addicional dinovena, actual disposició addicional dotzena, determina que el Govern de la Generalitat, amb l'informe previ del Consell de l'Ocupació Pública Catalana, ha d'establir l'equivalència entre els cossos i escales de les administracions públiques catalanes, de conformitat amb l'analogia funcional i el nivell de titulació exigít per a l'accés. Per tant, les administracions locals podran participar en la determinació de les equivalències, atesa la representació en el Consell de l'Ocupació Pública Catalana de quatre vocals representants de les mateixes, dos de nomenats per les diputacions catalanes i dos de nomenats per les entitats municipalistes més representatives.

Es modifica en tot cas el terme "equivalència" per "homologació":

*Disposició addicional dinovena (actual dotzena). **Equivalència Homologació** dels cossos i escales a l'efecte de mobilitat interadministrativa*

*A l'efecte de facilitar la mobilitat interadministrativa mitjançant els sistemes previstos en aquesta Llei, el Govern de la Generalitat, amb l'informe previ del Consell de l'Ocupació Pública Catalana, ha d'establir l'**equivalència homologació** entre els cossos i escales de les administracions públiques catalanes, de conformitat amb l'analogia funcional i el nivell de titulació exigít per a l'accés.*

Observació 277

En relació amb la disposició addicional vint-i-unena, referent a les reassignacions funcionals d'empleats públics, és una figura nova?. És una comissió de serveis forçosa o redistribució d'efectius entre administracions públiques per 4 anys?.

Cal tenir clar les indemnitzacions per aquestes reassignacions.

Aquesta observació s'ha d'entendre referida a l'actual disposició addicional catorzena.

Valoració: Proposta no atesa.

Les reassignacions funcionals d'empleats públics són un instrument de col·laboració entre les administracions públiques i es troben actualment previstes en la disposició addicional vint-i-sisena 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, referides als departaments i les entitats del sector públic i les universitats catalanes. Es considera convenient ampliar les esmentades reassignacions funcionals a totes les administracions públiques catalanes i les seves entitats del sector públic, en el marc de convenis de col·laboració interadministrativa o de programes per al desenvolupament de projectes d'interès comú.

Atès que aquestes reassignacions han de tenir caràcter voluntari, es modifica el redactat de la disposició addicional vint-i-unena, actual catorzena, per tal que quedi recollit:

*Disposició addicional vint-i-unena (actual catorzena). **Reassignacions funcionals d'empleats públics***

301/838

Doc.original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

301 de 838

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

Amb la finalitat d'aconseguir un millor aprofitament dels recursos que garanteixi l'eficàcia del servei que es presta als ciutadans, les administracions públiques catalanes i les seves entitats del sector públic, en el marc de convenis de col·laboració interadministrativa o de programes per al desenvolupament de projectes d'interès comú, poden dur a terme reassignacions funcionals d'empleats públics de caràcter voluntari, amb una durada màxima de quatre anys, d'acord amb la normativa laboral i de funció pública aplicable.

Les reassignacions funcionals són mecanismes de provisió diferents a la comissió de serveis i a la redistribució d'efectius que preveuen l'article 104, actual 102, i 109, actual 107, respectivament.

Observació 278

En relació amb la disposició addicional vint-i-tresena, sobre el reconeixement dels serveis prestats a efectes de triennis, la disposició addicional 1 de la Llei 70/1978 preveu que els drets per serveis prestats són rogats a instància de part. S'entén que els que són d'ofici són els prestats en la pròpia l'administració i el reconeixement de serveis en altres administracions públiques continua essent rogat en tant que exigeix un certificat de serveis prestats.

Es dubta de que amb la jurisprudència actual els triennis generats com a personal laboral que hagi extingit una relació de treball no es tinguin en compte en un reconeixement de serveis prestats.

Valoració: Proposta no atesa.

La disposició addicional vint-i-tresena determina a l'apartat 3 que les administracions públiques han de reconèixer d'ofici els serveis prestats a la mateixa administració, previsió que s'ajusta a la gestió que s'està portant a terme, tenint en compte que tant les administracions com els empleats públics disposen de tota la informació sobre les circumstàncies que generen el dret a l'esmentat reconeixement a efectes de triennis i el context en el qual es va aprovar la Llei 70/1978 es troba superat. Quant al reconeixement de serveis prestats en altres administracions públiques, la mateixa disposició addicional estableix que és necessari disposar de l'acreditació emesa per l'administració on es van prestar els serveis i hi han de constar els anys, mesos i dies de serveis prestats, així com l'equivalència amb el grup o subgrup de classificació de funcionaris que correspongui, d'acord amb les titulacions i requisits que disposava i el lloc de treball efectivament desenvolupat.

Pel que fa als triennis generats com a personal laboral, d'acord amb el previst a l'article 2.1 de la Llei 70/1978, de 26 de desembre, de reconeixement de serveis previs en l'Administració Pública, modificat per la disposició final segona de la Llei 11/2020, de 30 de desembre de Pressupostos Generals de l'Estat per a l'any 2021, "Els serveis prestats en condició diferent a la de funcionari de carrera es valoraran en tot cas i a efectes retributius, en la mateixa quantia que la que correspongui als del cos, escala, plantilla o lloc amb funcions anàlogues a les prestades". Aquesta previsió es troba recollida en el segon paràgraf de l'apartat 2 de la disposició addicional vint-i-tresena, en els termes següents: "Els serveis prestats en una condició diferent a la de personal funcionari s'han de valorar a efectes retributius, en la mateixa quantia que correspongui als propis del grup o subgrup de classificació professional, d'acord amb l'equivalència que consti a la certificació corresponent". Caldrà atènyer-se, per tant, a

302/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

302 de 838

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

aquesta disposició, sens perjudici de la Sentència del Tribunal Suprem 268/2024, de 20 de febrer, quant al límit temporal de la modificació introduïda a l'article 2.1 de la Llei 7/1978, per la Llei de pressupostos de l'Estat 11/2020.

Observació 279

En relació amb la disposició addicional vint-i-cinquena, relativa als efectes del silenci administratiu en procediments de matèria de personal i d'ocupació pública, el sentit del silenci és desestimatori però manca saber el termini de resolució màxim dels procediments. Es podrien establir els terminis legals.

Aquesta observació s'ha d'entendre efectuada a l'actual disposició addicional divuitena.

Valoració: Proposta no atesa.

Tal com determina l'apartat 3 de la disposició addicional vint-i-cinquena, actual disposició addicional divuitena, els terminis màxims de resolució dels procediments administratius en matèria de personal es determinaran reglamentàriament, atès que pel contingut i extensió de la matèria no es considera adient establir-los en la Llei.

Observació 280

Quant a la disposició addicional vint-i-setena, sobre compartició de serveis, s'entén que no és d'aplicació a les administracions locals.

Aquesta observació s'ha d'entendre feta a l'actual disposició addicional vintena.

Valoració: S'atén la proposta.

Es modifica l'apartat 1 de la disposició addicional vint-i-sisena, actual disposició addicional vintena, en els termes següents:

1. En matèria d'ocupació pública, en l'àmbit de l'Administració de la Generalitat i el seu sector públic, 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.

Observació 281

La disposició transitòria segona estableix el règim transitori dels procediments de selecció i provisió en tràmit. Per seguretat jurídica els processos de selecció haurien de resoldre's de conformitat amb les bases i posteriorment fer l'adaptació. Les bases vinculen l'administració i els candidats. Possibles impugnacions posteriors.

Valoració: S'atén la proposta.

Es modifica l'apartat 1 de la disposició transitòria segona en els termes següents:

303/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

303 de 838

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

Disposició transitòria segona. Règim transitori dels procediments de selecció i provisió en tràmit

1. Els procediments de selecció convocats i pendents de resolució a l'entrada en vigor d'aquesta Llei s'han de resoldre d'acord amb les bases de la seva convocatòria . Les persones que accedeixin a la condició de personal funcionari de carrera de les administracions públiques catalanes mitjançant **aquests processos selectius ~~que es trobin en curs a l'entrada en vigor d'aquesta Llei~~ quedaran integrats, en el moment de la seva resolució, en el cos o escala que correspongui d'acord amb els criteris establerts en aquesta Llei.**

Convé destacar que, per bé que inicialment aquesta fou la valoració, més endavant, en l'apartat V d'aquesta memòria relatiu al tràmit addicional d'aportacions, es recull convenientment el canvi produït al respecte de la regulació dels cossos, canvi que té afectació en la segona frase d'aquesta disposició transitòria segona, que es suprimeix.

Disposició transitòria segona. Règim transitori dels procediments de selecció i provisió en tràmit

1. Els procediments de selecció convocats i pendents de resolució a l'entrada en vigor d'aquesta Llei s'han de resoldre d'acord amb les bases de la seva convocatòria.

Observació 282

Pel que fa a la disposició final segona, relativa a la Implementació de la carrera professional horitzontal, el redactat del text és massa obert.

En tant que serà una obligació disposar d'un pla de carrera, com a retribució obligatòria, és tractarà d'un nou complement o bé cal restar-ho de les retribucions actuals, en tant que els llocs ja han estat valorats prèviament pel què les retribucions complementàries són ajustades a la VLT i no estan relacionades amb la carrera?.

Valoració: Proposta no atesa.

L'Avantprojecte de llei introdueix la carrera professional horitzontal, que consisteix en el reconeixement individualitzat de la progressió en el desenvolupament professional mitjançant l'ascens en un sistema de trams, sense necessitat de canviar de lloc de treball. Per a l'assoliment dels diferents trams de carrera professional horitzontal es requereix un període mínim d'exercici professional dins de cada grup o subgrup de classificació, conjuntament amb la valoració de la trajectòria i l'actuació professional, inclosa l'avaluació favorable de l'acompliment, entre altres aspectes. La carrera professional horitzontal té caràcter voluntari i dona dret a la percepció del complement retributiu de carrera professional.

Dintre d'aquest marc normatiu, el desenvolupament reglamentari de la carrera professional correspondrà a les diferents administracions públiques catalanes, en els termes i límits que estableix la Llei, si bé el Govern podrà determinar per reglament, a proposta del Consell de l'Ocupació Pública Catalana, els criteris comuns, a l'efecte de facilitar la mobilitat interadministrativa i el reconeixement mutu dels diferents trams de desenvolupament professional.

304/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

304 de 838

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

En relació amb les retribucions, s'inclou com a retribució complementària el complement de carrera professional, vinculat al sistema de trams de progressió en la carrera professional. La percepció d'aquest nou complement, en tot cas, es troba condicionada a la implantació efectiva del sistema de carrera professional horitzontal, restant sense efecte, per tant, les garanties retributives vinculades al grau personal consolidat, sens perjudici del règim transitori. En aquest sentit, la disposició final segona determina els termes en que s'ha de portar a terme la implantació de la carrera professional horitzontal i la disposició transitòria tercera el règim transitori aplicable i que comporta el manteniment del sistema de reconeixement i consolidació de grau personal, així com les garanties retributives inherents.

El personal funcionari que, un cop implementada la carrera professional, no participi en els procediments per a l'assoliment de nous trams, no percebrà el complement de carrera professional corresponent i no consolidarà el grau personal, sens perjudici del tram de carrera professional que li sigui reconegut d'acord amb el sistema d'equivalències entre els graus personals consolidats i els trams de desenvolupament de la carrera professional horitzontal, segons el previst en la disposició final segona indicada.

Observació 283

En relació amb el disposat a la disposició final tercera, sobre les relacions de llocs de treball i instruments de gestió dels llocs de treball del personal funcionari i laboral de les administracions públiques catalanes, es considera impossible.

Valoració: Proposta no atesa.

La disposició final tercera estableix un termini màxim de sis mesos des de l'entrada en vigor de la Llei, la qual es produirà als sis mesos de la seva publicació, per tal que les administracions públiques catalanes aprovin les seves relacions de llocs de treball, així com, si escau, els instruments de gestió de llocs complementaria que es preveuen en la Llei. Sens perjudici que l'esmentat termini es considera suficient (12 mesos des de la publicació de la Llei), l'ordenació dels llocs de treball a través de les relacions de treball o altres instruments organitzatius és preceptiva actualment per a totes les administracions públiques d'acord amb el que preveu l'article 74 del TREBEP, i així consta en la normativa reguladora de les administracions locals.

Observació 284

L'article 9.2 del TREBEP estableix una reserva de funcions respecte als funcionaris amb un alt grau d'indeterminació: *"2. En todo caso, el ejercicio de las funciones que impliquen la participación directa o indirecta en el ejercicio de las potestades públicas o en la salvaguardia de los intereses generales del Estado y de las Administraciones Públicas corresponden exclusivamente a los funcionarios públicos en los términos que en la ley de desarrollo de cada Administración Pública se establezca"*.

L'article 92 de la LBRL, reproduïx, el precepte anterior i n'afegeix d'altres; a més a més fa referència al concepte funcionaris de carrera, tot i que el TS ha matisat aquesta previsió, per exemple en el cas dels policies locals en relació als funcionaris interins: *"3. Corresponde exclusivamente a los funcionarios de carrera al servicio de la Administración local el ejercicio de las funciones que impliquen la participación directa o indirecta en el ejercicio de las"*

305/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

305 de 838

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

potestades públicas o en la salvaguardia de los intereses generales. Igualmente son funciones públicas, cuyo cumplimiento queda reservado a funcionarios de carrera, las que impliquen ejercicio de autoridad, y en general, aquellas que en desarrollo de la presente Ley, se reserven a los funcionarios para la mejor garantía de la objetividad, imparcialidad e independencia en el ejercicio de la función”.

Molts d'aquests conceptes, són conceptes jurídics indeterminats i oberts. Podria aprofitar-se l'ocasió per delimitar quines tasques es troben exclusivament reservades a funcionaris o, si és el cas, a funcionaris de carrera, tal i com sembla habilitar l'article 9.2 del TREBEP al remetre'ns a les lleis de desenvolupament. També podria aprofitar-se per delimitar exactament en quins termes i condicions poden portar-se a terme tasques d'auxili i suport a funcions reservades.

Valoració: Proposta no atesa.

L'article 9.2 del Text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic, aprovat pel Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre (TREBEP), determina que, en tot cas, l'exercici de funcions que impliquen participació directa o indirecta en l'exercici de les potestats públiques o en la salvaguarda dels interessos generals de l'Estat i de les Administracions Públiques corresponen exclusivament als funcionaris públics en els termes que la llei de desenvolupament de cada Administració Pública estableixi.

D'acord amb l'habilitació prevista al TREBEP, l'article 38 de l'avantprojecte de Llei, actual article 36, estableix que amb caràcter general els llocs de treball estant reservats a personal funcionari i en tot cas, les següents:

- a) La instrucció i l'elaboració de propostes de resolució d'expedients administratius relatius a l'exercici ~~d'una potestat pública~~ de potestats públiques.
- b) La inspecció, la vigilància i el control de l'acompliment de normes o resolucions administratives i, en general, l'exercici d'autoritat que comporti l'elaboració i aprovació d'actes limitatius de drets.
- c) Les ordres de policia.
- d) El control i la fiscalització de la gestió econòmica, financera i pressupostària, i la comptabilitat i tresoreria.
- e) L'atorgament de la fe pública administrativa.
- f) La recaptació executiva i tributària.
- g) La inscripció, anotació, cancel·lació i altres actes d'administració de registres públics la titularitat dels quals correspongui a les administracions públiques catalanes.
- h) L'assessorament legal preceptiu, així com la representació i defensa en judici de l'Administració, tret de les excepcions legals previstes en aquest darrer supòsit.
- i) L'exercici de la potestat sancionadora, així com la col·laboració en la imposició de sancions.
- j) La mediació i l'arbitratge que assumeixi l'Administració pública en virtut de normes sectorials.
- k) La gestió, protecció i defensa del patrimoni de l'Administració pública i dels organismes públics sotmesos a l'àmbit de l'aplicació d'aquesta Llei.
- l) Les funcions d'autorització.
- m) La gestió d'emergències i protecció civil.
- n) Aquelles expressament establertes com a tals en altres lleis.

306/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

306 de 838

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

Es fa, per tant, una regulació exhaustiva i concreta de les funcions que necessàriament han són reservades al personal funcionari de totes les administracions públiques catalanes

A aquest efecte, d'acord amb el redactat de l'article 38, actual article 36, s'entén que les tasques d'auxili i suport no es troben incloses en les funcions reservades a llocs de treball de personal funcionari.

Malgrat aquesta és la valoració inicial de l'observació, com a resultat de la consideració rebuda en data 10 de setembre de 2025 del Departament de Salut, i que es recull convenientment en l'apartat I. Informació interdepartamental, punt 5 de la present memòria, finalment aquest article ha quedat redactat de la forma següent:

Article 36. Llocs de treball de naturalesa funcional

1. Corresponen exclusivament al personal funcionari les funcions que impliquin la participació directa o indirecta en l'exercici de potestats públiques o en la salvaguarda dels interessos generals.

2. S'entén que formen part d'aquesta reserva aquelles activitats que constitueixen el nucli essencial de l'autoritat pública, com ara l'adopció d'actes unilaterals i executius que decideixin sobre drets i obligacions de les persones amb eficàcia jurídica directa i coercible, l'exercici de potestats sancionadores o expropiatòries, l'atorgament de fe pública administrativa, i qualsevol altra que una llei estableixi expressament.

3. No tenen la consideració de funcions reservades les tasques de caràcter tècnic, auxiliar, o preparatori.

4. Ajuntament de Barcelona

La Comissió de Govern de l'**Ajuntament de Barcelona**, en sessió d'11 d'abril de 2024, acorda informar, en el marc de l'acord de 7 de juny de 2013, sobre participació de l'Ajuntament de Barcelona en les iniciatives normatives de la Generalitat de Catalunya que incideixen en el règim especial establert a la Carta Municipal de Barcelona, en desenvolupament de l'article 3 c) del Reglament de la Comissió Mixta Generalitat de Catalunya – Ajuntament de Barcelona per a la revisió i desplegament de la Carta Municipal de Barcelona, el posicionament de l'Ajuntament de Barcelona en relació amb l'avantprojecte de llei de l'ocupació pública catalana, en els termes de l'informe elaborat pels serveis jurídics municipals que consta a l'expedient i que constitueix la seva motivació.

És objecte de l'informe examinar l'avantprojecte de llei, per tal de valorar la seva afectació al règim especial de la ciutat de Barcelona, d'acord amb el que disposa l'article 3.c) del Reglament de la Comissió Mixta Generalitat de Catalunya – Ajuntament de Barcelona per a la revisió i el desplegament de la Carta Municipal de Barcelona, i recollir el conjunt d'aportacions formulades per les Gerències de l'Ajuntament interessades, per la Secretaria General (Departament de Desenvolupament de la Carta Municipal de Barcelona) i per la Direcció de l'Àrea de Règim Jurídic.

307/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

307 de 838

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

En aquest sentit, es formulen les consideracions següents:

Observació 285

L'avantprojecte de Llei no conté cap referència al règim especial de Barcelona, a excepció del reconeixement de la previsió d'un vocal a proposta de l'Ajuntament de Barcelona pel que fa a la constitució del Consell Rector de l'Escola d'Administració pública de Catalunya, en compliment de l'article 57 de la Carta municipal de Barcelona.

Cal tenir present que es van traslladar a la Comissió Mixta les aportacions municipals acordades per la Comissió de Govern de data 31/03/2022, respecte a la memòria preliminar de la norma. En aquestes aportacions es va posar de manifest clarament l'existència d'aquest règim especial reconegut per l'Estatut, la necessitat del seu reconeixement exprés al text articulat de la norma i la incidència clara i directa a l'àmbit material que ha de regular aquesta llei sectorial. La Carta Municipal de Barcelona regula aspectes singulars en matèria de funció pública i personal al servei de l'Ajuntament: expressament, en els articles 52 i 53 respecte a la funció directiva, en l'article 54 respecte a l'accés, en l'article 55 respecte a la formació del personal municipal i en l'article 56 respecte les condicions del personal laboral. Conseqüentment es va demanar que el text articulat de l'avantprojecte de Llei hauria de reconèixer expressament el règim especial de Barcelona i incorporar les singularitats que, en el seu cas, es consideressin adients per garantir-lo i desenvolupar-lo.

Pel que fa a la incidència de la iniciativa normativa en el règim especial de Barcelona, l'article 89 de l'Estatut d'autonomia de Catalunya (EAC) estableix que *"el municipi de Barcelona disposa d'un règim especial establert per llei de Parlament"*. Així també, l'article 78 del Text refós de la Llei municipal i de règim local de Catalunya reconeix que *"el municipi de Barcelona gaudeix del règim jurídic especial establert en la Llei de la Carta Municipal de Barcelona"*.

A aquests efectes, la Llei 22/1998, de 30 de desembre, de la Carta municipal de Barcelona i la Llei 1/2006, de 13 de març, per la qual es regula el règim especial del municipi de Barcelona, configuren el seu règim especial legal.

Cal destacar que la previsió continguda a l'Estatut suposa que el règim especial de Barcelona aconsegueix reconeixement normatiu a nivell estatutari, constituint una veritable garantia institucional que restringeix l'àmbit d'actuació del legislador ordinari i dota a la institució d'un nivell de protecció especial. Més enllà del principi constitucional d'autonomia municipal, el EAC conté un reconeixement exprés de l'existència d'un règim municipal especial per a Barcelona, de manera que es configura com un mandat imperatiu al legislador, que no pot optar per la seva inexistència, i tampoc pot buidar-lo de contingut fins al punt de fer-lo irreeconeixible com a tal règim especial.

L'article 5 de la Carta municipal de Barcelona disposa que qualsevol norma sectorial que afecti als governs locals ha de tenir en compte el règim especial de la ciutat de Barcelona en els termes que estableix l'article 89 de l'EAC.

L'article 59 de la Carta Municipal disposa que el municipi de Barcelona té les competències atribuïdes per aquesta Carta, les que li atribueixen altres normes i les que li siguin delegades per les altres administracions.

308/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

308 de 838

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

Per a l'efectivitat de l'autonomia garantida constitucionalment i del règim de capitalitat reconegut en la Carta Municipal i, també, per al compliment de les finalitats establertes per l'article 2 de la Llei reguladora de les bases de règim local i en la Carta europea d'autonomia local, l'article 58 de la Carta Municipal declara que la legislació de l'Estat i de la Generalitat de Catalunya ha d'assegurar al municipi de Barcelona l'atribució de les competències procedents d'acord amb la seva capacitat de gestió, i també la participació en la gestió dels serveis i els equipaments de l'Estat o de la Generalitat bàsics per al desenvolupament de la ciutat.

Quant a l'anàlisi competencial, la Llei 22/1998 regula el règim especial del municipi de Barcelona respecte a l'àmbit material de la llei sectorial.

Valoració: S'atén la proposta.

S'afegeix una disposició addicional trenta-unena, actual vint-i-quatrena, amb el contingut següent:

Disposició addicional trenta-unena (actual vint-i-quatrena). Règim especial del personal de l'Ajuntament de Barcelona.

No resulten d'aplicació les disposicions d'aquesta Llei que contradiguin o s'oposin al règim especial de la ciutat de Barcelona contingut a la Llei 22/1998, de 30 de desembre, per la qual s'aprova la Carta municipal de Barcelona, o la Llei 1/2006, de 13 de març, per la qual es regula el règim especial del municipi de Barcelona, llevat que expressament se n'acordi la seva aplicació en virtut de la subscripció d'un conveni de cooperació interadministrativa.

Observació 286

L'article 25, referit al personal eventual, determina a l'apartat 3 que poden disposar de personal eventual: *b) En l'àmbit de les administracions locals catalanes, l'alcalde o alcaldessa i la persona titular de la presidència de les diputacions provincials.*

La determinació que només l'alcalde o alcaldessa pot disposar de personal eventual constitueix una vulneració del principi d'autonomia local consagrada a l'article 140 de la Constitució espanyola i garantit en l'article 136 de l'Estatut d'Autonomia de Catalunya, en l'atribució a la Generalitat de les competències en matèria de funció pública i personal al servei de les administracions públiques catalanes. En aquest sentit, cal fer referència a la Sentència del Tribunal Constitucional núm. 54/2017, d'11 de maig que, entre altres qüestions va declarar inconstitucional l'apartat 4 de l'article 104.bis incorporat a la Llei 7/1985, de 2 d'abril, reguladora de les bases del règim local (LBRL), introduït per la Llei 27/2013, de 27 de desembre, de racionalització i sostenibilitat de l'Administració Local. L'esmentat precepte establia que només es podia assignar personal eventual als serveis generals de les entitats locals. El Tribunal Constitucional va considerar inconstitucional el precepte en entendre que *"Se trata de reglas que penetran de lleno en la organización interna de las corporaciones locales, estableciendo un criterio unívoco que no admite las adaptaciones que pudieran resultar del ejercicio del poder local de auto organización y de las competencias autonómicas en materia de régimen local"*. La circumscripció del personal eventual exclusivament a l'àmbit de l'Alcaldia constitueix una previsió encara més restrictiva que la del precepte declarat inconstitucional i, en conseqüència, clarament contraposat al principi d'autonomia local.

309/838

Doc.original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

309 de 838

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

Es proposa la modificació de l'article 25, apartat 3, lletra b) amb en els termes següents:

b) En l'àmbit de les administracions locals, els òrgans de l'estructura política que es determini per part de cada ens.

Valoració: Proposta atesa parcialment.

S'estableix únicament qui pot disposar de personal eventual en l'àmbit de l'Administració de la Generalitat.

Es modifica l'apartat 3 de l'article 25 en els termes següents.

3. ~~Poden disposar de personal eventual:~~

a) En l'àmbit de l'Administració de la Generalitat de Catalunya poden disposar de personal eventual els gabinets de la presidència de la Generalitat, el conseller primer o consellera primera, el vicepresident o vicepresidenta del Govern i les persones titulars dels departaments.

~~b) En l'àmbit de les administracions locals catalanes, l'alcalde o alcaldessa i la persona titular de la presidència de les diputacions provincials.~~

~~c) En l'àmbit de les universitats públiques catalanes, el rector o rectora.~~

Les entitats que integren el sector públic de les administracions públiques catalanes no poden disposar de personal eventual.

Malgrat aquesta fou la valoració, tal com es recull convenientment en l'apartat V d'aquesta memòria relatiu al tràmit addicional d'aportacions, l'article 25 ha evolucionat la redacció, primer a instàncies de l'Associació Catalana de Municipis (ACM) i Federació de Municipis de Catalunya (FMC):

3. Poden disposar de personal eventual:

a) En l'àmbit de l'Administració de la Generalitat, el gabinet de la presidència de la Generalitat, el conseller primer o consellera primera, el vicepresident o vicepresidenta del Govern i les persones titulars dels departaments.

b) En l'àmbit de les administracions locals catalanes, l'alcalde o alcaldessa, la persona titular de la presidència de les diputacions provincials i les autoritats per a les quals es presta la funció de confiança o assessorament, d'acord amb la normativa de règim local.

c) En l'àmbit de les universitats públiques catalanes, els òrgans de govern que determini la seva normativa específica.

Les entitats que integren el sector públic de les administracions públiques catalanes no poden disposar de personal eventual.

310/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

310 de 838

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

I més endavant, com a resultat de la consideració rebuda en data 12 de setembre de 2025 per part de l'Oficina del Govern, i que es recull convenientment en l'apartat I. Informació interdepartamental, punt 12 de la present memòria, finalment s'ha suprimit el que era el contingut inicial de l'apartat 3 de l'article 25 i s'han numerat de nou els apartats de l'article, de manera que aquest article queda redactat de la forma següent:

Article 25. Personal eventual

1. És personal eventual el que, en virtut de nomenament i amb caràcter no permanent, fa funcions expressament qualificades com de confiança o assessorament especial i és retribuït amb càrrec als crèdits pressupostaris consignats per a aquest fi.

2. S'entén per funcions de confiança o assessorament especial:

a) L'assessorament vinculat al disseny i plantejament d'estratègies i propostes d'actuació o difusió en l'àmbit de les competències de l'autoritat que va efectuar el nomenament.

b) El suport en col·laboracions de caràcter reservat.

El personal eventual en cap cas pot fer activitats ordinàries de gestió o de caràcter tècnic ni funcions directives ni executives ni cap de les funcions que corresponen al personal funcionari o al personal laboral.

3. El nombre màxim de llocs de personal eventual, així com les seves retribucions, el determinen els òrgans de govern de les administracions públiques catalanes, i es publica en el Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya o en el butlletí oficial que correspongui.

A l'efecte de la determinació del nombre màxim de llocs de personal eventual, són aplicables en tot cas els límits establerts a les administracions locals en la seva normativa específica, així com el que disposin els estatuts de cada universitat pública.

4. El nomenament i cessament del personal eventual, que és lliure, correspon a la persona titular de l'òrgan del qual depengui i s'ha de publicar en el Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya o en el butlletí oficial que correspongui. En tot cas el personal eventual cessa automàticament quan cessa l'autoritat a la qual presta la seva funció assessora o de confiança.

El personal eventual ha d'estar en possessió de la mateixa titulació exigida al personal funcionari del grup o subgrup al qual estigui assimilat a efectes retributius.

5. Quan el personal funcionari de carrera accedeix a llocs de treball de caràcter eventual passa a la situació de serveis especials, llevat que opti per romandre en la situació de servei actiu.

6. La prestació de serveis com a personal eventual no constitueix cap mèrit per a l'accés a l'ocupació pública ni per a la promoció interna i la carrera professional.

7. Al personal eventual li és aplicable, quan sigui adequat a la naturalesa de la seva condició, el règim general del personal funcionari de carrera. En concret, el personal eventual té dret a

311/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

Document electrònic garantit amb signatura electrònica. Podeu verificar la seva integritat al web [csv.gencat.cat](https://www.csv.gencat.cat) fins al 19/01/2029

Original electrònic / Còpia electrònica autèntica

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

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

les vacances, als permisos i al règim de la Seguretat Social dels funcionaris públics. A aquest personal no li són aplicables les situacions administratives dels funcionaris de carrera.

8. El cessament del personal eventual no genera en cap cas dret a una indemnització.

9. La determinació de les condicions de treball del personal eventual no té la consideració de matèria objecte de negociació col·lectiva a l'efecte d'aquesta Llei.

Observació 287

D'acord amb el previst a l'article 25, apartat 5, el personal eventual ha d'estar en possessió de la mateixa titulació exigida al personal funcionari del grup al qual estigui assimilat a efectes retributius. L'exigència de titulació al personal eventual no s'adiu amb la naturalesa pròpia d'aquesta tipologia de personal, al qual se li encarrega el desenvolupament de funcions de confiança i d'assessorament especial. Es a dir, es tracta de funcions diferenciades de les assignades als cossos i escales de personal funcionari, els quals si tenen establert un requisit de titulació per accedir-ho. L'exigència de requisits comuns d'assimilació retributiva al personal funcionari obre la porta a la confusió de règims i al plantejament de reclamacions de la condició funcional.

D'altra banda, la normativa bàsica del règim local (article 104 de la Llei 7/1985) preveu que les retribucions del personal les determini el ple, i en cap moment les condiona o equipara al sistema de classificació professional dels funcionaris, per la qual cosa, la regulació que planteja l'avantprojecte de llei suposa una limitació a l'autonomia local que faculta la normativa bàsica, sense que concorri cap causa justificativa o interès superior.

Es proposa l'eliminació del requisit de titulació al personal eventual o, en el seu cas, la seva limitació a l'àmbit de la Generalitat de Catalunya. En aquest sentit, i més enllà de la naturalesa de les seves funcions, cal tenir en compte que es tracta de personal no permanent i exclòs dels procediments de mobilitat interadministrativa, pel que no és necessari homogeneïtzar els models de les diferents administracions públiques, sempre i quan es respectin les previsions de la normativa bàsica, la qual, en aquest extrem, no fa cap crida a la llei autonòmica de desenvolupament per regular altres qüestions.

Es proposa la supressió de l'article 25, apartat 5, segon paràgraf.

~~El personal eventual ha d'estar en possessió de la mateixa titulació exigida al personal funcionari del grup al qual estigui assimilat a efectes retributius.~~

Subsidiàriament, es proposa la redacció següent:

En l'àmbit de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, el personal eventual ha d'estar en possessió de la mateixa titulació exigida al personal funcionari del grup al qual estigui assimilat a efectes retributius.

Valoració: Proposta no atesa.

La voluntat de l'Avantprojecte de llei és professionalitzar, amb l'exigència de titulacions adequades, les classes de personal al servei de les administracions públiques, amb inclusió

312/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

312 de 838

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

del personal eventual. El Text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic, aprovat pel Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre (TREBEP) determina que són empleats públics els que desenvolupen funcions retribuïdes en les Administracions Públiques al servei dels interessos generals, incloent sota aquesta consideració al personal eventual. L'article 12 indica que és personal eventual el que, en virtut de nomenament i amb caràcter no permanent, només realitza funcions expressament qualificades com de confiança o assessorament especial, essent retribuït amb càrrec als crèdits pressupostaris consignats per a aquest fi. Al personal eventual, segons determina el mateix article, li serà aplicable, en el que sigui adequat a la naturalesa de la seva condició, el règim general dels funcionaris de carrera.

La consideració d'empleat públic del personal eventual suposa que hagin de ser exigits a aquest personal els requeriments ajustats a aquesta condició, garantint que aquest personal disposi de les condicions mínimes i adequades a les retribucions a percebre i tenint en compte el règim que s'aplica al personal funcionari. En aquest sentit, el tret diferencial del personal eventual respecte a la resta d'empleats públics s'estableix normativament en les funcions de confiança i assessorament especial a desenvolupar i en cap cas en l'exempció de la titulació. L'exigència al personal eventual del mateix nivell de titulació que s'exigeix al personal funcionari es troba vinculada a les retribucions i no es considera justificada l'exempció que es planteja. És de destacar que l'exigència de titulació adequada per al personal eventual també es troba recollida en altres lleis autonòmiques, com és la Llei 5/2023, de 7 de juny, de la Funció Pública d'Andalusia.

Observació 288

En relació amb l'article 26, referit al personal directiu públic professional, l'acreditació d'aquest personal per part de l'EAPC vulnera el principi d'autonomia local i s'extralimita d'allò que és bàsic en aquesta matèria. Cal tenir en compte que suposa que una instància aliena a la pròpia administració serà la que determinarà els requeriments competencials que es consideren adequats per a l'adequat desenvolupament de les funcions. Juntament amb l'anterior, cal tenir en compte el caràcter altament heterogeni de les administracions catalanes. Així, són diverses les realitats de la Generalitat de Catalunya, de les universitats, de les entitats locals i les d'aquestes entres si. Aquesta diversitat impacta directament en el model directiu de què s'han de dotar les diverses administracions per tal de fer front a les seves necessitats i, així, poder donar resposta adequada al que li demanda la seva ciutadania.

Quant al sistema d'acreditació proposat, cal tenir en compte que l'EAPC no és l'únic organisme amb la funció d'acreditació del personal directiu professional. És més, aquesta funció la desenvolupen altres centres formatius adscrit a altres administracions públiques i també s'imparteixen estudis amb aquesta finalitat. En aquest sentit, cal tenir en compte que atribuir la funció d'acreditació exclusivament a l'EAPC pot vulnerar el principi de lliure accés a les funcions i càrrecs públics consagrat a l'article 23 de la Constitució espanyola.

D'altra banda, en el text de l'avantprojecte de Llei no s'indica quins requisits hauran de complir les persones interessades a obtenir l'acreditació. Caldrà garantir que hi pugui accedir personal que no tingui la condició de personal funcionari de carrera, tot i que l'article 21 no contempla el personal directiu com una tipologia d'empleats públics. En relació amb aquest extrem, cal esmentar l'article 130.3 de la LBRL que permet, per als municipis de gran població, que el personal directiu –coordinadors generals i directors generals- no tingui la condició de

313/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

313 de 838

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

funcionari. Exigir aquesta condició com a requisit per poder participar en el sistema d'acreditació de l'EAPC suposaria una contravenció de la LBRL.

Es proposa que no s'exigeixi aquesta prèvia acreditació de la funció directiva per part de l'EAPC i que siguin les diferents administracions públiques les que seleccionin el seu personal directiu professional.

Es proposa la modificació de l'article 26, apartat 2, en els termes següents:

2. La designació del personal directiu públic professional ha d'atendre els principis de mèrit i capacitat i el criteri d'idoneïtat, ~~amb l'acreditació prèvia de la seva competència professional per part l'Escola d'Administració Pública de Catalunya~~, i s'ha de portar a terme mitjançant procediments que garanteixin la publicitat i concurrència.

Subsidiàriament es proposa la incorporació d'una disposició addicional:

Correspon a l'Ajuntament de Barcelona la funció d'acreditació de les persones membres dels tribunals o òrgans de selecció dels procediments selectius.

També li correspon la funció d'acreditació de les competències professionals del personal directiu públic professional del seu àmbit.

També es proposa una disposició transitòria relativa al personal directiu professional que ja es troba prestant serveis en el moment de l'entrada en vigor de la Llei:

El personal públic professional nomenat o contractat a l'entrada en vigor d'aquesta Llei, podrà romandre en el seu càrrec fins al seu cessament sense que se'ls requereixi l'acreditació de la seva competència professional prevista en aquesta Llei.

Valoració: Proposta atesa parcialment.

En el marc de les competències atribuïdes a la Generalitat en l'article 136 de l'Estatut d'Autonomia en relació amb la funció pública i el personal al servei de les administracions públiques catalanes, l'article 26 delimita les funcions i responsabilitats directives o gerencials del personal directiu públic professional de les administracions públiques catalanes i de les seves entitats de dret públic, i determina de forma específica que la seva designació ha d'atendre als principis de mèrit i capacitat i al criteri d'idoneïtat, i s'ha de portar a terme mitjançant procediments que garanteixin la publicitat i concurrència.

En relació amb la designació del personal directiu públic professional, i tenint en compte el paper cabdal que assumeix en l'aplicació i desenvolupament de l'ocupació pública catalana, s'atribueix a l'EAPC la funció d'acreditació prèvia de la seva competència professional, si bé aquesta acreditació pot ser exercida també, amb l'homologació prèvia de l'EAPC, per les administracions locals i universitats catalanes en l'àmbit de la seva competència, en els termes que s'estableixin per reglament, d'acord amb el que preveu l'article 230.6. La funció d'acreditació de l'EAPC és una garantia d'idoneïtat per a l'exercici de funcions directives i en cap cas vulnera l'autonomia local –l'ens local selecciona el personal directiu d'acord amb les seves regles–, pel que fa a la funció acreditativa de l'EAPC no es pot afirmar que l'exerceix amb exclusivitat atès que l'avantprojecte de Llei preveu la possibilitat que aquesta funció,

314/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

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

prèvia homologació per preservar el contingut mínim, pot atribuir-se a altres òrgans i institucions de les administracions públiques catalanes.

El mateix article 26 determina que el personal directiu públic professional està subjecte a avaluació, d'acord amb els criteris d'eficàcia i eficiència, responsabilitat per la seva gestió i control de resultats en relació amb els objectius que s'hagin fixat, avaluació que haurà de tenir incidència en el seu model retributiu.

Malgrat aquesta fou la valoració inicial pel que fa a l'observació relativa a l'article 26, reiterar que fruit dels canvis que ha patit el text de l'Avantprojecte de llei arran de les diverses observacions i aportacions rebudes amb posterioritat, tal com es recull més endavant en aquesta memòria, finalment l'apartat 2 de l'article 26 preveu que: "2. La designació del personal directiu públic professional ha d'atendre els principis de mèrit i capacitat i el criteri d'idoneïtat, i s'ha de portar a terme mitjançant procediments que garanteixin la publicitat i concurrència".

D'altra banda, pel que fa a l'observació relativa a l'article 230, convé destacar que, per bé que inicialment aquesta fou la valoració, aquesta observació ha decaigut perquè el contingut al qual es refereix ja no es recull en l'Avantprojecte de Llei. Més endavant, en aquesta memòria es recull convenientment el canvi produït en relació amb la regulació de l'Escola d'Administració Pública de Catalunya.

Observació 289

L'article 26, l'apartat 6, determina que *"En l'àmbit de l'Administració de la Generalitat de Catalunya i del seu sector públic, s'ha de regular per reglament el règim jurídic específic del personal directiu públic professional, el procediment de nomenament i cessament o contractació i extinció, la determinació dels llocs de treball que corresponen a les funcions de personal directiu públic professional i el Registre de personal directiu públic professional"*.

En idèntics termes que es proposa per a la Generalitat de Catalunya, i per tal de donar resposta a les seves particularitats organitzatives, es proposa que s'habiliti a les administracions locals, o en tot cas, a l'Ajuntament de Barcelona per al desenvolupament per reglament del règim jurídic del seu personal directiu professional, a la vista de la seva singularitat reconeguda a l'article 52 de la Carta Municipal de Barcelona.

Es proposa la redacció de l'article 26, apartat 6, en els termes següents:

6.

...

Les administracions locals podran regular per reglament el règim jurídic específic del personal directiu públic professional.

Subsidiàriament es proposa incorporar una disposició adicional:

L'Ajuntament de Barcelona podrà regular per reglament el règim jurídic específic del seu personal directiu públic professional a la vista de la seva singularitat reconeguda a l'article 52 de la Carta Municipal de Barcelona.

Valoració: Proposta atesa parcialment.

315/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

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

Es modifica l'apartat 6 de l'article 26 en els termes següents:

6. ~~En l'àmbit de l'Administració de la Generalitat de Catalunya i del seu sector públic,~~
S'ha de regular per reglament el règim ~~jurídic específic legal~~ del personal directiu públic professional, el procediment de nomenament i cessament o contractació i extinció, la determinació dels llocs de treball que corresponen a les funcions de directiu públic professional i el Registre de personal directiu públic professional.

Malgrat aquesta fou la valoració inicial, reiterar que fruit dels canvis que ha patit el text de l'Avantprojecte de Llei arran de les diverses observacions i aportacions rebudes amb posterioritat, tal com es recull adequadament més endavant en aquesta memòria, finalment l'article 26.6 de l'avantprojecte de Llei preveu que "6. S'ha de regular per reglament el règim jurídic del personal directiu públic professional, el procediment de nomenament i cessament o contractació i extinció, la determinació dels llocs de treball que corresponen a les funcions de directiu públic professional i el Registre de personal directiu públic professional."

Observació 290

En relació amb els articles 42 i 45, referits al contingut de les relacions de llocs de treball i els instruments de gestió de llocs de treball, respectivament, l'assignació de part del contingut de les relacions de llocs de treball (RLT) al nou instrument de gestió es valora com una mesura molt beneficiosa per a la gestió àgil i flexible dels llocs de treball de les organitzacions.

Dit això, es considera que part del contingut previst a l'apartat a) de l'article 42 – unitat orgànica d'adscripció i localitat o sector territorial- hauria d'incloure's a l'instrument de gestió, mentre que el contingut funcional -45.2.a)- hauria de formar part de la RLT pròpiament dita. Cal tenir en compte que les funcions són l'element central i determinant de la configuració d'un lloc de treball, de conformitat amb el propi avantprojecte, que en el seu article 36 defineix el lloc de treball com el conjunt de funcions i tasques que, en un marc organitzatiu concret, condueixen a l'obtenció d'uns resultats.

Al seu torn, la resta d'elements – denominació, cos/escala, sistema de provisió, requisits d'ocupació, retribucions- es determinen en funció del contingut funcional, fins al punt que una variació substancial d'aquell comportarà l'adequació total o parcial de la resta d'elements. És per això que es considera que ha de formar part de la RLT i subjectar-se a les garanties del corresponent procediment d'aprovació. En canvi, la unitat orgànica i àmbit territorial es consideren elements no necessàriament definitoris del lloc de treball, en tant que no determinen per si mateixos la singularitat de les funcions i, en canvi, si que requereixen d'una tramitació àgil en el cas que s'hagin de modificar per tal de donar resposta a les necessitats organitzatives. És per això que es proposa que aquells formin part de l'instrument de gestió de llocs de treball.

Cal afegir que optar per un model més obert i genèric de definició de llocs de treball o més tancat i concret, ha de ser una opció d'autoorganització de cada administració pública, i una regulació constrictiva constitueix, des de la perspectiva de les administracions locals, una vulneració del principi d'autonomia local.

316/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

316 de 838

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

En relació amb els instruments de gestió de llocs de treball, cal dir que l'agilitat i flexibilitat pretesa només es farà efectiva, en l'àmbit de les administracions locals, si s'atribueix la competència per a la seva aprovació a un òrgan unipersonal. És per això que es proposa que es determini l'Alcaldia com a òrgan competent a aquests efectes.

Es proposa una nova redacció de l'article 42 en els termes següents:

Article 42. Contingut de les relacions de llocs de treball

Les relacions de llocs de treball han de contenir, com a mínim, les característiques següents per a cadascun dels llocs de treball:

- a) Denominació, ~~unitat orgànica d'adscripció i localitat o sector territorial d'actuació.~~
- b) Contingut funcional**
- c) Grup o subgrup de classificació, cos, escala o categoria professional.
- d) Naturalesa i tipologia del lloc i sistema de provisió.
- d) Retribucions complementàries, complements salarials o, si escau, assignació de nivells retributius.
- e) Requisits essencials per a ocupar-lo.

Es proposa una nova redacció de l'article 45, apartat 2, en els termes següents:

2. Els instruments de gestió dels llocs de treball han de contenir, com a mínim i sempre que no formin part del contingut de la relació de llocs de treball, les característiques següents per a cada lloc de treball:

- ~~a) Contingut funcional, llevat dels llocs de treball base.~~
- a) Unitat orgànica d'adscripció i localitat o sector territorial d'actuació.**
- b) Jornada i horari, amb concreció del tipus de jornada: ordinària, de dedicació especial o inferior a l'ordinària.
- c) Requisits no essencials per ocupar-lo, que es deriven del contingut funcional del lloc de treball i, si escau, del perfil de competències exigít per a l'acompliment.
- d) Àmbit funcional, si escau.

Es proposa una nova redacció de l'article 45, apartat 5, en els termes següents:

*5. Els instruments de gestió dels llocs de treball, **que en l'àmbit de les administracions locals han de ser aprovats per l'Alcaldia**, han de ser objecte de publicació en la seu electrònica corporativa de l'administració corresponent. Aquesta publicació esdevé un requisit d'eficàcia i validesa de la selecció i la provisió, definitiva o temporal, dels llocs de treball.*

Aquesta observació s'ha d'entendre referida als actuals articles 40 i 43.

Valoració: Proposta no atesa.

La unitat orgànica d'adscripció i localitat o sector territorial d'actuació., es consideren un element determinant de la RLT i aporten seguretat jurídica.

317/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

317 de 838

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

En relació amb l'apartat 5 de l'article 45, actual article 43.5, tenint en compte que la regulació dels instruments de gestió dels llocs de treball es troba referida a totes les administracions públiques catalanes, no es considera adient establir en la Llei l'òrgan competent per aprovar-los en l'àmbit de les administracions locals, qüestió que, d'altra banda, serà determinada per cada administració pública d'acord amb la seves potestats d'autoorganització.

Malgrat aquesta fou la valoració de l'observació, tal com es recull convenientment en l'apartat V.1 i VIII d'aquesta memòria, finalment els actuals articles 40 i 43 han evolucionat la seva redacció.

Així, aquests articles han quedat redactats en els termes següents:

Article 40. Contingut de les relacions de llocs de treball

1. Les relacions de llocs de treball han de contenir, com a mínim, les característiques següents per a cadascun dels llocs de treball:

- a) Denominació, unitat orgànica d'adscripció i localitat o sector territorial d'actuació.*
- b) Grup o subgrup de classificació, cos, escala o categoria professional.*
- c) Naturalesa i tipologia del lloc i sistema de provisió.*
- d) Retribucions complementàries, complements salarials o, si escau, assignació de nivells retributius.*
- e) Requisits essencials per a ocupar-lo.*
- f) En l'àmbit de l'Administració de la Generalitat, el número o codi identificador del lloc de treball que el distingeixi de la resta.*

2. No obstant el que preveu la lletra a) de l'apartat 1, les relacions de llocs de treball de les administracions municipals catalanes només han de contenir la denominació i la unitat orgànica d'adscripció.

Article 43. Instruments de gestió dels llocs de treball

1. Les administracions públiques catalanes poden elaborar, de manera complementària a les relacions de llocs de treball, instruments de gestió dels llocs de treballs per flexibilitzar el sistema d'ordenació i adaptar-lo a les seves necessitats organitzatives.

2. Els instruments de gestió dels llocs de treball han de contenir, com a mínim i sempre que no formin part del contingut de la relació de llocs de treball, les característiques següents per a cada lloc de treball:

- a) Contingut funcional, llevat dels llocs de treball base.*
- b) Localitat o sector territorial d'actuació.*
- c) Jornada i horari, amb concreció del tipus de jornada: ordinària, de dedicació especial o inferior a l'ordinària.*
- d) Requisits no essencials per ocupar-lo, que es deriven del contingut funcional del lloc de treball i, si escau, del perfil de competències exigít per a l'acompliment.*
- e) Àrea d'especialitat, si escau.*

318/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

318 de 838

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

3. Els llocs de treball de caràcter conjuntural per a l'execució de programes temporals de les administracions públiques catalanes s'enumeren en l'instrument de gestió dels llocs de treball, en què han de constar, com a mínim, la denominació, la durada prevista, l'enquadrament estructural o classificació professional, les retribucions i els requisits exigits per a l'ocupació.

4. Les administracions públiques catalanes que no elaborin instruments de gestió de llocs de treball han d'incorporar a la respectiva relació de llocs de treball el contingut que estableix l'apartat 2 d'aquest article.

5. Els instruments de gestió dels llocs de treball han de ser objecte de publicació en la seu electrònica corporativa de l'administració corresponent.

Observació 291

L'article 47, referit als àmbits funcionals de llocs de treball, determina a l'apartat 3 que "3. El Govern pot determinar per reglament els criteris comuns per a la determinació dels àmbits funcionals de les administracions públiques catalanes, a l'efecte de la mobilitat interadministrativa".

L'article 74 del TREBEP disposa que "Les administracions públiques han d'estructurar la seva organització a través de les relacions de llocs de treball o altres instruments organitzatius similars que compreguin, almenys, la denominació dels llocs, els grups de classificació professional, els cossos o escales, si s'escau, a què estiguin adscrits, els sistemes de provisió i les retribucions complementàries. Aquests instruments són públics"

Per tant, correspon a cadascuna de les administracions públiques l'ordenació dels seus llocs de treball mitjançant la respectiva RLT o altre instrument organitzatiu. És evident que, més enllà del contingut mínim establert al TREBEP, les administracions poden incloure altres dades que considerin pertinents per a la més acurada definició dels llocs de treball. És en aquest espai de contingut addicional potestatiu que l'article 47.1 preveu que les administracions públiques catalanes poden agrupar els seus llocs de treball en àmbits funcionals en funció dels coneixements, competències, perfils professionals i funcions, que han de servei per ordenar els processos de selecció i provisió, formació, carrera i mobilitat. L'àmbit funcional és un element més que les administracions poden incloure en els seus instruments organitzatius, en el cas que així ho considerin. No obstant això, el primer paràgraf de l'article 47.3 en establir que el Govern pot determinar per reglament els criteris comuns per a la determinació dels àmbits funcionals de les administracions catalanes, interfereix en el contingut de les relacions de llocs de treball de les administracions públiques, sense que aquesta facultat li sigui atribuïda en la normativa bàsica, el que suposa una intromissió contrària al principi d'autoorganització de les administracions públiques i, en el cas dels ens locals, una vulneració del principi d'autonomia local.

Es proposa que s'elimini el previst en el primer paràgraf de l'article 47.3 i la modificació del segon paràgraf en els termes següents:

3. El Govern pot determinar per reglament els criteris comuns per a la determinació dels àmbits funcionals de les administracions públiques catalanes, a l'efecte de la mobilitat interadministrativa.

319/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

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

~~Així mateix, d'acord amb aquests criteris comuns, El Govern o les entitats supramunicipals poden aprovar àmbits funcionals tipus, els quals poden ser aplicats per les administracions locals.~~

Aquesta observació s'ha d'entendre referida a l'actual article 45.

Valoració: Proposta no atesa.

D'acord amb el previst a l'article 74 del Text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic, aprovat pel Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre (TREBEP), les administracions públiques estructuraran la seva organització a través de relacions de llocs de treball o altres instruments organitzatius similars, que han de contenir, si més no, la denominació dels llocs, els grups de classificació professional, els cossos i escales, els sistemes de provisió i les retribucions complementàries.

En aplicació d'aquesta previsió, l'avantprojecte de Llei insta les administracions públiques catalanes a ordenar els llocs de treball de les seves organitzacions mitjançant les relacions de treball o altres instruments d'ordenació de llocs de treball, instruments que, juntament amb les plantilles pressupostàries i àmbits funcionals, constitueixen elements definitoris del nou model d'ocupació pública catalana.

L'avantprojecte de Llei configura en el Títol V, referit a l'ordenació dels llocs de treball, els àmbits funcionals, que es defineixen com agrupacions de llocs de treball en funció dels coneixements, competències, perfils professionals i funcions necessaris per al seu desenvolupament i que tenen com objecte racionalitzar la gestió de recursos humans. Aquests àmbits funcionals, de caràcter voluntari per a les administracions públiques catalanes, són instruments per a l'ordenació dels processos de selecció i provisió de llocs de treball, així com per a la formació, la carrera professional i la mobilitat del personal.

Si bé el TREBEP regula la mobilitat voluntària entre les Administracions Públiques amb la finalitat d'un millor aprofitament dels recursos humans que garanteixi l'eficàcia del servei que es presti als ciutadans, preferentment mitjançant conveni de conferència sectorial o altres instruments de col·laboració, un dels elements innovadors de l'avantprojecte de Llei és la regulació de la mobilitat entre les administracions públiques catalanes i la determinació dels mecanismes necessaris per a la seva implementació. Amb aquesta finalitat es considera adient atribuir al Govern l'establiment de criteris comuns en la determinació dels àmbits funcionals que permetin facilitar la mobilitat, sense que es consideri aquesta funció vulnerar el principi d'autoorganització de les administracions públiques catalanes.

El Govern de la Generalitat només actua, sempre a proposta del Consell de l'Ocupació Pública Catalana, on estan representades totes les administracions públiques catalanes, en el cas que calgui determinar criteris comuns per facilitar la mobilitat interadministrativa, és a dir, només i exclusivament a aquests efectes. En aquest sentit, cal posar de manifest que la mobilitat interadministrativa és un dels aspectes essencials del model que dibuixa l'avantprojecte.

Es modifica l'apartat tercer de l'article 47 en els termes següents:

320/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

320 de 838

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

3. El Govern pot ~~determinar~~ **establir** per reglament, **a proposta del Consell de l'Ocupació Pública Catalana**, els criteris comuns per a la determinació dels àmbits funcionals de les administracions públiques catalanes, a l'efecte de la mobilitat interadministrativa.

Convé subratllar que malgrat aquesta fou la valoració inicial, fruit d'observacions posteriors que es recullen convenientment en l'apartat relatiu al tràmit adicional d'aportacions d'aquesta memòria, aquest article finalment ha quedat redactat de la forma següent:

Article 45. Àrees d'especialitat dels llocs de treball

1. Les administracions públiques catalanes poden agrupar els seus llocs de treball en àrees d'especialitat en funció dels coneixements, competències, perfils professionals i funcions necessaris per al seu desenvolupament, amb l'objecte de racionalitzar la gestió de recursos humans.

2. Les àrees d'especialitat són instruments per a l'ordenació dels processos de selecció i provisió de llocs de treball, així com per a la formació, la carrera professional i la mobilitat del personal.

3. El Govern de la Generalitat pot establir, a proposta del Consell de l'Ocupació Pública Catalana, els criteris comuns per a la determinació de les àrees d'especialitat de les administracions públiques catalanes, a l'efecte de la mobilitat interadministrativa.

4. En l'àmbit de l'Administració de la Generalitat, el Govern ha d'establir la regulació de les àrees d'especialitat en què es poden agrupar els llocs de treball.

Observació 292

L'article 50, referit a l'oferta d'ocupació pública, determina al seu apartat 1, tercer paràgraf, que "Les administracions públiques catalanes han de reservar una quota no inferior al 7% de les vacants ofertes perquè les cobreixin persones amb discapacitat, d'acord amb el que estableix aquesta Llei". Segons aquest redactat, la quota de reserva per a persones amb discapacitat està desvinculada de l'objectiu fixat a l'article 55.3, relatiu a que, com a mínim, el 3% dels efectius totals, inclosa l'ocupació temporal, siguin persones amb discapacitat. Dit en altres termes, una administració que assoleixi aquest percentatge ha de continuar aprovant anualment quota de reserva per a persones amb discapacitat.

Aquest plantejament s'aparta del que estableix l'article 59.1 del TREBEP, en què la quota de reserva es formula com un mitjà orientat a l'assoliment del 2% dels efectius totals: "En les ofertes d'ocupació pública s'ha de reservar una quota no inferior al set per cent de les vacants per ser cobertes per persones amb discapacitat, considerant com a tals les definides a l'apartat 2 de l'article 4 del text refós de la Llei general de drets de les persones amb discapacitat i de la seva inclusió social, aprovat pel Reial decret legislatiu 1/2013, de 29 de novembre, sempre que superin els processos selectius i acreditin la seva discapacitat i la compatibilitat amb l'exercici de les tasques, de manera que progressivament s'arribi al dos per cent dels efectius totals en cada administració pública".

En la línia del que estableix la normativa bàsica, es proposa que es condicioni l'exigència de la quota mínima del 7% de les vacants de l'oferta pública d'ocupació a l'assoliment del mínim

321/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

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

del 3% d'efectius amb persones amb discapacitat, inclosa l'ocupació temporal que es preveu a l'article 55.5.

Es proposa la modificació del tercer paràgraf de l'article 50.1, en els termes següents:

*Les administracions públiques catalanes **que no compleixin el mínim del 3% dels seus efectius amb persones amb discapacitat establert a l'article 55.5 d'aquesta Llei**, han de reservar una quota no inferior al 7 % de les vacants ofertes perquè les cobreixin persones amb discapacitat, d'acord amb el que estableix aquesta Llei.*

Aquesta observació s'ha d'entendre feta a l'actual article 48, en relació amb l'actual article 53.

Valoració: Proposta no atesa.

Amb la voluntat d'impulsar un marc normatiu i accions que fomentin l'accés a l'ocupació pública catalana de les persones amb discapacitat, es preveu a l'article 55.5 de l'avantprojecte de Llei que les administracions públiques catalanes hagin de disposar d'un mínim d'un 3% dels efectius totals amb persones amb discapacitat, incloent-hi l'ocupació temporal. Aquesta previsió, tot i que supera els llindars que s'estableixen al Text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic, aprovat pel Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre (TREBEP) i al Decret 86/2015, de 2 de juny, respon a l'aplicació del principi d'igualtat d'oportunitats, no-discriminació i accessibilitat universal a l'ocupació pública de les persones amb discapacitat establert en la Llei.

No es pretén, d'acord amb el previst a l'article 50 de l'avantprojecte de Llei, vincular el percentatge de places de les ofertes d'ocupació pública reservades a les persones amb discapacitat (7%) amb l'assoliment del percentatge d'efectius totals (3%). Aquest percentatge, tal com s'indica, és de mínims. Per tant, la reserva de places en l'oferta d'ocupació pública d'acord amb el TREBEP no és una obligació de resultat, és a dir, que no depèn de l'acompliment de l'assoliment del percentatge del 3%.

Malgrat aquesta fou la valoració, tal com es recull convenientment més endavant, en l'apartat relatiu al tràmit addicional d'aportacions d'aquesta memòria, finalment l'article 48 i 53 han estat objecte d'una nova redacció que suposa atendre la present observació, en el sentit d'ajustar-se al percentatge del 2 % previst a la norma bàsica.

Així, aquests articles han quedat redactats en els termes següents:

Article 48. Oferta d'ocupació pública

1. L'oferta d'ocupació pública és l'instrument de planificació i d'ordenació que identifica les necessitats de recursos humans de les administracions públiques catalanes que han de proveir-se per mitjà de la incorporació de personal de nou ingrés a places dotades en els pressupostos.

L'oferta d'ocupació pública ha de determinar el nombre de places vacants dels cossos, escales i, si escau, àrees d'especialitat, o categories professionals que cada administració pública consideri necessàries per al funcionament adequat dels serveis. En relació amb

322/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

322 de 838

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

aquestes vacants s'han d'efectuar les reserves per a persones amb discapacitat i per a promoció interna que estableix aquesta Llei.

A més de les places vacants, les ofertes d'ocupació pública han de preveure, als únics efectes de publicitat, les places que han de ser cobertes exclusivament per promoció interna perquè no són susceptibles de cobertura per personal de nou ingrés.

2. Les administracions públiques catalanes han d'aprovar anualment la seva oferta d'ocupació pública, que és objecte de publicació en el diari o butlletí oficial corresponent i en la seva seu electrònica corporativa.

Per tal de garantir el funcionament adequat dels serveis, les administracions públiques poden aprovar ofertes d'ocupació pública parcials dins del mateix exercici pressupostari.

3. L'aprovació de l'oferta d'ocupació pública comporta l'obligació de convocar els corresponents processos selectius per cobrir les places previstes i, potestativament, fins a un 10 % addicional.

4. L'oferta d'ocupació pública s'ha d'executar mitjançant la publicació de les convocatòries dels processos selectius i la seva resolució en el termini màxim de tres anys des de la seva publicació, llevat que existeixi una causa justificada que impedeixi la resolució de la convocatòria en el termini establert.

5. Les administracions públiques catalanes, als efectes exclusivament estadístics i d'informació i difusió, han de publicar les seves ofertes d'ocupació pública en el Portal de l'ocupació pública catalana.

Article 53. Accés a l'ocupació pública catalana de les persones amb discapacitat

1. En les ofertes d'ocupació pública de les administracions públiques catalanes s'ha de reservar una quota no inferior al 7 % de les vacants perquè siguin cobertes per persones amb discapacitat acreditada d'acord amb la normativa sectorial vigent. Aquestes persones han de superar els processos selectius i acreditar, abans de la publicació de la relació definitiva d'aspirants admesos i exclosos en el procés selectiu, la seva capacitat funcional i la compatibilitat entre la seva discapacitat i el desenvolupament de les funcions i tasques assignades al cos, escala o categoria corresponent.

La reserva del mínim del 7 % s'ha de fer de manera que, almenys, el 2 % d'aquesta reserva sigui per a persones que acreditin discapacitat intel·lectual.

Aquesta reserva s'ha de realitzar per permetre que progressivament s'assoleixi un 2 % dels efectius totals amb persones amb discapacitat en cada administració pública catalana.

2. Les persones amb discapacitat que accedeixin a l'ocupació pública per la via de reserva tenen el dret preferent a escollir les vacants ofertes en el torn respectiu, sempre que l'assignació de destinacions es faci per ordre de puntuació obtinguda en el sistema selectiu.

3. Les administracions públiques catalanes han d'adoptar les mesures necessàries per establir les adaptacions i els ajustos raonables de temps i mitjans en el desenvolupament dels

323/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

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

processos selectius, inclosos el període de pràctiques i els cursos selectius. Així mateix, les administracions poden incentivar la participació en els processos selectius de les persones amb discapacitat mitjançant cursos de preparació específics per a l'accés a l'ocupació pública.

4. S'han d'establir per reglament els sistemes d'adaptació dels llocs de treball adjudicats a les necessitats de les persones amb discapacitat mitjançant protocols específics, així com els col·lectius que, per les seves especificitats, són exclosos de la reserva de places en les proves selectives corresponents.

Observació 293

En relació amb l'article 69, referit a la selecció d'empleats públics temporals, i a l'apartat 6, tot i que es considera adequada la introducció d'un període de prova per al personal interí, la durada prevista – dos mesos per als llocs del grup A i un mes per a la resta de grups – es considera clarament insuficient per a l'avaluació del personal de nova incorporació. Es proposa que, sempre que sigui possible ateses la naturalesa i durada dels nomenaments, es prevegi un període de prova que no excedeixi dels sis mesos pe a tots els subgrups A1 i A2 i de dos mesos per a la resta de grups/subgrups. Aquesta fórmula, d'altra banda, permet adequar la durada del període de pràctiques en funció de la durada prevista del nomenament. Així, podrà ser la durada màxima corresponent al respectiu subgrup en els casos de cobertura de vacants, però podrà ser inferior quan es conegui o es prevegi una durada inferior de la vigència del nomenament.

Es proposa la modificació de l'article 69, apartat 6, en els termes següents:

*6. En els procediments de selecció de personal funcionari interí, sempre que la naturalesa i la durada prevista del nomenament ho permetin, s'ha de preveure un període de prova, que no pot excedir de ~~dos sis~~ mesos per a llocs de treball **dels subgrups A1 i A2 classificats dins del grup A**, ni **d'un mes de dos mesos** per a la resta de grups i subgrups. Aquest període de prova ha de ser supervisat pel superior jeràrquic immediat de la persona seleccionada. No s'exigeix període de prova quan la persona seleccionada hagi prestat serveis durant un període mínim d'un any i disposi d'un informe d'avaluació favorable respecte d'un nomenament d'interinitat immediatament anterior en el mateix cos o escala.*

Aquesta observació s'ha d'entendre referida a l'actual article 67.

Valoració: Proposta atesa parcialment.

Es modifica el període de prova establert per tal que passi a ser no superior a tres mesos per a llocs de treball classificats dins dels subgrups A 1 i A2, i dos mesos per a la resta de grups.

L'exempció de la prova ha de ser aplicable a tot el personal funcionari interí que acrediti un informe d'avaluació favorable respecte d'un nomenament d'interinitat immediatament anterior en el mateix cos o escala, sense limitació de departament.

Es modifica l'apartat 7 (anterior apartat 6) de l'article 69, actual article 67, en els termes següents:

324/838

Doc.original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

324 de 838



6.7. En els procediments de selecció de personal funcionari interí, sempre que la naturalesa i la durada prevista del nomenament ho permetin, s'ha de preveure un període de prova, que no pot excedir de ~~tres~~ **dos** mesos per a llocs de treball dels subgrups A1 i A2 ~~classificats dins del grup A~~, ni de ~~dos~~ **dos** mesos d'un mes per a la resta de grups i subgrups. Aquest període de prova ha de ser supervisat pel superior jeràrquic immediat de la persona seleccionada. No s'exigeix període de prova quan la persona seleccionada hagi prestat serveis durant un període mínim d'un any i disposi d'un informe d'avaluació favorable respecte d'un nomenament d'interinitat immediatament anterior en el mateix cos o escala.

En els procediments de selecció de personal laboral temporal el període de prova es regeix pel que disposa la legislació laboral.

Tanmateix, convé subratllar que com es recull adequadament més endavant en la present memòria, l'actual article 67 ha estat objecte d'evolució arran de les diverses aportacions rebudes al llarg de la tramitació, entre d'altres, l'Ajuntament de Barcelona que va insistir en les seves observacions. De manera que la qüestió relativa al període de prova ha quedat recollida de la forma següent:

4. En els procediments de selecció de personal funcionari interí, sempre que la naturalesa i la durada prevista del nomenament ho permetin, s'ha de preveure un període de prova, que no pot excedir de sis mesos per a llocs de treball dels subgrups A1 i A2, ni de tres mesos per a la resta de grups i subgrups. Aquest període de prova ha de ser supervisat pel superior jeràrquic immediat de la persona seleccionada. No s'exigeix període de prova quan la persona seleccionada hagi prestat serveis durant un període mínim d'un any i disposi d'un informe d'avaluació favorable respecte d'un nomenament d'interinitat immediatament anterior en el mateix cos o escala.

En els procediments de selecció de personal laboral temporal el període de prova es regeix pel que disposa la legislació laboral.

Observació 294

En matèria de carrera professional horitzontal, a fi de permetre l'adequació del desenvolupament de la carrera professional a les particularitats organitzatives pròpies de l'Ajuntament de Barcelona, no es proposa la modificació de l'article 81, però si la incorporació d'una disposició addicional, en els termes següents:

Correspon a l'Ajuntament de Barcelona establir, mitjançant reglament, un sistema de carrera professional del personal municipal, consistent en la progressió de trams de desenvolupament professional sense necessitat de canviar de lloc de treball, podent establir-se una retribució per cada tram, sistema que ha de valorar, entre d'altres, la trajectòria i l'actuació professional, la qualitat dels treballs efectuats, els coneixements adquirits i el resultat de l'avaluació de l'acompliment. En el reglament s'han de fixar els criteris d'homologació al model de carrera establert en aquesta Llei.

La referència a l'article 81, s'ha d'entendre feta a l'actual article 79.

Valoració: Proposta no atesa.

325/838

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

No es valora adient la incorporació al text d'una nova disposició addicional referida exclusivament a la carrera professional per al personal de l'Ajuntament de Barcelona, si bé sí s'incorpora una disposició addicional de caràcter general que faci referència al règim legal singular de l'Ajuntament de Barcelona.

Observació 295

En relació amb l'article 90, referit al concurs general de provisió de lloc de treball i a l'apartat 1, possibilitar la mobilitat del personal que ocupa llocs base amb una periodicitat mínima de dos anys pot distorsionar greument l'organització dels serveis, en els cas dels municipals. L'adquisició d'expertesa en el desenvolupament de les tasques pròpies requereix de la pràctica professional continuada un cop superada la fase d'adaptació formal i informal en el lloc de treball. Al seu torn, un cop assolida l'esmentada expertesa, cal combinar el dret a la mobilitat del personal amb transmissió del coneixement als empleats nouvinguts. Tot aquest procés pot superar, en determinades organització i en determinats llocs de treball, el termini de dos anys. Cal afegir que es tracta d'un termini no previst en la normativa bàsica.

Es proposa la periodicitat bianual de l'article 90.1 o bé limitar la seva aplicació a l'àmbit de la Generalitat de Catalunya, en els termes següents:

1. Els concursos de provisió de llocs de treball són generals quan es convoquin llocs de treball base. ~~Cada dos anys, com a mínim, s'han de publicar les convocatòries de concurs general per proveir amb caràcter definitiu els llocs de treball vacants.~~

Subsidiàriament, es proposa la redacció següent:

*1. Els concursos de provisió de llocs de treball són generals quan es convoquin llocs de treball base. **En l'àmbit de l'Administració de la Generalitat de Catalunya**, cada dos anys, com a mínim, s'han de publicar les convocatòries de concurs general per proveir amb caràcter definitiu els llocs de treball vacants.*

Aquesta observació s'ha d'entendre feta a l'actual article 88.

Valoració: Proposta no atesa.

D'acord amb el previst en l'article 87 de l'Avantprojecte de Llei, actual article 85, les administracions públiques catalanes han de proveir els llocs de treball mitjançant procediments que garanteixin els principis d'igualtat, mèrit, capacitat, publicitat i transparència. A aquest efecte, els llocs de treball reservats al personal funcionari es proveeixen de forma definitiva mitjançant els sistemes ordinaris de concurs de provisió o lliure designació. En relació amb els llocs de treball base, es proveeixen amb caràcter definitiu per concurs general. Aquesta regulació s'ajusta a l'establert a l'article 78 del Text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic, aprovat pel Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre (TREBEP), referit als principis i procediments de provisió dels llocs de treball de personal funcionari de carrera, aplicable a totes les administracions públiques. Per tal de fer efectiva l'esmentada provisió de llocs sota els principis esmentats, s'estableix l'obligació de publicar les corresponents convocatòries de concurs general cada dos anys com a mínim. Dos anys és un termini suficientment ampli per a facilitar el dret a la mobilitat dels funcionaris i limitar les provisionalitats en l'ocupació dels llocs de treball.

326/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

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

Tanmateix, convé subratllar que com es recull adequadament més endavant en l'apartat relatiu al tràmit adicional d'aportacions d'aquesta memòria, l'article 90.1, actual article 88.1 ha estat objecte d'evolució arran de les noves aportacions rebudes per part de l'Ajuntament de Barcelona, amb posterioritat al tràmit d'audiència i informació pública. De manera que s'ha atès la proposta de redacció de l'Ajuntament, pel que fa a circumscriure la periodicitat bianual a l'Administració de la Generalitat.

Així, l'article 88.1 ha quedat redactat en els termes següents:

Article 88. Concurs general de provisió de llocs de treball

1. Els concursos de provisió de llocs de treball són generals quan es convoquin llocs de treball base.

En l'àmbit de l'Administració de la Generalitat, cada dos anys, com a mínim, s'han de publicar les convocatòries de concurs general per proveir amb caràcter definitiu els llocs de treball vacants.

Observació 296

En relació amb l'article 138, sobre les retribucions complementàries del personal funcionari de carrera, i pel que fa a l'apartat 2, lletra b) sobre el complement específic, els factors presos en consideració són insuficients per donar cabuda a totes les condicions de treball susceptibles de ser retribuïdes mitjançant aquest complement i restringeix l'abast permès per l'article 24.b) del TREBEP que disposa: "*La quantia i l'estructura de les retribucions complementàries dels funcionaris les han d'establir les lleis corresponents de cada Administració pública atenent, entre d'altres, els factors següents: b) L'especial dificultat tècnica, responsabilitat, dedicació, incompatibilitat exigibles per al compliment de determinats llocs de treball o les condicions en què s'exerceix el treball*".

A la vista de l'article 138.2.b), les condicions en què s'exerceix el treball s'ha traduït, exclusivament, en la perillositat i la penositat. No obstant això, poden concórrer circumstàncies en el desenvolupament de llocs de treball que no responguin a cap dels factors enumerats en el precepte i que, no per això, han de deixar de ser presents en consideració des del punt de vista retributiu.

Es proposa la modificació de l'article 138, apartat 2, lletra b) en els termes següents:

b) El complement específic. Aquest complement retribueix les condicions particulars d'alguns llocs de treball en atenció a l'especial dificultat tècnica, al grau de dedicació, a la responsabilitat, a la incompatibilitat, a la perillositat i a la penositat o altres condicions en què s'exerceix el treball. La quantia del complement específic ha de figurar en la relació de llocs de treball. Només es pot atribuir un complement específic a cada lloc de treball, però la quantitat corresponent pot variar en funció dels factors esmentats.

Aquesta observació s'ha d'entendre feta a l'actual article 136.

Valoració: Proposta no atesa.

327/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

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

El complement específic incorpora tots els elements que s'han de valorar per a la seva determinació. Per seguretat jurídica no es pot deixar oberta la relació de vectors a valorar en el complement específic.

Observació 297

L'article 156, referit a les absències justificades, reconeix a l'apartat primer un fet causant que justifica l'absència del lloc de treball però que no ha de ser objecte de recuperació. Atès que es tracta d'una adaptació puntual de la jornada de treball, es proposa que el règim de recuperació el determini cada administració pública en atenció a les respectives necessitats del servei, tal i com es contempla en l'apartat segon del mateix precepte per a les absències per reunions o altres visites en centres educatius o sanitaris on els fills rebin suport. Es tracta d'un règim de flexibilitat horària recuperable, amb compliment íntegre de la jornada dels empleats però amb una distribució flexible i, per tant, en cap cas hi ha impacte indirecte en el pressupost públic. Les administracions públiques en exercici de la seva potestat d'autoorganització han de poder determinar amb plena autonomia quin ha de ser aquest règim en funció de les seves necessitats i serveis. Una regulació tan minuciosa, més pròpia de la tècnica reglamentària que de la legal, suposa una clara constricció del principi d'autoorganització de les administracions públiques, i més encara de les administracions locals, en afectació a la seva garantia constitucional d'autonomia local.

Es proposa la modificació de l'article 156, apartat 1, en els termes següents:

1. El personal funcionari té dret a absentar-se del lloc de treball un mínim d'una hora i un màxim d'una jornada diària per assistir a visites o proves mèdiques del cònjuge, parella estable o ascendents o descendents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, i també per assistir a reunions de tutoria amb el personal docent responsable dels fills. El temps d'absència s'ha de recuperar ~~en el termini que determini cada administració pública i, com a màxim, en el termini d'un mes i tenint en compte les necessitats del servei de conformitat amb el que determini cada administració pública.~~

Aquesta observació s'ha d'entendre referida a l'actual article 153.

Valoració: S'atén la proposta.

S'accepta la proposta en el sentit que cada administració pública, d'acord amb les seves potestats d'autoorganització, té la facultat de determinar la forma de recuperació sense l'establiment d'un termini màxim.

Convé destacar que, per bé que inicialment aquesta fou la valoració feta a l'observació, en l'apartat relatiu al tràmit addicional d'aportacions d'aquesta memòria, es recull convenientment el canvi produït amb posterioritat al respecte d'aquest article, fruit d'una nova reflexió i valoració feta per part de la unitat promotora de la iniciativa; en concret, el canvi es circumscriu a que "El temps d'absència s'ha de recuperar de conformitat amb el que determini **reglamentàriament** cada administració pública."

Article 153. Absències justificades

328/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

328 de 838

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

1. El personal funcionari té dret a absentar-se del lloc de treball un mínim d'una hora i un màxim d'una jornada diària per assistir a visites o proves mèdiques del cònjuge, parella estable o ascendents o descendents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, i també per assistir a reunions de tutoria amb el personal docent responsable dels fills. El temps d'absència s'ha de recuperar de conformitat amb el que determini reglamentàriament cada administració pública.

Observació 298

En relació amb l'article 213, sobre els criteris generals del procediment disciplinari, i a l'apartat 3, cal tenir en compte que, tot i que el procediment disciplinari sumari és simplificat en comparació amb el procediment ordinari, tal i com estat regulat al Decret 243/1995, de 27 de juny, pel qual s'aprova el Reglament de règim disciplinari de la funció pública de l'Administració de la Generalitat, ha de seguir la següent tramitació: pràctica d'actuacions de comprovació i presa de declaració en el seu cas, formulació del plec de càrrecs, notificació d'aquest i termini per formular al·legacions, pràctica de prova i resolució per l'òrgan competent. Si bé no és materialment impossible tramitar l'expedient en el termini d'un mes, no serà estrany que esdevinguin circumstàncies que comportin superar l'esmentat termini, cas en el qual es produiria la caducitat de l'expedient i procedira tramitar-lo de nou, sempre que la falta pressumptament comesa no hagués prescrit, amb el consegüent malbaratament de temps i recursos públics. Es proposa ampliar el termini per a la tramitació del procediment sumari per faltes lleus fins als tres mesos.

Es proposa la modificació de l'article 213, apartat 3, en els termes següents:

3. El termini màxim per notificar la resolució expressa d'un procediment disciplinari és de vuit mesos a comptar de la data d'incoació, llevat que l'administració justifiqui una pròrroga expressa o existeixi una conducta dilatòria de la persona inculpada. Esgotat aquest termini sense que s'hagi notificat la resolució s'ha de declarar la caducitat i ordenar l'arxivament de les actuacions. La tramitació del procediment disciplinari sumari per faltes lleus no ha d'excedir **d'un mes-tres mesos**.

Aquesta observació s'ha d'entendre referida a l'actual article 206.

Valoració: Proposta no atesa.

La tramitació del procediment sumari per faltes lleus ha d'estar presidit pel principi de celeritat.

En coherència amb el termini fixat a l'article 96 de la Llei 39/2015, d'1 d'octubre, de procediment administratiu comú de les Administracions públiques, per a la tramitació simplificada dels procediments, es modifica l'apartat 3 de l'article 213, actual apartat 3 de l'article 206, en els termes següents:

Article 213 (actual article 206). Criteris generals del procediment disciplinari

...

3. El termini màxim per notificar la resolució expressa d'un procediment disciplinari és de vuit mesos a comptar de la data d'incoació, llevat que l'administració justifiqui una pròrroga expressa o existeixi una conducta dilatòria de la persona inculpada. Esgotat aquest termini sense que s'hagi notificat la resolució s'ha de declarar la caducitat i ordenar l'arxivament de

329/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

329 de 838

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

les actuacions. La tramitació del procediment disciplinari sumari per faltes lleus no ha d'excedir d'un mes de 30 dies hàbils.

Observació 299

Es proposa la incorporació d'una disposició addicional amb el redactat següent:

Correspon a l'Ajuntament de Barcelona la funció d'acreditació de les persones membres dels tribunals o òrgans de selecció dels seus procediments selectius.

També li correspon la funció d'acreditació de les competències professionals del personal directiu públic professional del seu àmbit.

Aquest darrer incís es formula amb caràcter subsidiari a l'al·legació formulada a l'article 26.2).

Valoració: Proposta no atesa.

D'acord amb el previst a l'article 230, apartat 3, l'Escola d'Administració Pública de Catalunya (EAPC) exerceix, en relació amb totes les administracions públiques catalanes i les entitats incloses en l'àmbit d'aplicació de la Llei les funcions acreditatives atribuïdes següents:

1.1.d) Convocar processos d'acreditació de coneixements i competències professionals que habilitin la mobilitat del personal funcionari entre les administracions públiques catalanes,

1.1.e) Acreditar membres dels tribunals o òrgans de selecció

1.6. En matèria de direcció pública professional... l'acreditació de les competències professionals del personal directiu públic professional de les administracions públiques catalanes i el seu sector públic,

Es preveu, tanmateix, que amb l'homologació prèvia de l'EAPC aquestes funcions puguin exercir-se per les administracions locals i les universitats públiques catalanes en l'àmbit de la seva competència, en els termes establerts per reglament.

Aquestes previsions, aplicables a totes les administracions públiques catalanes, responen al nou model d'ocupació pública que es pretén implantar i que atorga a l'Escola d'Administració Pública de Catalunya un paper rellevant. Des d'aquesta perspectiva, no es considera adient establir un règim específic en aquesta matèria respecte a l'Ajuntament de Barcelona, atès que l'EAPC pot homologar les funcions acreditatives en d'altres òrgans o institucions, incloent-hi l'Ajuntament de Barcelona.

Tanmateix, convé subratllar que com es recull adequadament més endavant en l'apartat relatiu al tràmit addicional d'aportacions d'aquesta memòria, finalment la proposta ha estat atesa i s'ha incorporat al text una disposició addicional vint-i-cinquena, arran de les noves aportacions rebudes per part de l'Ajuntament de Barcelona, una vegada finalitzats els tràmits d'audiència i informació pública.

Disposició addicional vint-i-cinquena. Acreditació dels membres dels òrgans de selecció de l'Ajuntament de Barcelona

330/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

330 de 838

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

L'Ajuntament de Barcelona exerceix la funció acreditativa dels membres dels tribunals o òrgans de selecció prevista a l'article 20.1 c) únicament pel que fa als procediments selectius de la seva competència.

Observació 300

Es proposa, amb caràcter subsidiari a la proposta de redacció de l'article 26.6.f), la incorporació d'una disposició addicional amb el redactat següent:

L'Ajuntament de Barcelona podrà regular per reglament el règim jurídic del seu personal directiu públic professional a la vista de la seva singularitat reconeguda a l'article 52 de la Carta Municipal de Barcelona.

Valoració: Proposta atesa parcialment.

Dintre del marc normatiu que determina l'avantprojecte de Llei, s'ha de regular per reglament el règim legal del personal directiu públic professional, el procediment de nomenament i cessament o contractació i extinció, la determinació dels llocs de treball que corresponen a les funcions del personal directiu públic professional i el Registre. No es considera necessari establir en una disposició addicional el reconeixement explícit de la possibilitat de regulació per part de l'Ajuntament de Barcelona.

Es modifica l'apartat 6 de l'article 26 en els termes següents:

6. En l'àmbit de l'Administració de la Generalitat de Catalunya i del seu sector públic, S'ha de regular per reglament el règim ~~jurídic específic legal~~ del personal directiu públic professional, el procediment de nomenament i cessament o contractació i extinció, la determinació dels llocs de treball que corresponen a les funcions de directiu públic professional i el Registre de personal directiu públic professional.

Malgrat aquesta fou la valoració inicial pel que fa a l'observació relativa a l'article 26, reiterar que fruit dels canvis que ha patit el text de l'Avantprojecte de Llei arran de les diverses observacions i aportacions rebudes amb posterioritat, tal com es recull adequadament més endavant en aquesta memòria, finalment l'article 26.6 de l'avantprojecte de Llei preveu que "6. S'ha de regular per reglament el règim jurídic del personal directiu públic professional, el procediment de nomenament i cessament o contractació i extinció, la determinació dels llocs de treball que corresponen a les funcions de directiu públic professional i el Registre de personal directiu públic professional".

Observació 301

Es proposa la incorporació d'una disposició addicional amb el redactat següent:

Correspon a l'Ajuntament de Barcelona establir, mitjançant reglament, un sistema de carrera professional del personal municipal, consistent en la progressió de trams de desenvolupament professional sense necessitat de canviar de lloc de treball, podent establir-se una retribució per cada tram, sistema que ha de valorar, entre d'altres, la trajectòria i l'actuació professional, la qualitat dels treballs efectuats, els coneixements

331/838

Doc.original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

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

adquirits i el resultat de l'avaluació de l'acompliment. En el reglament s'han de fixar els criteris d'homologació al model de carrera establert en aquesta Llei.

Valoració: Proposta no atesa.

El Títol VIII de l'avantprojecte de Llei, referit a la promoció professional, regula al capítol II, com a innovació, la carrera professional horitzontal, que consisteix en el reconeixement individualitzat de la progressió en el desenvolupament professional mitjançant la progressió en un sistema de trams, sense necessitat de canviar de lloc de treball. Per a l'assoliment dels diferents trams de carrera professional horitzontal es requereix un període mínim d'exercici professional dins de cada grup o subgrup de classificació, conjuntament amb la valoració de la trajectòria i l'actuació professional, inclosa l'avaluació favorable de l'acompliment, entre altres aspectes. La carrera professional horitzontal té caràcter voluntari i dona dret a la percepció del complement retributiu de carrera professional.

No es valora adient la incorporació al text d'una nova disposició addicional referida exclusivament a l'Ajuntament de Barcelona, tenint en compte, d'altra banda, que la seva redacció és molt genèrica i no aporta cap modificació. En matèria de carrera professional horitzontal l'actual article 79 de l'avantprojecte de Llei és prou ampli com per encabir qualsevol especificitat de l'Ajuntament de Barcelona.

Observació 302

Es proposa la incorporació d'una disposició transitòria amb el redactat següent:

L'Ajuntament de Barcelona podrà regular per reglament el règim jurídic específic del seu personal directiu públic professional a la vista de la seva singularitat reconeguda a l'article 52 de la Carta Municipal de Barcelona.

Valoració : Proposta no atesa.

Aquesta disposició transitòria té el mateix contingut que la disposició addicional proposada a l'observació 300.

Observació 303

La disposició derogatòria única en el seu apartat 1.f) preveu la derogació de "*Qualsevol altra disposició d'igual o inferior rang que contradigui o s'oposi al que estableix aquesta Llei*".

En matèria de funció pública existeix una important profusió de normes de rang reglamentari. En l'àmbit concret de les administracions locals, té especial rellevància el Decret 214/1990, de 30 de juliol, pel qual s'aprova el Reglament del personal al servei de les entitats locals, que regula motls dels àmbits inclosos en l'avantprojecte de Llei. En molts casos, es poden suscitar dubtes sobre la vigència de disposicions, que no queden clarament resoltes amb la clàusula derogatòria transcrita. Per motius de seguretat jurídica, i sens perjudici del desenvolupament reglamentari que procedeixi, es proposa que s'inclogui la derogació expressa de l'esmentat Decret 214/1990, així com de totes les normes reglamentàries que correspongui.

332/838

Doc.original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

332 de 838

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

Aquesta observació s'ha d'entendre feta a l'actual apartat 1.d) de la disposició derogatòria única.

Valoració: Proposta no atesa.

Respecte a la derogació expressa del Decret 214/1990, de 30 de juliol, pel qual s'aprova el Reglament al servei de les entitats locals, cal atènyer-se al previst a la disposició derogatòria única de l'avantprojecte de Llei, lletra d), que determina la derogació de qualsevol altre disposició d'igual o inferior rang que contradigui o s'oposi al que estableix la Llei. La derogació expressa de normes reglamentàries en la regulació legal no es pot acceptar, atès que hi ha moltes normes d'aquest rang i no només aquesta que obligaria a fer un exercici per a la seva derogació expressa al text de la Llei.

Observació 304

El **Departament d'Interculturalitat i Pluralisme Religiosos de l'Àrea de Cultura, Educació, Esports i Cicles de Vida** de l'Ajuntament de Barcelona, en data març de 2024 proposa la modificació de l'article 54.5 en els termes següents:

*5. Mitjançant la llei i per raons d'interès general es pot eximir del requisit de nacionalitat per a l'accés a la condició de funcionari. En qualsevol cas, s'eximeix del requisit de nacionalitat en els sectors dels sistemes i tecnologies de la informació i de les comunicacions, de la salut i de serveis socials i **demés serveis públics d'atenció a les persones**, així com l'accés a determinades places de seguretat pública, en atenció a la necessitat de conèixer les llengües i la cultura de sectors de la immigració amb especial arrelament al territori **i/o en aquells serveis amb gran diversitat d'origen dels seus usuaris**. Mitjançant un acord de l'òrgan de govern de l'administració pública convocant en cada cas s'ha de justificar la concurrència de les raons d'interès general per a l'exempció del requisit de nacionalitat.*

Motivació: un dels indicadors bàsics de representativitat de qualsevol administració és fins a quin punt el conjunt de persones que hi treballen reflecteix la composició i diversitat del municipi en el qual presta serveis.

En relació a reflectir la diversitat en el servei públic cal tenir en compte els objectius de l'Organització de Cooperació Econòmica i Desenvolupament (OCDE).

Cal afegir a nivell català l'aprovació pel Parlament de Catalunya de la *Llei 19/2020, de 30 de desembre, d'igualtat de tracte i no-discriminació*. En el seu article 6, i en referència a l'ocupació i la funció pública, la llei remarca la garantia de la igualtat d'oportunitats en el treball i la no discriminació amb mesures d'acció positiva per a persones vulnerables, com els col·lectius infrarepresentats en la funció pública:

Article 6. Ocupació i funció pública

1. Les administracions públiques han d'establir polítiques per a garantir la igualtat d'oportunitats en el treball, tant en l'empresa privada com en la funció pública, i vetllar perquè no s'hi produeixi cap situació de discriminació d'acord amb aquesta llei, i, en el marc de la normativa aplicable, aplicar mesures d'acció positiva i de reversió, correcció, reparació i pal·liació de situacions de discriminació, desigualtat o minorització de caràcter estructural,

333/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

333 de 838

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

proporcionades a les necessitats específiques de les persones en situació de major vulnerabilitat, com és el cas dels col·lectius infrarepresentats en l'ocupació i la funció pública.

2. El Govern, per al compliment del que estableix l'apartat 1, ha d'aplicar mesures per a:

- a) Garantir d'una manera real i efectiva, per mitjà de la Inspecció de Treball, la no-discriminació per raó d'orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere i el ple exercici dels drets de les persones, en matèria de contractació i de condicions de treball i ocupació, al personal de l'Administració de la Generalitat, tant funcionari com laboral.*
- b) Fomentar la implantació progressiva d'indicadors d'igualtat que tinguin en compte la realitat de les persones en el sector públic i en l'àmbit privat i d'un distintiu per a reconèixer les empreses que destaquin per l'aplicació de polítiques d'igualtat i no-discriminació.*
- c) Assegurar la cooperació interadministrativa per a vetllar per la formació especialitzada i la deguda capacitat dels professionals en matèria d'igualtat de tracte i no-discriminació.*
- d) Protegir les condicions laborals en la incorporació al món laboral, evitar les desigualtats de sou i reduir la discriminació masclista.*

3. El Govern ha de vetllar per l'aplicació de la normativa d'igualtat de tracte i no-discriminació, especialment, en l'accés al treball, en la formació i en la promoció perquè no hi hagi discriminació directa ni indirecta per cap dels motius a què fa referència l'article 1, tant en l'empresa privada com en la funció pública, i, en aquest sentit, ha de remoure les traves i els impediments que dificulten l'accés al treball, la formació i la promoció.

Justificació: Les raons que motiven aquesta al·legació responen a la constatació de les següents necessitats:

- a) La necessitat d'eficiència en els serveis d'atenció a les persones i la millora de la comunicació i atenció a les persones potencialment usuàries dins dels diferents col·lectius.
- b) La necessitat de fer més accessibles els serveis municipals per a totes les persones, independentment del seu origen. Hi ha ciutadans i ciutadanes que no arriben als serveis per manca de referents i si hi arriben, cal activar serveis de traducció i mediació que facilitin la comprensió lingüística i cultural. La incorporació de personal amb coneixements específics pot també estalviar recursos de traducció.
- c) L'existència de serveis específics on el nombre d'usuaris d'origen estrangers és elevat i justifica disposar de professionals funcionaris amb coneixements lingüístics i de contextos culturals diversos.
- d) La necessitat d'equitat i representativitat, que el conjunt de treballadores i treballadors que executen els contractes públics municipals reflecteixi la gran diversitat que hi ha actualment a la ciutat de Barcelona.

Aquesta observació s'ha d'entendre efectuada a l'actual article 52.

Valoració: Proposta atesa parcialment.

L'avantprojecte de Llei, en els termes que preveu el Text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic, aprovat pel Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre (TREBEP),

334/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

334 de 838

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

estableix determinats sectors o àmbits respecte del quals, per raons d'interès general, es pot eximir del requisit de nacionalitat per a l'accés a la condició de funcionari, raons que han de ser justificades per l'òrgan de govern de l'administració convocant en cada cas.

Pel que fa a la inclusió en el redactat de la referència a "*demés serveis públics d'atenció a les persones*", no hi ha cossos o escales de funcionaris específics que tinguin assignades aquestes funcions, tots els cossos i escales poden tenir aquest objectiu. D'altra banda, cal tenir en compte que el requeriment de la nacionalitat i, per tant, l'exempció opera excepcionalment respecte a personal funcionari. Les persones que no acrediten la nacionalitat poden accedir a llocs de treball de l'ocupació pública amb vinculació laboral, en els supòsits establerts a l'article 39.

S'atén la incorporació de "*i/o en aquells serveis amb gran diversitat d'origen dels seus usuaris*" i es modifica l'apartat 5 de l'article 54 en els termes següents:

5. Mitjançant la llei i per raons d'interès general es pot eximir del requisit de nacionalitat per a l'accés a la condició de funcionari. En qualsevol cas, s'eximeix del requisit de nacionalitat en els sectors dels sistemes i tecnologies de la informació i de les comunicacions, de l'àmbit de la salut i dels serveis socials, així com per a l'accés a determinades places de seguretat pública per a l'ocupació de les quals sigui necessari, en atenció a la necessitat de conèixer la llengua i la cultura de col·lectius migrants amb especial arrelament al territori i/o en aquells serveis amb gran diversitat d'origen dels seus usuaris. Mitjançant un acord de l'òrgan de govern de l'administració pública convocant en cada cas s'ha de justificar la concurrència de les raons d'interès general per a l'exempció del requisit de nacionalitat.

Tanmateix, com es recull adequadament més endavant en aquesta memòria, degut a les actuacions addicionals dutes a terme una vegada acabats els tràmits d'audiència i informació pública, l'apartat 5 de l'actual article 52 ha estat objecte de modificació, i ha quedat redactat de la forma següent:

5. Mitjançant llei i per raons d'interès general es pot eximir del requisit de nacionalitat per a l'accés a la condició de funcionari. En qualsevol cas, excepcionalment s'eximeix del requisit de nacionalitat en els sectors d'atenció a la ciutadania, els vinculats als sistemes i tecnologies de la informació i de les comunicacions, els de la salut, els dels serveis socials, i en aquells àmbits que requereixin alta especialització científica o tècnica.

Observació 305

La **Direcció dels Serveis Jurídics** de l'Ajuntament de Barcelona considera que s'hauria d'acceptar la proposta de l'Escola d'Administració de Catalunya pel que fa a afegir una disposició addicional per tal que es reconegui i respecte expressament el règim especial de Barcelona.

Proposta EAPC:

No resulten d'aplicació les disposicions d'aquesta llei que afectin al règim especial de la ciutat de Barcelona contingut a la Llei 22/1998, de 30 de desembre, per la qual s'aprova la Carta municipal de Barcelona, o la Llei 1/2006, de 13 de març, per la qual es

335/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

335 de 838



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

regula el règim especial del municipi de Barcelona, llevat que expressament se n'acordi la seva aplicació en virtut de la subscripció d'un conveni de cooperació interadministrativa.

Valoració: Proposta atesa parcialment.

S'afegeix una disposició addicional trenta-unena, actual disposició addicional vint-i-quatrena, amb el següent contingut:

Disposició addicional trenta-unena (actual disposició addicional vint-i-quatrena). Règim especial del personal de l'Ajuntament de Barcelona.

No resulten d'aplicació les disposicions d'aquesta Llei que contradiguin o s'oposin al règim especial de la ciutat de Barcelona contingut a la Llei 22/1998, de 30 de desembre, per la qual s'aprova la Carta municipal de Barcelona, o la Llei 1/2006, de 13 de març, per la qual es regula el règim especial del municipi de Barcelona, llevat que expressament se n'acordi la seva aplicació en virtut de la subscripció d'un conveni de cooperació interadministrativa.

Observació 306

La Direcció dels Serveis Jurídics de l'Ajuntament de Barcelona considera, per tal de donar compliment a l'establert a l'article 57 de la Carta Municipal de Barcelona que s'haurien de modificar els articles 11.2 (composició del Consell de l'Ocupació Pública Catalana) i 12.3 (composició de la Comissió de Coordinació Tècnica de l'Ocupació Pública Catalana) en el sentit d'incloure una persona representant de l'Ajuntament de Barcelona.

Valoració: S'atén la proposta.

Atès el que estableix la Carta Municipal de Barcelona, es modifiquen els articles 11 i 12 de l'avantprojecte de Llei, de forma que la composició del Consell de l'Ocupació Pública Catalana es modifica en el sentit que la representació de les administracions locals quedaria de la forma següent: un vocal nomenat per les diputacions; un vocal nomenat per l'Ajuntament de Barcelona i dos vocals nomenats per les entitats municipalistes. Aquesta composició ha de reflectir-se també en la Comissió de Coordinació Tècnica de l'Ocupació Pública Catalana.

Article 11. El Consell de l'Ocupació Pública Catalana

2. Integren el Consell de l'Ocupació Pública Catalana:

c) Quatre vocals representants de les administracions locals catalanes, un de nomenat per les diputacions catalanes, dos de nomenats per les entitats municipalistes més representatives i un de nomenat per l'Ajuntament de Barcelona.

Article 12. La Comissió de Coordinació Tècnica de l'Ocupació Pública Catalana

3. Integren la Comissió de Coordinació Tècnica de l'Ocupació Pública Catalana:

336/838

Doc.original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

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

b) Quatre vocals representants de les administracions locals catalanes, **un de nomenat per les diputacions catalanes**, dos de nomenats per les entitats municipalistes més representatives i **un de nomenat per l'Ajuntament de Barcelona**.

5. Consell de la Discapacitat de Catalunya

En data 21 de febrer de 2024 es va donar audiència al Consell de la Discapacitat de Catalunya, mitjançant eValisa a la Secretaria d'Afers Socials i Famílies, per tal que pogués traslladar les seves observacions en relació amb l'avantprojecte de Llei de l'ocupació pública catalana, tal com consta a l'expedient. Malgrat això, no es van rebre al·legacions.

6. Consell Interuniversitari de Catalunya

En data 21 de febrer de 2024 es va donar audiència al Consell Interuniversitari de Catalunya, mitjançant eValisa a la Secretaria General del Consell Interuniversitari de Catalunya, per tal que pogués traslladar les seves observacions en relació amb l'avantprojecte de Llei de l'ocupació pública catalana, tal com consta a l'expedient. Malgrat això, no es van rebre al·legacions.

7. Comitè Català de Representants de Persones amb Discapacitat (COCARMI)

En data 29 de febrer de 2024 es va notificar ofici al Comitè Català de Representants de Persones amb Discapacitat (COCARMI) per tal que pogués traslladar les seves al·legacions en relació amb l'avantprojecte de Llei de l'ocupació pública catalana, tal com consta a l'expedient. Malgrat això, no es van rebre observacions.

8. ECOM

En data 21 de febrer de 2024 es va notificar ofici al Comitè Català de Representants de Persones amb Discapacitat (COCARMI) per tal que pogués traslladar les seves al·legacions en relació amb l'avantprojecte de Llei de l'ocupació pública catalana, tal com consta a l'expedient. Malgrat això, no es van rebre observacions.

IV. TRÀMIT D'INFORMACIÓ PÚBLICA

El 21 de febrer de 2024 es va publicar al *Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya* l'Edicte de 9 de febrer de 2024 de la Secretaria general del Departament de la Presidència pel qual se sotmet a informació pública l'avantprojecte de Llei de l'ocupació pública catalana durant un termini de 15 dies hàbils a comptar de l'endemà de la seva publicació.

1. Jordi [REDACTED]

En data 21 de febrer de 2024, el senyor **Jordi [REDACTED]** formula les al·legacions següents:

337/838

Doc.original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

337 de 838

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

Observació 307

En 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, en concret al seu article 26 s'estableix la reducció de jornada d'un terç o de la meitat amb dret al 80% o al 60% de les retribucions en diversos supòsits.

En l'avantprojecte de Llei s'indica en la disposició derogatòria única que la Llei 8/2006 quedarà derogada i a més en l'article 152 s'estableix:

"Reducció de jornada per guarda legal o cura de familiar

1. El personal funcionari té dret, per raons de guarda legal, a la reducció de la seva jornada de treball, amb la disminució proporcional de les retribucions".

Per tant amb la nova normativa s'està clarament retallant drets dels treballadors públics. Menys retribucions.

Aquesta observació s'ha d'entendre referida a l'actual article 149.

Valoració: Proposta no atesa.

L'article 26 de 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, estableix els supòsits de reducció de jornada d'un terç o de la meitat amb dret al 80% o al 60% de les retribucions.

Per la seva banda, el Reial Decret Legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic (TREBEP), regula amb caràcter bàsic diferents supòsits de reducció de jornada, així com els permisos i altres mesures que permeten la conciliació de la vida personal, familiar i laboral del personal al servei de les administracions públiques de Catalunya. Aquestes previsions del TREBEP es configuren com a normativa bàsica en matèria de conciliació i, per tant, d'aplicació al personal funcionari de totes les administracions públiques.

A banda de la regulació esmentada, les organitzacions sindicals i les diferents administracions públiques poden assolir pactes, acords o convenis que afavoreixin la conciliació de la vida laboral i familiar, adaptant el marc normatiu regulador a noves realitats familiars o a altres situacions que requereixen del gaudiment de permisos de manera més flexible, sempre en el marc de la conciliació de la vida familiar i laboral.

D'acord amb aquest marc normatiu, es considera necessari aplicar la regulació en matèria de permisos i reduccions de jornada de conciliació de forma integrada i homogenia a totes les administracions públiques catalanes.

Convé destacar que malgrat aquesta fou la valoració de l'observació, tal com s'exposa a l'apartat VIII d'aquesta memòria relatiu a la valoració del dictamen del Consell de Treball, Econòmic i Social de Catalunya, es modifica l'article 149 per tal d'incorporar les previsions de l'article 26 de la Llei 8/2006, de 5 de juliol, de mesures de conciliació de la vida personal,

338/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

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

familiar i laboral del personal al servei de les administracions públiques de Catalunya. De manera que l'observació ha estat atesa. En aquest sentit, l'article 149 queda redactat de la forma següent:

Article 149. Reducció de jornada per guarda legal o cura de familiar o violència masclista

1. El personal funcionari té dret, per raons de guarda legal, a la reducció de la seva jornada de treball, amb la disminució proporcional de les retribucions, amb motiu de la cura directa d'algun menor de dotze anys.

2. El personal funcionari té dret a la reducció d'un terç o de la meitat de la jornada de treball, amb la percepció del 80% o del 60% de les retribucions, respectivament, en els supòsits següents:

a) Per tenir cura d'un fill o filla menor de sis anys, sempre que se'n tingui la guarda legal.

b) Per tenir cura d'una persona amb discapacitat psíquica, física o sensorial que no faci cap activitat retribuïda, sempre que se'n tingui la guarda legal.

c) Perquè té a càrrec un familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, amb un grau de discapacitat reconeguda igual o superior al 65% o amb un grau de dependència que li impedeix ésser autònom, o que requereix dedicació o atenció especial.

d) Les dones víctimes de violència masclista, per a fer efectiva llur protecció o llur dret a l'assistència social integral.

3. El personal funcionari té dret, per atendre la cura del cònjuge, parella estable o d'un familiar de primer grau de consanguinitat o afinitat, a sol·licitar una reducció de fins al 50 % de la jornada laboral, amb caràcter retribuït, per raons de malaltia molt greu i pel termini màxim d'un mes.

Si hi ha més d'una persona titular d'aquest dret pel mateix fet causant, el temps de gaudi d'aquesta reducció es pot prorratejar entre els titulars, respectant en qualsevol cas el termini màxim d'un mes.

2. Associació Empresarial d'Economia Social DINCAT

En data 1 de març de 2024, el senyor Víctor Manuel [REDACTED], en representació de l'**Associació Empresarial d'Economia Social DINCAT**, formula les observacions i comentaris següents, orientats a promoure i facilitar l'accés de les persones amb discapacitat intel·lectual a la funció pública:

Observació 308

Quant a l'article 55, relatiu a l'accés a l'ocupació pública catalana de les persones amb discapacitat, i a l'apartat 1, en referència a la reserva del 2% per a persones amb discapacitat intel·lectual, es considera fonamental que la llei contempli la discriminació positiva cap a les persones amb discapacitat amb més necessitats de suport, amb resolucions de grau igual o

339/838

Doc.original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

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

superiors al 45% i al 65% donat que, en l'actualitat, les persones amb discapacitat que treballen a l'administració pública acostumen a presentar discapacitat lleus (intel·ligència límit).

Aquesta observació s'ha d'entendre referida a l'actual article 53.

Valoració: Proposta no atesa.

L'Avantprojecte de llei es remet a la normativa sectorial en matèria de discapacitat, atès que correspon a aquest àmbit competencial la regulació dels graus de discapacitat i les conseqüències jurídiques derivades del seu reconeixement. En aquest sentit, és d'aplicació l'establert al Reial decret legislatiu 1/2013, de 29 de novembre, pel qual s'aprova el Text Refós de la Llei General de drets de les persones amb discapacitat i de la seva inclusió social. En segon terme, l'article 59 del Text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic, aprovat pel Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre (TREBEP), amb el nom de "*Persones amb discapacitat*" fa esment a les persones amb discapacitat sense distinció en funció del grau de discapacitat reconeguda. Tot això sens perjudici que el debat i les consideracions sobre la conveniència d'establir distincions que contemplin els diferents graus de discapacitat que es puguin reflectir en l'accés a l'ocupació pública s'haurien de traslladar a l'àmbit competencial corresponent.

Observació 309

Pel que fa a l'article 55.2, a banda de tenir-se en compte el dret preferent com a mesura de discriminació positiva a l'hora d'assignar destinacions tenint en consideració les necessitats i especificitats de les persones amb discapacitat (transport, arrelament al territori i a la comunitat...), s'hauria de valorar la possibilitat i la viabilitat d'un model de presencialitat mixt combinat amb el teletreball sempre que la persona ho desitgi.

Aquesta observació s'ha d'entendre feta a l'actual article 53.2.

Valoració: Proposta no atesa.

El teletreball és una modalitat de prestació de serveis i la seva regulació és aplicable a tots els empleats públics, sens perjudici que, en el seu cas, els serveis de prevenció de riscos laborals puguin proposar les adaptacions del lloc de treball necessàries en cada cas.

Observació 310

En referència a l'article 55.3, relatiu a la implementació de mesures per afavorir la participació en els processos selectius, es considera fonamental que les especials necessitats del col·lectiu no només es tinguin en compte en el moment de realització de les proves de selecció, sinó també en la fase prèvia de publicació i informació de convocatòria de les places i en la fase posterior d'accés i inscripció a les proves per donar resposta a les dificultats de tipus cognitiu que poden donar-se entre el col·lectiu i, alhora, per reduir la càrrega burocràtica vinculada a tot el procés.

Aquesta observació s'ha d'entendre referida a l'actual article 53.3.

Valoració: Proposta no atesa.

340/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

340 de 838

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

L'avantprojecte de Llei ja conté diverses mesures destinades a garantir la participació en els processos selectius de les administracions públiques catalanes de les persones amb discapacitat. Així, l'apartat 3 de l'article 55, actual article 53.3, sobre "*Accés a l'ocupació pública catalana de les persones amb discapacitat*" estableix que les administracions públiques catalanes han d'adoptar les mesures necessàries per establir les adaptacions i els ajustos raonables de temps i mitjans en el desenvolupament dels processos selectius, inclosos el període de pràctiques i els cursos selectius i preveu, d'altra banda, que les administracions poden incentivar la participació en els processos selectius de les persones amb discapacitat mitjançant cursos de preparació específics per a l'accés a l'ocupació pública.

Així mateix, l'apartat 4 determina que s'han d'establir per reglament els sistemes d'adaptació dels llocs de treball adjudicats a les necessitats de les persones amb discapacitat mitjançant protocols específics.

Amb la voluntat de reconèixer les dificultats d'accés a l'ocupació pública de determinats col·lectius i promoure mesures perquè aquestes puguin ser pal·liades, a l'actual article 54 es regulen les condicions i els sistemes d'accés a l'ocupació pública de les persones amb discapacitat, amb previsió d'un sistema específic i diferenciat per a les persones amb discapacitat intel·lectual.

Observació 311

En referència al desenvolupament de les proves que es regula a l'article 55.3, cal que les persones amb discapacitat puguin comptar amb suports especialitzats, ja siguin professionals de l'administració especialitzats en educació especial i psicologia, tècnics formatius especialitzats o familiars que puguin donar un suport especialitzat durant el desenvolupament de les proves. Sense dubte, també caldria que es tingui en consideració al professional o persona de referència, sobretot a l'hora de determinar quines adaptacions són les més adequades perquè aquella persona amb discapacitat intel·lectual pugui superar en la mesura del possible les seves barreres i demostrar els seus coneixements i les seves capacitats. En l'actualitat, una de les pràctiques d'èxit és poder realitzar les proves de coneixements teòrics i pràctics oralment.

Aquesta observació s'ha d'entendre referida a l'actual article 53.3.

Valoració: Proposta no atesa.

L'article 55 de l'avantprojecte de Llei, sobre "*Accés a l'ocupació pública catalana de les persones amb discapacitat*" ja estableix que les administracions públiques catalanes han d'adoptar les mesures necessàries per establir les adaptacions i els ajustos raonables de temps i mitjans en el desenvolupament dels processos selectius, inclosos el període de pràctiques i els cursos selectius.

D'altra banda, convé tenir present la vigència del Decret 66/1999, de 9 de març, sobre l'accés a la funció pública de les persones amb discapacitat i dels equips de valoració multiprofessional. De manera que els tribunals i els òrgans tècnics de selecció decidiran sobre les peticions d'adaptacions que s'efectuïn i amb aquesta finalitat poden demanar un informe sobre la sol·licitud d'adaptació als esmentats equips de valoració multiprofessional.

341/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

341 de 838

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

Observació 312

Pel que fa les adaptacions dels llocs de treball contemplades a l'article 55.4, es considera fonamental que la nova llei faci una referència explícita a la incentivació del desenvolupament i la implementació de metodologies d'inserció sociolaboral que han evidenciat el seu impacte social en persones amb discapacitat intel·lectual com, per exemple, la metodologia de treball amb suport. És fonamental contemplar aquest tipus de metodologies donat que contribueixen a garantir que les persones puguin aprendre les tasques del lloc de treball *insitu* de la mà d'altres treballadors del departament (suports naturals). No obstant, l'èxit d'aquesta metodologia també requereix comptar amb la imprescindible tasca d'acompanyament que desenvolupen els preparadors laborals de les entitats del sector, tant per a les persones amb discapacitat com per als treballadors de l'Administració Pública. És per això, que es demana que la nova llei de funció pública contempli que col·laborar amb les entitats del sector durant tot el procés d'oposició i en la posterior inserció sociolaboral i retenció de la persona en el lloc de treball, la participació de les entitats ha de ser inexcusable.

Aquesta observació s'ha d'entendre feta a l'actual article 53.4.

Valoració: Proposta no atesa.

Es considera que el redactat de l'apartat 4 de l'article 55 de l'avantprojecte de Llei, actual article 53.4, ja permet entendre que quedarien incloses les metodologies del desenvolupament i la implementació de metodologies d'inserció laboral, que es podrien recollir en els protocols específics a què fa esment i en desenvolupament reglamentari de la Llei.

Observació 313

Sobre l'article 55.4, seria convenient que el text tingués en compte la incorporació de persones amb discapacitat intel·lectual que ja hagin accedit a la funció pública i equips professionals en inserció sociolaboral de persones amb discapacitat en els equips de formació de nous candidats. Així mateix, els professionals especialitzats de les entitats també haurien de poder participar i fer incidència per defensar els drets de les persones amb discapacitat intel·lectual en els tribunals de selecció, cosa que fomentaria la transparència i la garantia del dret a la igualtat d'oportunitats a la funció pública de les persones amb discapacitat intel·lectual.

Aquesta observació s'ha d'entendre feta a l'actual article 53.4.

Valoració: Proposta no atesa.

D'acord amb l'article 59 de l'avantprojecte de Llei sobre "*Composició dels òrgans de selecció*", actual article 57, no poden formar part dels òrgans de selecció el personal extern a l'Administració. Així mateix, dues tercers parts dels membres dels òrgans de selecció de les administracions públiques catalanes han de ser persones acreditades per l'Escola d'Administració Pública de Catalunya en competències tècniques de selecció de personal. Tot això sens perjudici que els òrgans de selecció poden sol·licitar a l'òrgan convocant la incorporació de personal assessor, que actua amb veu però sense vot, per a totes o algunes de les proves selectives o la fase de concurs. La designació del personal assessor és pública i la seva actuació es limita a l'exercici de les seves especialitats tècniques i se sotmet als principis que regeixen l'actuació dels òrgans de selecció, incloses les causes d'abstenció i

342/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

342 de 838

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

recusació. Per tant, les persones especialitzades del sector podrien participar com a assessores d'un òrgan de selecció.

Observació 314

En relació amb l'article 56, sobre els sistemes d'accés a l'ocupació pública catalana de persones amb discapacitat, cal ser especialment curosos amb els requisits d'accés i amb els mèrits que s'estableixin a les bases de la convocatòria. Caldria doncs, establir mesures que fomentin la discriminació positiva de les persones amb discapacitat intel·lectual amb més dificultats cognitives. Les principals barreres d'accés identificades són: el requisit de nivell de suficiència lingüística de nivell C1 de català, el requisit d'estudis superiors per presentar-se a les proves, exàmens eliminatòris i complexos, manca de temaris adaptats, entre d'altres. Els requisits d'accés, proves i llocs de treball que s'ofereixen (regularment sense adaptació del lloc de treball i suports) mostren reiteradament que l'Administració Pública no està sensibilitzada amb les dificultats cognitives del col·lectiu per superar les proves així com, que tampoc pretén donar resposta a les dificultats d'inserció laboral de les persones amb discapacitat intel·lectual d'especials dificultats.

Aquesta observació s'ha d'entendre efectuada a l'actual article 54.

Valoració: Proposta no atesa.

L'article 56 de l'avantprojecte de Llei, actual article 54, preveu expressament els sistemes d'accés a l'ocupació pública catalana de persones amb discapacitat de forma àmplia i detallada, contemplant els elements més rellevants en aquest àmbit.

Observació 315

En relació amb el mateix article 56, es proposa eliminar la discriminació d'accés com és el requisit d'haver d'obtenir una valoració favorable d'idoneïtat per part dels Equips de Valoració i Orientació (EVO) per poder-se presentar als processos selectius, fet que obstaculitza la participació de moltes persones a les qui se les exclou sense haver-los donat la oportunitat de preparar-se.

Aquesta observació s'ha d'entendre feta a l'actual article 54, en relació amb l'actual article 63.

Valoració: Proposta no atesa.

Els serveis d'informació, orientació i valoració per a persones amb discapacitat tenen com a funcions oferir assessorament i orientació especialitzada, emetre els dictàmens tècnics facultatius sobre el grau de discapacitat i elaborar els informes relatius a la valoració de les diferents situacions exigides per a l'accés a les prestacions socials, econòmiques i de servei destinades a les persones amb discapacitat amb l'objectiu de garantir la igualtat, millorar l'autonomia i qualitat de vida i afavorir la integració social. La compatibilitat entre la discapacitat i les funcions a desenvolupar s'ha d'acreditar per un òrgan especialitzat, que és l'equip de valoració. En aquest sentit, i d'acord amb el vigent Decret 66/1999, de 9 de març, sobre l'accés a la funció pública de les persones amb discapacitat i dels equips de valoració multiprofessional, correspon als equips multiprofessionals, en tant que serveis de valoració i orientació especialitzats, emetre els dictàmens en relació amb les persones discapacitades.

343/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

343 de 838

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

Observació 316

Cal que la nova llei de funció pública contempli la creació de borses de treball per aquelles persones amb discapacitat que no han pogut obtenir la plaça, però que han aprovat el procés selectiu.

També cal que es contempli la reserva de notes per convocatòries de característiques similars com ja s'ha fet en d'altres processos d'ocupació pública de l'administració general de l'Estat.

Valoració: Proposta no atesa.

Les qüestions contingudes en aquesta observació estan recollides a l'article 61.4 de l'Avantprojecte de llei. Així, les convocatòries dels processos selectius poden disposar que la superació de proves selectives anteriors puguin eximir de la realització d'alguna prova o exercici, sempre que el contingut del temari i els sistemes de qualificació siguin anàlegs, o bé que es valori com a mèrit en la fase de concurs.

Observació 317

Pel que fa a les places no cobertes convocades per al compliment de la quota, cal que es reservin i es tornin a convocar a les següents convocatòries. Aquesta mesura també s'hauria d'aplicar en processos de promoció interna. Així mateix, cal que es garanteixi el dret a la requalificació professional i a la promoció interna de les persones amb discapacitat intel·lectual que treballen a les Administracions Públiques. Pel que fa als processos de promoció interna, cal adequar els requisits de promoció als perfils de les persones amb discapacitat intel·lectual generar nous suports, adaptacions i ajustaments dels nous llocs de treball per tal de garantir-ne la retenció.

Valoració: Proposta no atesa.

No es pot atendre aquesta observació atès que les places que són objecte de convocatòria, també en el cas de torn de reserva per a persones amb discapacitat, responen a l'oferta d'ocupació pública corresponent. En aquest sentit, l'article 48 de la Llei estableix que l'oferta d'ocupació pública ha de determinar el nombre de places vacants dels cossos, escales i, si escau, àrees d'especialitat, o categories professionals que cada administració pública consideri necessàries per al funcionament adequat dels serveis. En relació amb aquestes vacants s'han d'efectuar les reserves per a persones amb discapacitat i per a promoció interna que estableix aquesta Llei.

Pel que fa a la promoció interna de les persones amb discapacitat, incloses les persones amb discapacitat intel·lectual, l'avantprojecte de Llei conté les previsions generals i algunes especificitats, que s'han reforçat amb una nova redacció de l'article 83, actual article 81:

Article 83 (actual article 81). Mesures per al foment de la promoció interna

1. Les administracions públiques catalanes han d'adoptar mesures que incentivin la participació del seu personal en els processos selectius de promoció interna. En aquest sentit, poden promoure l'oferta d'activitats formatives o beques específiques per a la preparació de

344/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

344 de 838

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

les proves selectives i a aquest efecte es poden adoptar mesures destinades a facilitar la promoció interna de les persones amb discapacitat.

Observació 318

Es proposa aplicar sistemàticament la reserva de places per a persones amb discapacitat a les convocatòries de personal laboral, atès que una de les portes d'entrada a la funció pública és la contractació laboral, que, a més, pot donar lloc a la consolidació de places de funcionari a partir de l'interinatge.

Valoració: Proposta no atesa.

L'avantprojecte de Llei ja contempla a l'article 37 que, excepcionalment, els llocs de treball poden ser ocupats per personal en règim laboral quan es tracti de 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.

Observació 319

Es proposa assegurar que la informació sobre convocatòries d'accés a la funció pública arribi a les persones amb discapacitat o al seu entorn, així com a les entitats que les acompanyen.

Cal que s'incentivi l'orientació a la funció pública des dels serveis d'inserció sociolaboral que en l'actualitat es focalitzen, majoritàriament, en la inserció a l'empresa ordinari.

Valoració: Proposta no atesa.

El principi de publicitat està abastament garantit a la regulació que conté l'avantprojecte de Llei i no es considera necessari reforçar-lo de forma específica per a les persones amb discapacitat, sens perjudici del paper que en aquesta qüestió poden tenir precisament les entitats del sector.

Observació 320

Es proposa vetllar no només perquè les persones amb discapacitat intel·lectual que es presenten al torn de reserva puguin no només tenir accés a proves adaptades a lectura fàcil sinó també, temaris d'estudi adaptats seguint la norma UNE 153101 EX per tal de promoure la igualtat d'oportunitats en l'accés. Aquest punt, es fa especialment rellevant com a resultat de l'aprovació del Decret 209/2023, de 28 de novembre pel qual s'aprova el Codi d'Accessibilitat de Catalunya.

Valoració: Proposta no atesa.

Es considera que l'Avantprojecte de Llei ha de regular els aspectes més rellevants, les grans línies de la regulació de l'ocupació pública catalana, havent de desplegar-se posteriorment mitjançant reglament. En aquest sentit, la qüestió assenyalada en aquesta observació és pròpia del desenvolupament reglamentari.

345/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

345 de 838

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

Observació 321

Es sol·licita que el Departament d'administració pública es comprometi a mantenir-se de manera coordinada a través d'una taula de treball sistematitzada amb el sector de la discapacitat intel·lectual per tal de rebre assessorament tècnic especialitzat en l'elaboració i desenvolupament de processos d'oposicions reservades per a persones amb discapacitat intel·lectual.

Valoració: Proposta no atesa.

La Secretaria d'Administració i Funció Pública i la Direcció General de Funció Pública, del Departament de la Presidència, es coordinen en aquest àmbit amb el Departament de Drets Socials i amb les diferents unitats directives competents en la matèria. Mantenir aquesta coordinació interdepartamental és fonamental per a una correcta aplicació de les previsions específiques sobre les persones amb discapacitat en la normativa d'ocupació pública, si bé aquesta coordinació no és objecte de l'avantprojecte de Llei.

3. Rafael Jesús [REDACTED]

En data 2 de març de 2024, el senyor **Rafael Jesús** [REDACTED] formula les al·legacions següents:

Observació 322

L'avantprojecte de Llei, en l'apartat 3 de l'article 197 estableix en relació a l'excedència voluntària per incompatibilitats que "3. *El nomenament com a personal funcionari interí o la contractació com a personal laboral temporal no habilita per declarar aquesta situació administrativa.*"

Aquesta idea es va introduir en l'article 47.2 de la Llei 2/2021, del 29 de desembre, de mesures fiscals, financeres, administratives i del sector públic, que modificava l'article 86, apartat 2 lletra c) del decret legislatiu 1/1997 amb l'objectiu que la situació administrativa d'excedència voluntària per incompatibilitats no operés en el supòsit de funcionaris de carrera que passen a prestar serveis amb caràcter temporal, sigui com a funcionaris interins o com a personal laboral temporal, a les administracions o organismes o entitats del sector públic.

Aquest paràgraf genera una gran dificultat a la carrera professional de les persones que, essent funcionàries de carrera en una categoria, volen millorar la seva situació i progressar en borses de categories superiors (progressió en vertical) o, simplement, canviar d'àmbit professional (moviment en horitzontal).

En eliminar la possibilitat d'una excedència per incompatibilitats, aquestes persones queden relegades únicament als processos de promoció interna (si és que se'n convoquen) o a l'excedència voluntària, amb un mínim de 2 anys, per substitucions que potser només són d'uns dies. En aquests casos, el període mínim de 2 anys és excessiu atesa la naturalesa de les substitucions i interinatges a l'administració, que molt sovint són de períodes molt curts en el temps i amb llargs períodes en què la persona pot quedar sense cap nomenament.

346/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

346 de 838

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

Tanmateix, sí que es manté l'excedència per incompatibilitat quan el nomenament de la persona és estable i, per tant, quan menys falta faria la mesura, fet que fa pensar que aquesta respon únicament a vetllar per la prestació del servei ignorant la voluntat de l'empleat públic a progressar o canviar de lloc de treball.

Dificultar la mobilitat dels empleats públics quan volen progressar o simplement canviar d'àmbit no necessàriament millorarà la prestació del servei, no sé fins a quin punt una mesura que pot generar malestar en els empleats en frustrar les seves possibilitats professionals es pot considerar una bona mesura per vetllar per la qualitat en la prestació del servei, on les persones que l'executen haurien d'estar plenament motivades.

Es proposa eliminar l'apartat 3 de l'article 197 i derogar l'article 47.2 de la LLEI 2/2021, del 29 de desembre, de mesures fiscals, financeres, administratives i del sector públic, de manera que pugui tornar a la situació anterior a aquesta modificació:

~~3.- El nomenament com a personal funcionari interí o la contractació com a personal laboral temporal no habilita per declarar aquesta situació administrativa.~~

Aquesta observació es correspon amb l'actual article 190.

Valoració: Proposta no atesa.

L'actual article 86.2.c) 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, en la seva redacció efectuada per l'article 47.2 de la Llei 2/2021, del 29 de desembre, de mesures fiscals, financeres, administratives i del sector públic, regula la situació administrativa d'excedència per incompatibilitats disposant que el nomenament com a personal interí o la contractació com a personal laboral temporal no habilita per a passar a aquesta situació administrativa. La modificació legal esmentada es va realitzar, en consonància amb altres disposicions, a conseqüència de les mesures per a reduir la temporalitat a les administracions públiques previstes en el Reial Decret-Llei 14/2021, de 6 de juliol, de mesures urgents per a la reducció de la temporalitat en l'ocupació pública (BOE 07/07/2021) i posterior Llei 20/2021, de 28 de desembre, de mesures urgents per a la reducció de la temporalitat en l'ocupació pública (BOE 29/12/2021).

L'article 197 de l'avantprojecte de Llei de l'ocupació pública catalana, actual article 190, manté aquesta previsió per tal d'evitar que, en les convocatòries de provisió o d'accés als diferents cossos o escales, puguin quedar automàticament vacants un elevat nombre de llocs de treball perquè el personal al qual se li adjudica el lloc de treball passi a prestar serveis de forma immediata com a personal funcionari interí o contracte laboral temporal d'un altre cos, escala o categoria. El fet que immediatament després de la resolució dels processos de selecció i provisió no s'arribessin a cobrir i quedessin vacants molts dels llocs produïa una clara disfunció en relació amb la necessitat de cobertura definitiva dels llocs objecte de convocatòria la qual cosa comportava greus perjudicis per als interessos generals.

Així mateix, cal tenir en compte que el nomenament com a personal funcionari interí en un altre cos o escala de la mateixa o diferent administració pública no es configura com una forma de carrera professional d'acord amb el que preveu el Capítol II del Títol III del Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut bàsic

347/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

347 de 838

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

de l'empleat públic (TREBEP), que regula el dret a la carrera professional i a la promoció interna dels empleats públics.

4. Comissió de Seguiment i Impuls del Pla de Treball de la II Cimera contra les causes estructurals de la corrupció

El 7 de març de 2024, el senyor Albert [REDACTED], en nom de la **Comissió de Seguiment i Impuls del Pla de Treball de la II Cimera contra les causes estructurals de la corrupció**, presenta al·legacions basades en el punt B del Pla de Treball en tant que l'avantprojecte de Llei permetria complir en tot o en part els acords 2, 6 i 9 de la II Cimera. Per la qual cosa sol·licita incloure en el text de l'avantprojecte de Llei els continguts que permetin complir les al·legacions exposades, tant més que es basen majoritàriament en resolucions parlamentàries i en recomanacions al Parlament de l'Oficina Antifrau de Catalunya.

Observació 323

Acord 2 – (Acord 17 de la I Cimera) “Acord per incrementar recursos, especialització tecnològica i humana en la lluita contra el frau, l'elusió fiscals i la corrupció en general. Implantar la formació en integritat i ètica pública a tots els nivells amb caràcter obligatori i estratègic. Formació obligatòria contra la corrupció als càrrecs electes.”

No s'ha identificat cap text referit a la formació en ètica i integritat del personal de les administracions.

Valoració: Proposta no atesa

L'actual article 204.4 preveu que la resolució del procediment disciplinari pot declarar accessòriament l'obligació de dur a terme activitats formatives sobre integritat i ètica pública.

Observació 324

CEMCORD 1. ... és una prioritat dels poders públics a Catalunya ... conscienciar i formar la ciutadania i animar-la a denunciar qualsevol pràctica detectada com a abusiva del poder o susceptible de contenir il·licitud, ja que una ciutadania ben informada pot participar en els assumptes públics i exercir un control saludable mitjançant l'exigència de retiment de comptes.

No s'ha identificat cap text a l'AVL referit a aquesta qüestió.

Valoració: Proposta no atesa.

L'objecte de la Llei és l'ordenació de l'ocupació pública catalana i la regulació del règim jurídic dels empleats públics de les administracions públiques catalanes. No es regula en aquest text la conscienciació i formació de la ciutadania en relació amb les pràctiques indicades. Malgrat sí que es preveu a l'article 129 la possibilitat de formulació d'alertes o denúncies sobre pràctiques corruptes o altres irregularitats.

348/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25



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

Observació 325

OAC - Informe CIFE (2015). Recomanació 6. - Cal promoure i implantar la formació en integritat i ètica pública dels servidors públics de Catalunya per sensibilitzar-los de la importància de gestionar els riscos de corrupció inherents a l'exercici de determinades funcions públiques.

No s'ha identificat cap text a l'AVL referit a aquesta qüestió.

Valoració: Proposta no atesa.

L'actual article 204.4 preveu que la resolució del procediment disciplinari pot declarar accessòriament l'obligació de dur a terme activitats formatives sobre integritat i ètica pública.

Observació 326

Acord 6 – (Acord 3 de la I Címera) Acord per reforçar el règim d'incompatibilitats: control previ d' idoneïtat, establir polítiques de regals i preveure restriccions post-càrrec, ampliant l'àmbit subjectiu d'aplicació a presidents i consellers d'institucions i empreses públiques que actualment no es contemplen específicament, i fent especial atenció a les situacions de caràcter patrimonial.

Text Acord 6: ... aplicació a presidents i consellers d'institucions i empreses públiques ... fent especial atenció a les situacions de caràcter patrimonial.

No s'ha identificat cap text a l'AVL referit a aquesta qüestió.

Valoració: Proposta no atesa.

La Llei és d'aplicació en tota la seva extensió al personal de les entitats de dret públic de les administracions incloses en l'àmbit d'aplicació (totes les administracions públiques catalanes).

Pel que fa al personal de les entitats de dret privat, de conformitat amb el previst a l'article 10, està subjecte a les normes de la Llei referents a la igualtat efectiva de dones i homes, igualtat de gènere i igualtat de tracte i la no-discriminació; el règim d'integritat i transparència; els principis que informen l'accés a l'ocupació pública i l'accés a l'ocupació pública de les persones amb discapacitat; els deures, codi de conducta i règim d'incompatibilitats del personal al servei de les administracions públiques, i la prohibició d'exercir funcions reservades a personal funcionari. Així mateix, les entitats esmentades han de comptar, en matèria de contractació de personal, amb protocols o instruccions internes que garanteixin la publicitat, objectivitat, mèrit, capacitat i igualtat en la selecció i han de donar publicitat de les convocatòries dels processos selectius en la seva seu electrònica i en la seva electrònica comuna de totes les administracions públiques catalanes.

Observació 327

CEMCORD 134: Cal establir que els alts càrrecs, dins els dos anys següents a la data en què han cessat en el càrrec no puguin prestar serveis, ni directament ni per mitjà de tercers, per entitats privades que hagin estat afectades per decisions en les quals hagin participat. Aquesta

349/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

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

prohibició s'ha d'estendre tant a les entitats privades afectades com a les que pertanyin al mateix grup societari.

No s'ha identificat cap text a l'AVL referit a aquesta qüestió.

Valoració: Proposta no atesa.

L'objecte de la Llei és l'ordenació de l'ocupació pública catalana i la regulació del règim jurídic dels empleats públics de les administracions públiques catalanes. No es regula en aquest text el règim jurídic, drets i deures i règim d'incompatibilitats dels alts càrrecs.

Observació 328

CEMCORD 135. Cal establir que els alts càrrecs no poden ser titulars, ni autoritzats, ni directament, ni per mitjà de societats en què tinguin una participació superior al 5%, directament o indirectament, per mitjà de parents fins al segon grau, de comptes bancaris o d'altres actius financers en països o territoris qualificats reglamentàriament de paradisos fiscals. La concurrència d'aquesta circumstància ha de ser causa d'incompatibilitat, i persisteix fins que es demostrï fefaentment la cancel·lació del compte o de l'actiu financer corresponent.

No s'ha identificat cap text a l'AVL referit a aquesta qüestió.

Valoració: Proposta no atesa.

L'objecte de la Llei és l'ordenació de l'ocupació pública catalana i la regulació del règim jurídic dels empleats públics de les administracions públiques catalanes. No es regula en aquest text el règim jurídic, drets i deures i règim d'incompatibilitats dels alts càrrecs.

Observació 329

CEMCORD 149. Cal aprovar en el si de cada institució una política de regals pròpia mitjançant una disposició normativa, després d'analitzar-ne la missió, el context i les circumstàncies, i també els riscos dels diversos col·lectius professionals que hi treballen.

No s'ha identificat cap text a l'AVL referit a aquesta qüestió.

Valoració: Proposta no atesa.

De conformitat amb l'establert a l'article 130, actual article 128, relatiu als principis d'actuació i regles de conducta dels empleats públics: "1. *Els empleats públics han d'actuar d'acord amb els principis ètics i les regles de conducta següents: ... c) No acceptar cap tracte de favor o situació que impliqui privilegi o avantatge injustificat per part de persones físiques, entitats públiques o privades, i rebutjar qualsevol regal, favor o servei en condicions avantatjoses que vagi més enllà dels usos habituals, socials i de cortesia. Reglamentàriament es poden establir límits a aquests usos socials i de cortesia*".

Observació 330

Resolució 1127/XII - 26 El Parlament de Catalunya insta el Govern a:

350/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

350 de 838

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

a) Regular l'exercici dels alts càrrecs en l'àmbit de la Generalitat per mitjà d'un avantprojecte de llei que professionalitzi l'exercici de les responsabilitats dels alts càrrecs de l'Administració, fixi un procediment de nomenament que garanteixi la idoneïtat del candidats i permeti una anàlisi prèvia de la possible existència de conflictes d'interessos.

b) Millorar el règim d'incompatibilitats dels alts càrrecs al servei de la Generalitat, reforçant la legislació amb la introducció de nous supòsits, i incrementar els controls sobre els conflictes d'interessos.

c) Posar en marxa una oficina de conflictes d'interessos de l'Administració de la Generalitat que actuï amb plena autonomia funcional i tingui com a missió esdevenir un òrgan de vigilància i control de les incompatibilitats dels membres del Govern i dels alts càrrecs de l'Administració. No s'ha identificat cap text a l'AVL referit a aquesta qüestió.

OAC - Informe CIFE (2015) Recomanació 24: Cal aprovar un "Codi d'integritat del servidor públic" que positivitzi el conjunt de deures que tot subjecte que tingui encomanades funcions o serveis públics hagi de complir amb la finalitat d'evitar qualsevol conflicte d'interès i molt particularment els referits als deures d'abstenció i de declaracions de béns i activitats.

No s'ha identificat cap text a l'AVL referit a aquesta qüestió.

Valoració: Proposta no atesa.

L'objecte de la Llei és l'ordenació de l'ocupació pública catalana i la regulació del règim jurídic dels empleats públics de les administracions públiques catalanes. No es regula en aquest text el règim jurídic, drets i deures i règim d'incompatibilitats dels alts càrrecs.

Observació 331

OAC. Recomanacions als partits polítics (2017)

Cal gestionar els conflictes d'interès com una de les fonts principals de risc de corrupció i modificar la regulació actual del règim de declaracions d'interessos; revisar el sistema de control previ d'idoneïtat; reforçar el règim d'incompatibilitats; establir polítiques de regals, i preveure restriccions postcàrrec en funció dels riscos associats a determinats perfils i col·lectius de servidors públics, entre altres elements.

Cal millorar el sistema de declaració, registre i supervisió de les declaracions de béns i interessos. Ha d'haver-hi un registre electrònic únic a Catalunya de béns i interessos de càrrecs públics, i l'OAC ha d'assumir les funcions de supervisió general i consulta de dades. S'ha d'establir un sistema de seguiment específic de les activitats postcàrrec, que també ha de supervisar l'OAC.

No s'ha identificat cap text a l'AVL referit a aquesta qüestió.

Valoració: Proposta no atesa.

351/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

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

L'objecte de la Llei és l'ordenació de l'ocupació pública catalana i la regulació del règim jurídic dels empleats públics de les administracions públiques catalanes. No es regula en aquest text els aspectes referenciats quant als partits polítics.

Observació 332

OAC - 45 recomanacions per una política d'integritat a Catalunya (2019)

4.1. Unificar, aclarir i completar la regulació dels conflictes d'interès al sector públic de Catalunya.

4.2. Millorar el sistema de declaració, registre i supervisió dels béns i interessos

4.3. Construir un sistema integral de prevenció dels conflictes d'interès que contempli eines de detecció, gestió i garantia.

No s'ha identificat cap text a l'AVL referit a aquesta qüestió.

Valoració: Proposta no atesa.

L'objecte de la Llei és l'ordenació de l'ocupació pública catalana i la regulació del règim jurídic dels empleats públics de les administracions públiques catalanes. No es regula en aquest text el règim jurídic, drets i deures i règim d'incompatibilitats dels alts càrrecs.

Observació 333

OAC - Recomanacions als partits polítics (2021)

Cal unificar, aclarir i completar la regulació dels conflictes d'interès al sector públic de Catalunya.

Cal depurar la tècnica dels hearings parlamentaris per triar persones aspirants a ocupar llocs de rellevància institucional. És un instrument idoni, ben aplicat, per detectar interessos particulars que podrien interferir en el judici professional del futur càrrec.

No s'ha identificat cap text a l'AVL referit a aquestes qüestions.

Valoració: Proposta no atesa.

L'objecte de la Llei és l'ordenació de l'ocupació pública catalana i la regulació del règim jurídic dels empleats públics de les administracions públiques catalanes. No es regula en aquest text els aspectes referenciats quant als partits polítics.

Observació 334

Acord 9 – (Acord 9 de la I Cimera) - Acord per revisar els procediments dels nomenaments en ens públics amb l'objectiu de disminuir el grau de discrecionalitat i prioritzar la professionalitat.

Alguns dels punts recollits en el bloc de l'acord 6 són també d'aplicació aquí. No s'ha identificat cap text a l'AVL que doni compliment al text de l'acord 9.

352/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

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

Valoració: Proposta no atesa.

L'objecte de la Llei és l'ordenació de l'ocupació pública catalana i la regulació del règim jurídic dels empleats públics de les administracions públiques catalanes. No es regula en aquest text el règim jurídic, drets i deures i règim d'incompatibilitats dels alts càrrecs. Pel que fa al règim jurídic del personal directiu públic professional, aquest es regula a l'article 26, sens perjudici del seu desenvolupament mitjançant una llei específica i els corresponents reglaments.

Observació 335

OAC - Informe CIFEFF (2015). Bloc 3.2.5 (funció pública)

Recomanació 16. Cal centralitzar la selecció d'empleats públics de tot el sector públic de Catalunya mitjançant la creació d'un organisme especialitzat i permanent per a l'organització de processos selectius, d'acord amb l'article 61.4 de la Llei 7/2007, de 12 d'abril, de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic. D'aquesta manera, els ens del sector públic català es podrien concentrar en les funcions que els hi són pròpies i es garantiria la imparcialitat, l'objectivitat i la transparència en l'accés a l'ocupació pública.

L'art. 60 i següents potser podrien complir aquest objectiu.

Valoració: Proposta no atesa.

L'avantprojecte de Llei atorga un paper cabdal a l'Escola d'Administració Pública de Catalunya (EAPC) en la selecció dels empleats públics, com es pot comprovar al llarg de tot el text, especialment en la regulació de la selecció en el títol VII. Pel que fa a l'Administració de la Generalitat, aquesta s'atribueix a l'EAPC. Quant a la selecció en l'àmbit d'elles administracions locals, s'atribueix a l'esmentada EAPC quan aquestes li encomanin, com no podria ser d'una altra manera, atès que el contrari vulneraria el principi d'autonomia i la capacitat d'autoorganització de les administracions locals i les universitats públiques catalanes.

Observació 336

Recomanació 17. Cal despolititzar i tecnificar l'estructura administrativa fins al nivell de director general o equivalent i encomanar, per tant, l'execució de les polítiques públiques a personal funcionari amb reconeguda capacitat de gestió i qualificació que vindrà acreditada en l'expedient personal.

No s'ha identificat cap text a l'AVL referit a aquestes qüestions.

Valoració: Proposta no atesa.

L'objecte de la Llei és l'ordenació de l'ocupació pública catalana i la regulació del règim jurídic dels empleats públics de les administracions públiques catalanes. No es regula en aquest text el règim jurídic, drets i deures i règim d'incompatibilitats dels alts càrrecs i, per tant, tampoc els nivells de tecnificació de l'estructura política.

353/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

353 de 838

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

5. Josep Ma. [REDACTED]

El 9 de març de 2024, el senyor **Josep Ma. [REDACTED]** presenta les següents al·legacions:

Observació 337

En relació amb l'article 53, referit als requisits per a l'accés a l'ocupació pública catalana, l'apartat d) és absolutament imprecís pel que fa a l'acreditació del coneixement de la llengua catalana. Això pot comportar discrecionalitat en l'apreciació d'aquest coneixements i derivar en una rebaixa condescendent que faciliti l'accés a la funció pública de persones que tinguin vagues nocions de la llengua, amb dificultat per entendre-la i impossibilitat o gran dificultat per usar-la, tant oralment, com, encara més, per escrit. Per aquest motiu, sol·licita la modificació de l'apartat d) de l'article 53 en els termes següents:

d) Acreditar el coneixement de la llengua catalana, tant en l'expressió oral, ~~com en l'escrita~~, mitjançant el Certificat de nivell C1 de suficiència de català o mitjançant títol acadèmic oficial acreditatiu d'un nivell igual o, fins i tot, superior, tal com la titulació universitària en filologia catalana. Les persones que no tinguin la nacionalitat espanyola han d'acreditar els coneixements de llengua castellana.

Aquesta observació s'ha d'entendre referida a l'actual article 51.

Valoració: Proposta no atesa.

No és objecte de l'Avantprojecte de llei la determinació del nivell de coneixements de català ni el sistema d'acreditació. L'acreditació del coneixement del català i l'aranès en els processos de selecció de personal i provisió de llocs de treball de les administracions públiques catalanes requereix un desenvolupament extens i específic que no es considera adient incloure en la Llei. En aquest sentit, escau la seva regulació mitjançant reglament (actualment Decret 161/2002), en els termes que determini la Llei.

Es modifica l'article 53 de l'avantprojecte de Llei, referit a l'accés a l'ocupació pública catalana, en els termes següents:

Article 53. Requisits per a l'accés a l'ocupació pública catalana

1. Per participar en els processos selectius d'accés a l'ocupació pública s'han de complir els requisits següents:

d) Acreditar el coneixement ~~de la llengua catalana~~ del català, tant en l'expressió oral com en l'escrita i, si escau, de l'aranès, en els termes que es determinin per reglament. Les persones aspirants que no tinguin la nacionalitat espanyola han d'acreditar els coneixements adequats ~~del castellà~~ llengua castellana.

Malgrat aquesta fou la valoració de l'observació, tal com es recull convenientment en l'apartat V d'aquesta memòria relatiu al tràmit addicional d'aportacions, arran de noves observacions rebudes amb posterioritat, l'article 51 evoluciona amb la redacció següent:

354/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

Document electrònic garantit amb signatura electrònica. Podeu verificar la seva integritat al web [csv.gencat.cat](https://www.csv.gencat.cat) fins al 19/01/2029

Original electrònic / Còpia electrònica autèntica

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

354 de 838

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

Article 51. Requisits per a l'accés a l'ocupació pública catalana

1. Per participar en els processos selectius d'accés a l'ocupació pública s'han de complir els requisits següents:

d) Acreditar el coneixement del català, tant en l'expressió oral com en l'escrita i, si escau, de l'aranès, en els termes que es determinin per reglament. Queden exemptes de la realització de la prova de llengua catalana les persones candidates que acreditin la superació d'una prova del mateix nivell o superior en algun procés selectiu d'accés a la condició de personal funcionari o laboral fix de l'administració convocant.

e) Les persones aspirants que no tinguin la nacionalitat espanyola han d'acreditar coneixements adequats de llengua castellana, d'acord amb el que estableixin les bases de la convocatòria, llevat que siguin originàries de països en que aquesta llengua és oficial.

I fruit de les observacions addicionals formulades pel Departament de Política Lingüística el 10 de setembre de 2025, i que es recullen convenientment en l'apartat I. Informació interdepartamental, punt 8.2 de la present memòria, finalment l'article 51.1, lletra d) ha quedat redactat de la forma següent:

d) Acreditar el coneixement del català, tant en l'expressió oral com en l'escrita i, si escau, de l'aranès, en els termes que es determinin per reglament. Queden exemptes de la realització de la prova de llengua catalana les persones candidates que acreditin la superació d'una prova del mateix nivell o superior en algun procés selectiu d'accés a la condició de personal funcionari o laboral fix de l'administració convocant, en la forma i el termini que es determinin reglamentàriament.

6. Karlos [REDACTED]

En data 12 de març de 2024, el senyor Karlos [REDACTED] formula les següents al·legacions:

Observació 338

En l'article 2, sobre els principis informadors, en l'apartat 2, lletra d) La igualtat efectiva de dones i homes, la transversalitat de la perspectiva de gènere en les actuacions; la paritat i l'equilibri entre la vida laboral, personal i familiar; l'erradicació de les violències masclistes i la igualtat de tracte i la no-discriminació, seria bo incloure totes les causes de discriminació que s'esmenten al llarg de la Llei:

Article 19.2.o) Vetllar pel compliment dels protocols de prevenció, detecció, actuació i resolució de situacions d'assetjament sexual i per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere i d'assetjament psicològic laboral i altres discriminacions a la feina;

Article 130.d) (Principis d'actuació i regles de conducta dels empleats públics) Les conductes s'han de fonamentar en el respecte dels drets fonamentals i les llibertats públiques, i evitar tota actuació que pugui produir cap discriminació per raó de naixement, origen racial o ètnic,

355/838

Doc.original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

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

sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere, religió o conviccions, llengua, opinió, discapacitat o diversitat funcional, edat o qualsevol altra condició o circumstància personal o social;

Article 132.3.i) (Deures i obligacions dels empleats públics) *Atenir-se a les normes sobre seguretat i salut laboral, així com els codis de conducta i protocols en matèria d'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere i en matèria d'assetjament psicològic, i altres discriminacions a la feina;*

Article 134.j) (Drets individuals) *A la intimitat en l'ús de dispositius digitals posats a la seva disposició i davant l'ús de dispositius de videovigilància i geolocalització, així com a la desconnexió digital, al respecte al temps de descans i a la intimitat personal, tant en l'ús de dispositius digitals com de qualsevol altre mecanisme de control.*

Article 207.b) (Faltes molt greus) *Tota actuació que suposi discriminació per raó d'origen racial o ètnic; religió o conviccions; discapacitat; edat; orientació, identitat i característiques sexuals; llengua; opinió; lloc de naixement o veïnatge; sexe, o qualsevol altra condició o circumstància personal o social.*

Article 207.c) (Faltes molt greus) *L'assetjament psicològic laboral; l'assetjament sexual o per raó de sexe, i l'assetjament per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual, expressió de gènere o característiques sexuals.*

Especialment perquè és una norma estructural de la Llei.

Aquesta observació s'ha d'entendre referida a l'article 2, en relació amb els actuals articles 19, 128, 130, 132 i 200.

Valoració: Proposta no atesa.

L'article 2 de l'avantprojecte de Llei recull de forma sintètica i sistemàtica els principis pels quals es regeix l'ocupació pública catalana. En base a aquests principis, el text desplega la seva concreció en diversos articles relatius als deures i drets dels empleats públics, al règim sancionador i altres aspectes, per tal d'assolir i vetllar pel seu compliment.

Observació 339

Per congruència normativa i amb la finalitat de crear un veritable sistema jurídic, seria bo que els articles de l'avantprojecte de Llei que s'indiquen tot seguit recollissin el llistat de causes i tipus de discriminació contingudes en l'article 3 de la Llei 19/2020, del 30 de desembre, d'igualtat de tracte i no-discriminació:

Article 2.2.d) *La igualtat efectiva de dones i homes, la transversalitat de la perspectiva de gènere en les actuacions; la paritat i l'equilibri entre la vida laboral, personal i familiar; l'erradicació de les violències masclistes, i la igualtat de tracte i la no-discriminació;*

Article 19.2.o) *Vetllar pel compliment dels protocols de prevenció, detecció, actuació i resolució de situacions d'assetjament sexual i per raó de sexe, orientació sexual, identitat de*

356/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

356 de 838

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

gènere o expressió de gènere i d'assetjament psicològic laboral i altres discriminacions a la feina;

Article 130.d) Les conductes s'han de fonamentar en el respecte dels drets fonamentals i les llibertats públiques i evitar tota actuació que pugui produir cap discriminació per raó de naixement, origen racial o ètnic, sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere, religió o conviccions, llengua, opinió, discapacitat o diversitat funcional, edat o qualsevol altra condició o circumstància personal o social;

Article 132.3.i) Aténir-se a les normes sobre seguretat i salut laboral, així com els codis de conducta i protocols en matèria d'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere i en matèria d'assetjament psicològic, i altres discriminacions a la feina;

Article 134.j) A la intimitat en l'ús de dispositius digitals posats a la seva disposició i davant l'ús de dispositius de videovigilància i geolocalització, així com a la desconexió digital, al respecte al temps de descans i a la intimitat personal, tant en l'ús de dispositius digitals com de qualsevol altre mecanisme de control;

207.b) Tota actuació que suposi discriminació per raó d'origen racial o ètnic; religió o conviccions; discapacitat; edat; orientació, identitat i característiques sexuals; llengua; opinió; lloc de naixement o veïnatge; sexe, o qualsevol altra condició o circumstància personal o social

Article 207.i) El notori incompliment de les funcions essencials inherents al lloc de treball o les funcions encomanades.

Aquesta observació s'ha d'entendre feta a l'article 2, en relació amb els actuals articles 19, 128, 130, 132 i 200.

Valoració: Proposta no atesa.

Pel que fa a la proposta d'incloure en els articles 2.2 d), 19.2 o) –actual 19.2 m)-, 130 d) –actual 128 d)-, 132.3 i) –actual 130.3.i)-, 134 j) –actual 132.i)-, 207 b) i 207 i), actuals 200 b) i i), el llistat de causes i tipus de discriminació contingudes en l'article 3 de la Llei 19/2020, del 30 de desembre, d'igualtat de tracte i no-discriminació, convé destacar que entenem que l'observació vol fer referència a les formes de discriminació recollides a l'article 1.3 de la Llei 19/2020, del 30 de desembre. L'article 3 de la Llei 19/2020, de 30 de desembre, d'igualtat de tracte i no-discriminació determina de forma exhaustiva les formes de discriminació que l'esmentada disposició pretén evitar. No es considera adient reproduir-les en el text de l'avantprojecte de Llei per tenir aquesta Llei un altre objecte, sens perjudici que en l'àmbit de l'ocupació pública les formes de discriminació establertes a la Llei 19/2020 siguin de referència. No es troba sentit a incloure en cadascun dels articles esmentats el llistat de causes i tipus de discriminació contingudes en la Llei 19/2020, del 30 de desembre, d'igualtat de tracte i no-discriminació, perquè cadascun dels articles que s'enumeren tracta i regula supòsits de fet diferents. Així, a tall d'exemple, l'article 2.2 d) consagra específicament el principi d'igualtat de gènere; mentre que l'article 19.2 o), actual 19.2. m), garanteix el compliment d'unes concretes eines preventives existents en l'àmbit de l'Administració de la Generalitat, com són, per una banda, el Protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe, orientació sexual,

357/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

357 de 838

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

identitat de gènere o expressió de gènere i, d'altra banda, el Protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament psicològic laboral i altres discriminacions a la feina.

Observació 340

Si s'atén la proposta formulada en els punts anteriors, per a simplificar el contingut de la Llei, es podria incloure al final de tots els articles en els quals es parla de discriminació la següent porció normativa: ***discriminació per les raons, causes i tipus contingut en l'article 2.2.d d'aquesta Llei.***

Si no s'atén la proposta formulada en els dos primers punts, seria bo que almenys en tots els articles que s'enumeren causes de discriminació, siguin llistats uniformes. De no fer-ho així, per exemple, el contingut de l'article 122.1 (Plans d'igualtat) no es correspon amb el de l'article 130.1.d) (principis d'actuació i regles de conducta dels empleats públics) o 134.j) (drets individuals) o 207.b) i c) (faltes molt greus). Sent especialment greu perquè en "faltes molt greus" no s'inclouen tots els que s'inclouen al llarg de la Llei, amb el que es pot generar una desprotecció d'algunes característiques personals o causes de discriminació que han d'estar especialment protegides.

Aquesta observació s'ha d'entendre referida a l'article 2, en relació amb els actuals articles 128, 130, 132 i 200.

Valoració: Proposta atesa parcialment.

Es substitueix el terme "*identitat sexual*" per "*identitat de gènere*" per mantenir la mateixa terminologia al llarg de l'avantprojecte de Llei i atès que és el més adient d'acord amb el glossari publicat a la pàgina web d'Administració i Funció Pública, així com els termes emprats en el Protocol d'Intervenció per gestionar la diversitat per raó d'identitat de gènere a l'Administració de la Generalitat de Catalunya i al Protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere; i el Protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament psicològic laboral i altres discriminacions a la feina.

Es rebutgen la resta de consideracions atès que cada article regula un àmbit diferent. Per tant, en els plans d'igualtat no es considera que s'hagin d'incloure les altres discriminacions que no són pròpies d'aquest àmbit, o en el cas dels diferents tipus d'assetjaments establerts com a infraccions molt greus no es considera adient afegir-los a la resta d'articles, ja que l'objecte d'aquest article és castigar aquesta conducta en l'àmbit d'un procediment disciplinari.

A part de les qüestions comentades, no s'aprecien diferències substancials entre les diverses discriminacions incloses en els articles esmentats.

En atenció amb aquesta observació i d'altres observacions precedents, es modifiquen l'article 134 lletres h) i j), actual article 132 lletres h) i j), i l'article 207 lletres b) i c), actual article 200, lletres b) i c) del text de l'avantprojecte de Llei, en les termes següents:

358/838

Doc.original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

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

Article 134 (actual article 132). Drets individuals

*h) A ser tractats amb respecte de la seva intimitat, orientació **sexual** i identitat i expressió de gènere, característiques sexuals, imatge pròpia i dignitat en el treball, i a la protecció efectiva davant de conductes d'assetjament.*

*j) A la no-discriminació per raó de naixement, origen racial o ètnic, gènere, sexe o orientació **sexual** i identitat i expressió de gènere, característiques sexuals religió o conviccions, opinió, discapacitat, edat o qualsevol altra condició o circumstància personal o social.*

Article 207 (actual article 200). Faltes molt greus

Són faltes molt greus:

*b) Tota actuació que suposi discriminació per raó d'origen racial o ètnic; religió o conviccions; discapacitat; edat; orientació **sexual**, identitat **de gènere**, expressió **de gènere** i característiques sexuals; llengua; opinió; lloc de naixement o veïnatge; sexe, o qualsevol altra condició o circumstància personal o social.*

*c) L'assetjament psicològic laboral; l'assetjament sexual o per raó de sexe, i l'assetjament per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual, **identitat de gènere**, expressió de gènere o característiques sexuals.*

Observació 341

En l'article 121, referit a igualtat entre dones i homes, es recomana canviar la redacció amb la finalitat que la perspectiva interseccional no sols s'apliqui en les qüestions de gènere, sinó que sigui també una perspectiva transversal a tota la Llei. Pel que se suggereix la següent redacció:

*Les administracions públiques catalanes han de garantir l'aplicació efectiva del principi d'igualtat de gènere, així com la igualtat d'oportunitats de dones i homes, i han d'incorporar **les perspectives de gènere i interseccional**, de forma transversal **i interseccional**, en les seves polítiques, mesures i plans en matèria de recursos humans i d'ocupació pública. Aquests principis també han d'orientar la negociació col·lectiva pel que fa a les condicions de treball del seu personal.*

En idèntic sentit a l'anterior per als articles 125.2 (protecció de la seguretat i la salut laboral dels empleats públics); 230.1.1.2 (funcions de l'EAPC) i .f ; 232.3 (l'estratègia general de formació i desenvolupament) i preàmbul.

Aquesta observació s'ha d'entendre referida als actuals articles 119 i 123. Els articles 230 i 232 ja no formen part del contingut de l'avantprojecte.

Valoració: Proposta no atesa.

Per les mateixes raons exposades en la valoració de les observacions anteriors, es considera adient mantenir la redacció dels articles en els quals es fa referència a la discriminació a fi de garantir el principi de seguretat jurídica i de comprensió del text legal.

359/838

Doc.original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

359 de 838

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

Observació 342

Els continguts de la Llei que fan referència a la nacionalitat de les persones han de ser reformulades en algunes parts o justificades de manera reforçada si es volen mantenir en els termes ara contingut. No fer-ho, podria donar origen a causes de discriminació per "origen nacional". Dins dels aspectes que se suggereix replantejar, ajustar o justificar de manera reforçada perquè siguin objectius i raonables, estan:

- a. En la redacció dels articles 53 i 54 seria bo no establir com a regla general el requisit de nacionalitat, quan hi ha excepcions.
- b. Seria bo per claredat de la Llei, distingir en dos articles, d'una banda, l'ocupació pública en la qual és exigible una nacionalitat determinada i, d'altra banda, la que no ho requereixi.
- c. La justificació de la distinció entre nacionals i no nacionals hauria d'estar inclosa en el preàmbul, fins i tot citant-se la sentència del Tribunal de Justícia de la Unió Europea que conté la frase que s'utilitza en el redactat de l'article 54.1.
- d. El redactat de l'article 54.2 és poc clar i pot generar interpretacions excloents o discriminatòries, per raó del següent:
 - i. Per l'ús prioritzat del masculí en la seva redacció, la qual cosa podria donar a entendre que les parelles de "les nacionals" no tenen aquest dret (com si només els homes treballessin).
 - ii. Perquè sembla del redactat que el vincle conjugal o de parella és el que dona el dret, quan la parella o cònjuge també podria tenir nacionalitat europea i, per tant, idèntic dret que la seva parella o cònjuge sense necessitat del vincle. En aquest sentit, s'ha d'expressar clarament que siguin parelles o cònjuges nacionals de tercers estats de la UE.
- e. L' "*interès general*" contingut com a justificació en l'article 54.5 pot donar lloc, més aviat, a discriminacions per l'origen nacional de les persones. En aquest sentit, seria bo precisar o exigir que per a la seva aplicació es donin raons objectives, raonables i proporcionals que justifiquin aquesta distinció, d'una altra forma, hi ha clara sospita de discriminació.
- f. Si no s'estableixen, almenys, en el preàmbul de la Llei o millor encara en el mateix article 54.5 les raons objectives, raonables i proporcionals que porten a incloure unes determinades activitats com excloses del requisit de nacionalitat i no unes altres, fa que sembli un llistat arbitrari i utilitari, ara queda una visió mercantilista dels i les professionals estrangeres.
- g. El redactat i contingut final d'aquests articles (53 i 54) ha de tenir present que la societat catalana és diversa en els seus orígens nacionals, ètnics, religiosos, socials, etc. I, per tant, que es requereix que les lleis que busquen regular l'exercici de funcions públiques assegurin que aquesta societat estarà més ben representada per les seves institucions i òrgans de govern en tots els seus nivells.
- h. El redactat i contingut final d'aquesta Llei ha de ser ambiciosa i aprofitar la competència i possibilitat que dona en aquest àmbit (eximir requisit de nacionalitat per raons d'interès general) l'article 57.5 del Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el

360/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

360 de 838

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

text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat públic. No fer-ho, serà simplement "transposar" una norma de l'Estat espanyol a Catalunya.

Aquesta observació s'ha d'entendre feta als actuals articles 51 i 52.

Valoració: Proposta atesa parcialment.

S'afegeix a l'apartat segon de l'article 54, actual 52.2, referència a "la" cònjuge, en els termes següents:

2. Poden accedir a l'ocupació pública com a personal funcionari, amb independència de la seva nacionalitat, el o la cònjuge o parella estable dels nacionals de qualsevol estat membre de la Unió Europea, sempre que no estiguin separats de dret, i els seus descendents i els del seu o la seva cònjuge o parella estable, sempre que no estiguin separats de dret, i sempre que siguin menors de vint-i-un anys o majors d'aquesta edat i dependents.

Pel que fa al requisit de nacionalitat, la regulació continguda als articles 53.1.a) i 54 de l'avantprojecte de Llei, actuals 51.1.a) i 52, s'ajusta al previst als articles 56.1 i 57 del Text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic, aprovat pel Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre (TREBEP), quant a l'accés a l'ocupació pública dels nacionals d'altres Estats, disposicions que són de caràcter bàsic.

D'acord amb l'habilitació de l'apartat 57.5 del TREBEP, es preveu a l'article 54.5 de l'avantprojecte de Llei que mitjançant llei i per raons d'interès general es pugui eximir del requisit de nacionalitat per a l'accés a la condició de funcionari, indicant que, en qualsevol cas, s'eximeix del requisit de nacionalitat en els sectors dels sistemes i tecnologies de la informació i de les comunicacions, de la salut i dels serveis socials, així com per a l'accés a determinades places de seguretat pública, en els termes que s'estableixin reglamentàriament. El mateix avantprojecte de Llei preveu que mitjançant acord de l'òrgan de govern de l'administració pública convocant en cada cas s'ha de justificar la concurrència de les raons d'interès general per a l'exempció del requisit de nacionalitat. En aquest sentit, l'exempció de la nacionalitat ja està prevista per raons d'interès general.

D'altra banda, cal tenir present que d'acord amb l'apartat 4 de l'article 54, poden accedir a l'ocupació pública com a personal laboral els ciutadans extracomunitaris amb residència legal a l'Estat espanyol.

Tanmateix, com es recull adequadament més endavant en aquesta memòria, degut a les actuacions addicionals dutes a terme una vegada acabats els tràmits d'audiència i informació pública, l'apartat 5 de l'actual article 52 ha estat objecte de modificació, i ha quedat amb la redacció següent: "5. Mitjançant llei i per raons d'interès general es pot eximir del requisit de nacionalitat per a l'accés a la condició de funcionari. En qualsevol cas, excepcionalment s'eximeix del requisit de nacionalitat en els sectors d'atenció a la ciutadania, els vinculats als sistemes i tecnologies de la informació i de les comunicacions, els de la salut, els dels serveis socials, i en aquells àmbits que requereixin alta especialització científica o tècnica."

361/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

361 de 838

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

Observació 343

Seria positiu i congruent amb el contingut de la Llei i altres lleis vigents a Catalunya que s'incloués en tot el seu contingut un llenguatge inclusiu, evitant la utilització del masculí com a base de la seva redacció. Si s'inclou, per exemple, "*la persones nacionals d'altres estats*" en lloc de "*els nacionals d'altres estats*", seria un important exercici en la redacció final de la Llei.

Valoració: Proposta no atesa.

En relació amb aquesta observació referent a introduir al text les referències al plural en femení, entenem que aquesta observació no s'ajusta a la Guia d'usos no sexistes de la llengua en els textos de l'Administració de la Generalitat de Catalunya. Llengua catalana. El principi general cinquè de la guia estableix que "En les referències fetes en plural a col·lectius que poden ser constituïts tant per homes com per dones, s'entén que el masculí té valor genèric, llevat que s'especifiqui expressament (o es dedueixi inequívocament del context) el contrari. Aquestes referències, per tant, en pro dels principis d'economia i de simplicitat, habitualment no es dupliquen. Si hi ha una voluntat de precisar o emfatitzar la referència a dones i homes dins del text, es poden fer servir formes dobles.

Per tant, justifiquem l'ús del masculí plural d'acord amb la Guia.

7. Col·legi de Dietistes-Nutricionistes de Catalunya

En data 12 de març de 2024 la senyora Roser [REDACTED] en nom i representació del **Col·legi de Dietistes-Nutricionistes de Catalunya**, en qualitat de Presidenta, fa les següents al·legacions:

Se sol·licita que s'insti al Govern de l'Estat a modificar la legislació bàsica en matèria de règim estatutari dels funcionaris i d'ordenació de les professions sanitàries per a que s'equipari a les diplomades en Nutrició Humana i Dietètica i les graduades en Nutrició Humana i Dietètica a l'hora d'accedir a la funció pública dins del subgrup A1 de nivell de graduat.

Observació 344

Es proposa que es modifiqui l'article 29 (grups de classificació professional), apartat a) (Grup a, subgrups A1 i A2), per tal de reconèixer expressament que podran accedir als cossos i escales classificats en aquest grup A, i en els dos subgrups existents, aquelles persones que disposin d'una titulació de grau universitari o d'un títol universitari oficial corresponent al nivell 2 del Marc Espanyol de Qualificacions per a l'Educació Superior (MECES), en els termes següents:

Article 29. Grups de classificació professional

1. Els cossos i escales es classifiquen, d'acord amb el nivell de titulació exigít per accedir-hi, en els grups i subgrups següents:

a) Grup A, subgrups A1 i A2.

362/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

362 de 838

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

L'accés als cossos i escales classificats en aquest grup requereix disposar d'una titulació universitària oficial de grau o d'un títol universitari oficial corresponent al nivell 2 del Marc Espanyol de Qualificacions per a l'Educació Superior (MECES). En els supòsits en els quals una llei exigeixi un altre títol universitari, és aquest el que s'ha d'acreditar.

Els cossos i escales es classifiquen en cada subgrup en funció del nivell de responsabilitat de les funcions que s'han d'exercir i de les característiques de les proves d'accés.

Valoració: Proposta no atesa.

La classificació dels cossos i escales establerta a l'avantprojecte de Llei, d'acord amb la titulació exigida per a l'accés, s'ajusta al previst a l'article 76 del Text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic, aprovat pel Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre (TREBEP), de caràcter bàsic per a totes les administracions públiques, atès que de conformitat amb la Constitució espanyola (art. 149.1.18) l'Estat té la competència exclusiva per a establir les bases del règim jurídic de les Administracions públiques i del règim estatutari dels funcionaris.

Pel que fa a les titulacions, la Constitució Espanyola (art. 149.1.30) reserva en exclusiva a l'Estat les competències normatives per la regulació de les condicions d'obtenció, expedició i homologació de títols acadèmics i professionals i per a l'establiment de normes bàsiques per al desenvolupament de l'article 27, referit al dret a l'educació.

Observació 345

Es proposa que es modifiqui la disposició addicional divuitena, referida a l'equivalència de titulacions per a l'accés als cossos i escales, afegint un apartat 3, en els termes següents:

3. Igualment, a l'efecte d'aquesta disposició, es considera equivalent a la titulació de llicenciatura universitària haver obtingut una diplomatura universitària que es correspongui, segons Resolució de l'Administració, amb el nivell 2 de grau del Marc Espanyol de Qualificacions per a l'Educació Superior (MECES).

Aquesta observació s'ha d'entendre feta a l'actual disposició addicional onzena.

Valoració: Proposta no atesa.

La Constitució Espanyola (art. 149.1.30) reserva en exclusiva a l'Estat les competències normatives per la regulació de les condicions d'obtenció, expedició i homologació de títols acadèmics i professionals i per a l'establiment de normes bàsiques per al desenvolupament de l'article 27, referit al dret a l'educació.

La regulació que es preveu a la disposició addicional divuitena, actual disposició addicional onzena, respon a la voluntat d'incloure en l'avantprojecte de Llei el reconeixement dels títols oficials declarats equivalents per l'administració competent, no a l'exercici d'una competència pròpia.

363/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

363 de 838

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

8. Col·legi Oficial d'Òptics Optometristes de Catalunya

En data 12 de març de 2024 el senyor Joaquim [REDACTED], en nom i representació del **Col·legi Oficial d'Òptics Optometristes de Catalunya**, fa les següents al·legacions:

L'article 29, sobre els grups de classificació professional, regula, entre altres, la titulació d'accés al Grup A, subgrups A1 i A2, titulació universitària oficial de Grau, sense tenir en compte la Resolució de 10 de febrer de 2016, de la Direcció General de Política Universitària, per la qual es publica l'Acord del Consell de Ministres de 22 de gener de 2026, pel qual es determina el nivell de correspondència al nivell del Marc Espanyol de Qualificacions per a l'Educació Superior del Títol Universitari Oficial de Diplomàtic en Òptica i Optometria (Nivell 2) i el Reial Decret 1027/2011, de 15 de juliol, pel qual s'estableix el Marc Espanyol de Qualificacions per a l'Educació Superior que determina que el Nivell 2 del Marc Espanyol de Qualificacions per a l'Educació Superior té la denominació de Grau.

Aquest sistema d'accés a l'ocupació pública pot ser discriminatori i suposar una situació de desigualtat dels professionals de la salut en general amb títols de diplomatura i dels òptics optometristes en particular.

Si uns dels objectius d'aquesta nova normativa es potenciar la professionalitat de les persones professionals del sector públic que formen part així com garantir els millors resultats en la seva gestió, no es pot negar aquest accés a professionals amb ampla experiència, capacitats per exercir les mateixes funcions i que han de mantenir els mateixos drets acadèmics i professionals sense distinció.

En relació amb l'article 29 es posa en consideració la revisió i reivindicació d'un únic Grup A, sense subgrups, eliminant A1 i A2, de forma que es pugui posar en valor a tots els/les professionals òptics optometristes, així com a la resta de professions sanitàries que es mantenen en les categories sense modificar.

A la data són moltes les promocions que, tot i l'equiparació d'estudis universitaris que van passar de 3 a 4 anys per assolir el nivell de grau, continuen estant al subgrup A2 a diferència de professions que provenen de llicenciatures que es mantenen en l'A1.

Es considera que aquest sistema de classificació no resulta coherent ni respecta la nova estructura de les titulacions universitàries, motiu pel qual s'ha d'establir una nova classificació que s'adapti a la situació actual.

Observació 346

Es proposa afegir una disposició transitòria per tal de facilitar el compliment de la normativa de correspondència dels títols de Grau i Diplomatura amb el següent redactat:

Disposició transitòria primera. D'accés a la funció pública

Amb la finalitat de mantenir la correspondència entre les titulacions de Grau i Diplomatura d'acord amb Resolució de 10 de febrer de 2016, de la Direcció General de Política Universitària, per la qual es publica l'Acord del Consell de Ministres de 22 de gener de 2016, pel qual es determina el nivell de correspondència al nivell del Marc

364/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

364 de 838

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

Espanyol de Qualificacions per a l'Educació Superior del Títol Universitari Oficial de Diplomats en Òptica i Optometria, en relació amb el Reial Decret 1027/2011, de 15 de juliol, pel qual s'estableix el Marc Espanyol de Qualificacions per a l'Educació Superior, l'accés als cossos i escales del Grup A, Subgrups A1 i A2 requerirà disposar de la titulació universitària oficial de Grau o Diplomatura.

Valoració: Proposta no atesa.

La Constitució Espanyola (art. 149.1.30) reserva en exclusiva a l'Estat les competències normatives per la regulació de les condicions d'obtenció, expedició i homologació de títols acadèmics i professionals i per a l'establiment de normes bàsiques per al desenvolupament de l'article 27, referit al dret a l'educació. En aquest sentit, no es pot atendre la inclusió en l'Avantprojecte de Llei d'una disposició transitòria en els termes proposats.

9. Col·legi de Terapeutes Ocupacionals de Catalunya

En data 12 de març de 2024, la senyora Maria del Carme [REDACTED], en qualitat de Degana del **Col·legi de Terapeutes Ocupacionals de Catalunya**, fa les següents al·legacions:

Se sol·licita que s'insti al Govern de l'Estat a modificar la legislació bàsica en matèria de règim estatutari dels funcionaris i d'ordenació de les professions sanitàries per tal que s'equipari a les diplomades en teràpia ocupacional i les graduades en teràpia ocupacional a l'hora d'accedir a la funció pública dins del subgrup A1 de nivell de graduat, i conseqüentment, modifiqui l'article 29.a) i la Disposició addicional divuitena de l'Avantprojecte de Llei en els termes exposats, per tal de garantir aquesta efectiva equiparació en l'accés a la funció pública entre diplomats i graduats d'una mateixa professió com és la professió de Teràpia Ocupacional.

Observació 347

Sense perjudici del canvi normatiu que s'hauria de produir en la legislació estatal bàsica en matèria de règim estatutari dels funcionaris i d'ordenació de les professions sanitàries, es proposa equiparar als diplomats i graduats d'una mateixa professió a l'hora d'accedir a la funció pública, equiparant també la seva classificació dins del subgrup A1 corresponent als professionals que estiguin en possessió del títol universitari oficial de nivell de graduat.

Es proposa modificar l'article 29.a) de l'avantprojecte de Llei i reconèixer expressament que podran accedir als cossos i escales classificats en aquest grup A, i en els dos subgrups existents, aquelles persones que disposin d'una titulació de grau universitari o d'un títol universitari oficial corresponent al nivell 2 del Marc Espanyol de Qualificacions per a l'Educació Superior (MECES), en els termes següents:

Article 29. Grups de classificació professional

1. Els cossos i escales es classifiquen, d'acord amb el nivell de titulació exigít per accedir-hi, en els grups i subgrups següents:

365/838

Doc.original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

365 de 838

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

a) Grup A, subgrups A1 i A2.

L'accés als cossos i escales classificats en aquest grup requereix disposar d'una titulació universitària oficial de grau o d'un títol universitari oficial corresponent al nivell 2 del Marc Espanyol de Qualificacions per a l'Educació Superior (MECES). En els supòsits en els quals una llei exigeixi un altre títol universitari, és aquest el que s'ha d'acreditar.

Els cossos i escales es classifiquen en cada subgrup en funció del nivell de responsabilitat de les funcions que s'han d'exercir i de les característiques de les proves d'accés.

D'aquesta manera, i sense perjudici del que es preveu en les disposicions transitòries del RDL 5/2015 i en la disposició addicional divuitena de l'avantprojecte, dins d'aquest grup A es reconeix expressament la possibilitat d'accés tant a les terapeutes ocupacionals que estiguin en possessió del Grau en Teràpia Ocupacional com a les professionals que estiguin en possessió de la Diplomatura.

Valoració: Proposta no atesa.

La classificació dels cossos i escales establerta a l'Avantprojecte de Llei, d'acord amb la titulació exigida per a l'accés, s'ajusta al previst a l'article 76 del Text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic, aprovat pel Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre (TREBEP), de caràcter bàsic per a totes les administracions públiques, atès que de conformitat amb la Constitució espanyola (art. 149.1.18) l'Estat té la competència exclusiva per a establir les bases del règim jurídic de les Administracions públiques i del règim estatutari dels funcionaris.

Observació 348

Es proposa modificar la disposició addicional divuitena de l'avantprojecte de Llei, referida a l'equivalència de titulacions per a l'accés als cossos i escales, afegint un apartat 3, per tal de garantir que les professionals que tinguin la Diplomatura no seran discriminats a l'hora d'accedir a la funció pública, en relació amb els que tinguin el Grau de la mateixa professió, de tal manera que tots podran accedir al subgrup corresponent al Grau de la professió, que seria el subgrup A1:

3. Igualment, a l'efecte d'aquesta disposició, es considera equivalent a la titulació de llicenciatura universitària haver obtingut una diplomatura universitària que es correspongui, segons Resolució de l'Administració, amb el nivell 2 de grau del Marc Espanyol de Qualificacions per a l'Educació Superior (MECES).

Aquesta observació s'ha d'entendre feta a l'actual disposició addicional onzena.

Valoració: Proposta no atesa.

La Constitució Espanyola (art. 149.1.30) reserva en exclusiva a l'Estat les competències normatives per la regulació de les condicions d'obtenció, expedició i homologació de títols acadèmics i professionals i per a l'establiment de normes bàsiques per al desenvolupament de l'article 27, referit al dret a l'educació.

366/838

Doc.original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

366 de 838

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

La regulació que es preveu a la disposició addicional divuitena respon a la voluntat d'incloure en l'avantprojecte de Llei el reconeixement dels títols oficials declarats equivalents per l'administració competent, no a l'exercici d'una competència pròpia.

10. Hamza Ali [REDACTED]

En data 12 de març de 2024, el senyor **Hamza Ali** [REDACTED], formula les al·legacions següents:

Observació 349

L'article 57 del TREBEP estableix que només per llei es pot eximir del requisit de la nacionalitat per raons d'interès general a l'accés a la condició de personal funcionari. Això implica que es requereix una habilitació legal que justifiqui cas per cas les raons d'interès general que concorren.

Cal dir que aquestes "raons d'interès general" no han de venir derivades únicament de les necessitats de l'Administració, sinó que s'han de poder prendre en consideració d'altres circumstàncies, com poden ser les derivades de crisis sanitàries, econòmiques, per raons humanitàries, etc.

L'exempció de la nacionalitat espanyola del personal funcionari en l'administració es pot justificar a través de les següents consideracions:

- El país es caracteritza per la seva diversitat d'òrgens ètnics, religiosos i d'identitats culturals i per ser una societat construïda amb les aportacions de totes les persones que l'integren i l'enriqueixen contínuament.
- L'administració pública és un àmbit clau alhora de garantir l'accés equitatiu al món del treball i al mateix temps reflectir i visualitzar la diversitat pròpia de la nostra societat.
- La promoció de les persones afectades pel racisme a la funció pública té també una justificació en termes d'eficiència i eficàcia, ja que aprofitar les diverses experiències, experteses i perspectives satisfà millor les expectatives professionals del sector públic i millora la comprensió de les necessitats de les comunitats d'origen, a més estimula la confiança en les institucions a través de la representativitat, fent-la més propera i assequible, evitant l'exclusió.
- En aquest sentit, s'ha de reconèixer el caràcter dinàmic i bidireccional d'establiment de les persones migrades, a partir d'una contínua adequació i revisió del vincle social i polític sobre el model de ciutadania, que estigui a l'altura de les exigències d'una societat diversa i cohesionada. Això implica l'eliminació d'obstacles materials i l'adopció de mesures positives per tal d'enfortir l'accés i la promoció dels drets de les persones migrades, un dels pilars fonamental de la inclusió social. Dèficit democràtic, risc de fractura social, impulsar l'exercici de ciutadania social etc.
- A l'àmbit normatiu es compleix estàndards europeus en la matèria, en especial la Directiva 2000/43/CE del Consell, del 29 de juny, referent a l'aplicació del principi d'igualtat de tracte de les persones amb independència de llur origen racial o ètnic i la Directiva 2000/78/CE del Consell, del 27 de novembre, relativa a l'establiment d'un marc general per a la igualtat de tracte en el treball i l'ocupació.

367/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

367 de 838

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

- En l'àmbit normatiu català la llei 19/2020 estableix que "les administracions públiques han d'impulsar polítiques per garantir la igualtat d'oportunitats en el treball, tant en l'empresa privada, com en la funció pública". A més, preveu la necessitat d'impulsar mesures d'acció positiva per pal·liar situacions de discriminació de caràcter estructural" i l'avantprojecte de llei contra el racisme en totes les seves formes i expressions, ho recull de manera semblant.
- La no modificació de l'estatus quo, el "no fer res" implica la continuïtat d'un dèficit social que impedeix la consolidació d'un sistema democràtic i participatiu.

Es considera que el requisit de la nacionalitat espanyola o comunitària alhora d'accedir a la funció pública (articles 53.1.a) i 54) crea un greuge injustificat que va en detriment de la necessària representativitat social de l'administració pública i no contribueix a la millora desitjable de la composició i de l'atenció dels nostres serveis públics.

Aquesta observació s'ha d'entendre referida als actuals articles 51 i 52.

Valoració: Proposta no atesa.

El Text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic, aprovat pel Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre (TREBEP), de caràcter bàsic per a totes les Administracions Públiques, estableix a l'article 55.1 que tots els ciutadans tenen accés a l'ocupació pública d'acord amb els principis constitucionals d'igualtat, mèrit i capacitat, i d'acord amb el previst en el propi Estatut i la resta de l'ordenament jurídic, determinant l'article 56 els requisits generals per poder participar en els processos selectius, entre els quals, tenir la nacionalitat espanyola, sens perjudici del que disposa l'article 57.

L'article 57 del TREBEP regula de forma específica l'accés a l'ocupació pública dels nacionals d'altres Estats, en els termes següents:

1. Els nacionals dels Estats membres de la Unió Europea podran accedir, com a personal funcionari, en igualtat de condicions que els espanyols a les ocupacions públiques, amb excepció d'aquells que directament o indirectament impliquen una participació en l'exercici del poder públic o en les funcions que tenen per objecte la salvaguarda dels interessos de l'Estat o de les Administracions Públiques.

A aquests efectes, els òrgans de govern de les Administracions Públiques determinaran les agrupacions de funcionaris contemplades en l'article 76 a les que no puguin accedir els nacionals d'altres Estats.

2. Les previsions de l'apartat anterior seran d'aplicació, qualsevol que sigui la seva nacionalitat, al cònjuge dels espanyols i dels nacionals d'altres estats membres de la Unió Europea, sempre que no estiguin separats de dret i als seus descendents i als del seu cònjuge sempre que no estiguin separats de dret, siguin menors de vint-i-un anys o majors de l'esmentada edat dependents.

3. L'accés a l'ocupació pública com a personal funcionari s'estendrà igualment a les persones incloses en l'àmbit d'aplicació dels Tractats Internacionals celebrats per la Unió Europea i ratificats per Espanya en els que sigui d'aplicació la lliure circulació de treballadors, en els termes establerts a l'apartat 1 d'aquest article.

368/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

368 de 838

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

4. Els estrangers als quals es refereixen els apartats anteriors, així com els estrangers amb residència legal a Espanya podran accedir a les Administracions Públiques com a personal laboral, en igualtat de condicions que els espanyols.

5. Només per Llei de les Corts Generals o de les assemblees legislatives de les comunitats autònomes podrà eximir-se del requisit de la nacionalitat per raons d'interès general per a l'accés a la condició de personal funcionari.

De conformitat amb l'esmentada regulació bàsica, l'Avantprojecte de Llei estableix a l'article 53, actual 51, els requisits d'accés a l'ocupació pública catalana, entre els quals a) *tenir la nacionalitat d'un estat membre de la Unió Europea, sens perjudici del que estableix l'article 54.*

L'article 54 de l'Avantprojecte de Llei, actual article 52, preveu que la nacionalitat espanyola únicament és exigible amb caràcter exclusiu per accedir, com a personal funcionari, als cossos i escales que directament o indirectament impliquin la participació en l'exercici del poder públic o en les funcions de salvaguarda dels interessos generals o de les administracions públiques. Els òrgans de govern de les administracions públiques catalanes determinen els cossos i escales o, si escau, els àmbits funcionals als qual no poden accedir els nacionals d'altres estats. Així, i de conformitat amb l'article 54.5, actual article 52.5, de l'Avantprojecte de Llei s'estableix el següent:

5. Mitjançant la Llei i per raons d'interès general es pot eximir del requisit de nacionalitat per a l'accés a la condició de funcionari. En qualsevol cas, s'eximeix del requisit de nacionalitat en els sectors dels sistemes i tecnologies de la informació i de les comunicacions, ~~de l'àmbit de la salut i dels serveis socials així com l'accés a determinades places de seguretat pública, en atenció a la necessitat de conèixer les llengües i la cultura de sectors de la immigració amb especial arrelament al territori.~~ **Així mateix, es pot eximir de l'esmentat requisit per a l'accés a determinades places de seguretat pública, en els termes que s'estableixin reglamentàriament.** Mitjançant un acord de l'òrgan de govern de l'administració pública convocant en cada cas s'ha de justificar la concurrència de les raons d'interès general per a l'exempció del requisit de nacionalitat.

D'altra banda, i d'acord amb l'establert a l'article 54.4, actual 52.4, poden accedir a l'ocupació pública com a personal laboral els ciutadans extracomunitaris amb residència legal a l'Estat espanyol.

Tanmateix, com es recull adequadament més endavant en aquesta memòria, degut a les actuacions addicionals dutes a terme una vegada acabats els tràmits d'audiència i informació pública, l'apartat 5 de l'actual article 52 ha estat objecte de modificació, i ha quedat redactat en els termes següents: "5. Mitjançant Llei i per raons d'interès general es pot eximir del requisit de nacionalitat per a l'accés a la condició de funcionari. En qualsevol cas, excepcionalment s'eximeix del requisit de nacionalitat en els sectors d'atenció a la ciutadania, els vinculats als sistemes i tecnologies de la informació i de les comunicacions, els de la salut, els dels serveis socials, i en aquells àmbits que requereixin alta especialització científica o tècnica."

369/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

369 de 838

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

11. Cristina [REDACTED]

En data 12 de març de 2024, la senyora **Cristina** [REDACTED] fa les al·legacions següents:

Observació 350

En relació amb els articles 53 i 54 de l'avantprojecte de Llei, se sol·licita revocar el requisit legal de la nacionalitat espanyola o comunitària per accedir a la Funció Pública. Aquest requisit va en detriment de la necessària representativitat social de l'administració pública i no contribueix a la millora desitjable de la composició i de l'atenció dels serveis públics.

Es considera imprescindible l'exempció del requisit de nacionalitat en els sectors d'educació; dels sistemes i tecnologies de la informació i de les comunicacions; de l'àmbit de la salut; de serveis socials, així com l'accés a determinades places de seguretat pública, en atenció a la necessitat de conèixer les llengües i la cultura de sectors de la immigració amb especial arrelament al territori.

Aquesta observació s'ha d'entendre referida als actuals articles 51 i 52.

Valoració: Proposta no atesa.

La regulació continguda als articles 53.1.a) i 54 de l'Avantprojecte de Llei, actuals article 51 i 52, s'ajusta al previst als articles 56.1 i 57 del Text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic, aprovat pel Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre (TREBEP), quant a l'accés a l'ocupació pública dels nacionals d'altres Estats, disposicions que són de caràcter bàsic per a totes les administracions públiques.

D'acord amb l'habilitació de l'apartat 57.5 del TREBEP, es preveu a l'article 54.5 de l'Avantprojecte de Llei, actual 52.5, que mitjançant llei i per raons d'interès general es pugui eximir del requisit de nacionalitat per a l'accés a la condició de funcionari, indicant que, en qualsevol cas, s'eximeix del requisit de nacionalitat en els sectors dels sistemes i tecnologies de la informació i de les comunicacions, de la salut i dels serveis socials, així com per a l'accés a determinades places de seguretat pública, en els termes que s'estableixin reglamentàriament. El mateix Avantprojecte de Llei preveu que mitjançant acord de l'òrgan de govern de l'administració pública convocant en cada cas s'ha de justificar la concurrència de les raons d'interès general per a l'exempció del requisit de nacionalitat. En aquest sentit, l'exempció de la nacionalitat ja està prevista per raons d'interès general.

D'altra banda, d'acord amb l'apartat 4 de l'article 54, actual 52.4, poden accedir a l'ocupació pública com a personal laboral els ciutadans extracomunitaris amb residència legal a l'Estat espanyol.

Tanmateix, com es recull adequadament més endavant en aquesta memòria, degut a les actuacions addicionals dutes a terme una vegada acabats els tràmits d'audiència i informació pública, l'apartat 5 de l'actual article 52 ha estat objecte de modificació, i ha quedat redactat en els termes següents: "5. Mitjançant llei i per raons d'interès general es pot eximir del requisit de nacionalitat per a l'accés a la condició de funcionari. En qualsevol cas, excepcionalment s'eximeix del requisit de nacionalitat en els sectors d'atenció a la ciutadania, els vinculats als

370/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

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

sistemes i tecnologies de la informació i de les comunicacions, els de la salut, els dels serveis socials, i en aquells àmbits que requereixin alta especialització científica o tècnica.”.

12. Begoña

En data 12 de març de 2024, la senyora **Begoña** fa les següents al·legacions:

Observació 351

En relació amb els articles 53 i 54 de l'avantprojecte de Llei, es considera que el requisit de la nacionalitat espanyola o comunitària alhora d'accedir a la funció pública crea un greuge injustificat que va en detriment de la necessària representativitat social de l'administració pública i no contribueix a la millora desitjable de la composició i de l'atenció dels nostres serveis públics.

L'administració pública és un àmbit clau alhora de garantir l'accés equitatiu al món del treball i al mateix temps reflectir i visualitzar la diversitat pròpia de la societat. Malgrat això hi ha una dificultat objectiva d'accés a la Funció Pública derivada del requisit legal de disposar nacionalitat espanyola.

L'accés a l'ocupació pública per a l'Administració es regula en el Text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic, aprovat pel Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre (TREBEP) i, com regla general, requereix la nacionalitat espanyola per a poder participar en els processos selectius com personal funcionari en l'àmbit de l'Administració pública. L'article 57 del TREBEP estableix que només per llei es pot eximir del requisit de la nacionalitat per raons d'interès general a l'accés a la condició de personal funcionari. Això implica que es requereix una habilitació legal que justifiqui cas per cas les raons d'interès general que concorren. Cal dir que aquestes “raons d'interès general” no han de venir derivades únicament de les necessitats de l'Administració, sinó que s'han de poder prendre en consideració d'altres circumstàncies, com poden ser les derivades de crisis sanitàries, econòmiques, per raons humanitàries, etc.

L'exempció de la nacionalitat espanyola del personal funcionari en l'administració es pot justificar a través de les següents consideracions:

- El país es caracteritza per la seva diversitat d'òrgens ètnics, religiosos i d'identitats culturals i per ser una societat construïda amb les aportacions de totes les persones que l'integren i l'enriqueixen contínuament.
- L'administració pública és un àmbit clau alhora de garantir l'accés equitatiu al món del treball i al mateix temps reflectir i visualitzar la diversitat pròpia de la nostra societat.
- La promoció de les persones afectades pel racisme a la funció pública té també una justificació en termes d'eficiència i eficàcia, ja que aprofitar les diverses experiències, experteses i perspectives satisfà millor les expectatives professionals del sector públic i millora la comprensió de les necessitats de les comunitats d'origen, a més estimula la confiança en les institucions a través de la representativitat, fent-la més propera i assequible, evitant l'exclusió.

371/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

371 de 838

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

- S'ha de reconèixer el caràcter dinàmic i bidireccional d'establiment de les persones migrades, a partir d'una contínua adequació i revisió del vincle social i polític sobre el model de ciutadania, que estigui a l'altura de les exigències d'una societat diversa i cohesionada. Això implica l'eliminació d'obstacles materials i l'adopció de mesures positives per tal d'enfortir l'accés i la promoció dels drets de les persones migrades, un dels pilars fonamental de la inclusió social. Dèficit democràtic, risc de fractura social, impulsar l'exercici de ciutadania social etc.
- A l'àmbit normatiu es compleix estàndards europeus en la matèria, en especial la Directiva 2000/43/CE del Consell, del 29 de juny, referent a l'aplicació del principi d'igualtat de tracte de les persones amb independència de llur origen racial o ètnic i la Directiva 2000/78/CE del Consell, del 27 de novembre, relativa a l'establiment d'un marc general per a la igualtat de tracte en el treball i l'ocupació.
- En l'àmbit normatiu català la Llei 19/2020 estableix que "les administracions públiques han d'impulsar polítiques per garantir la igualtat d'oportunitats en el treball, tant en l'empresa privada, com en la funció pública". A més, preveu la necessitat d'impulsar mesures d'acció positiva per pal·liar situacions de discriminació de caràcter estructural" i l'avantprojecte de llei contra el racisme en totes les seves formes i expressions, ho recull de manera semblant.
- La no modificació de l'estatus quo, el "no fer res" implica la continuïtat d'un dèficit social que impedeix la consolidació d'un sistema democràtic i participatiu.

Aquesta observació s'ha d'entendre referida als actuals articles 51 i 52.

Valoració: Proposta no atesa.

La regulació continguda als articles 53.1.a) i 54 de l'avantprojecte de Llei s'ajusta al previst als articles 56.1 i 57 del Text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic, aprovat pel Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre (TREBEP), quant a l'accés a l'ocupació pública dels nacionals d'altres Estats, disposicions que són de caràcter bàsic per a totes les administracions públiques.

D'acord amb l'habilitació de l'apartat 57.5 del TREBEP, es preveu a l'article 54.5 de l'avantprojecte de Llei, actual 52.5, que mitjançant llei i per raons d'interès general es pugui eximir del requisit de nacionalitat per a l'accés a la condició de funcionari, indicant que, en qualsevol cas, s'eximeix del requisit de nacionalitat en els sectors dels sistemes i tecnologies de la informació i de les comunicacions, de la salut i dels serveis socials, així com per a l'accés a determinades places de seguretat pública, en els termes que s'estableixin reglamentàriament. El mateix avantprojecte de Llei preveu que mitjançant acord de l'òrgan de govern de l'administració pública convocant en cada cas s'ha de justificar la concurrència de les raons d'interès general per a l'exempció del requisit de nacionalitat. En aquest sentit, l'exempció de la nacionalitat ja està prevista per raons d'interès general.

D'altra banda, d'acord amb l'apartat 4 de l'article 54, actual 52.4, poden accedir a l'ocupació pública com a personal laboral els ciutadans extracomunitaris amb residència legal a l'Estat espanyol.

Tanmateix, com es recull adequadament més endavant en aquesta memòria, degut a les actuacions addicionals dutes a terme una vegada acabats els tràmits d'audiència i informació pública, l'apartat 5 de l'actual article 52 ha estat objecte de modificació, i ha quedat redactat

372/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

372 de 838

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

en els termes següents: “5. Mitjançant llei i per raons d’interès general es pot eximir del requisit de nacionalitat per a l’accés a la condició de funcionari. En qualsevol cas, excepcionalment s’eximeix del requisit de nacionalitat en els sectors d’atenció a la ciutadania, els vinculats als sistemes i tecnologies de la informació i de les comunicacions, els de la salut, els dels serveis socials, i en aquells àmbits que requereixin alta especialització científica o tècnica.”

13. Associació Direcció Pública Professional

En data 13 de març de 2024, el senyor Rodrigo [REDACTED], en nom de l'Associació Direcció Pública Professional, fa les aportacions següents:

L'article 26, relatiu al personal directiu públic professional (DPP), es considera un punt de partida, però cal ampliar bé el propi text (ampliant almenys a un capítol amb diversos articles) per completar la regulació en els termes inclosos en l'exposició de motius, o bé comprometre la regulació mitjançant un Estatut propi també amb rang de Llei.

Per això, s'insta a que es reculli:

- La figura del DPP i que a més fixi el desenvolupament normatiu del seu Estatut.
- La necessitat d'avaluació i certificació.
- El registre dels directius públics.
- L'establiment d'un Codi de conducta

Amb aquestes mesures legals es podria oferir una contundent resposta al clientelisme partidista en relació amb els alts càrrecs per als quals es requereixen perfils de directiu públic professional, que bé podria ser un dels majors problemes que tenen les administracions públiques i institucions catalanes.

Les propostes que es presenten són les següents:

- Establir, dins l'àmbit d'aplicació, tots els llocs que tinguin la qualificació de directiu en la seva normativa i s'hauria d'incloure aquesta característica en les relacions de llocs de treball (RLT) publicades, en els quals el sistema de provisió contempli una convocatòria pública i una elecció en base criteris de mèrit, capacitat i idoneïtat.
- Contemplar l'obligatorietat de mantenir les competències directives públiques professionals -alineades amb les que desenvolupi l'Escola d'Alta Direcció Pública- actualitzades durant el temps de nomenament. Idealment es podria establir un sistema d'acreditació en base a la formació rebuda o impartida o una avaluació de competències homologada (per exemple competències digitals).
- Preveure l'aprovació d'un programa d'actuació i objectius per al titular del lloc que serveixi de base per a l'avaluació de l'acompliment, i el cessament, si s'escau.
- Establir un codi de conducta més exigent que el dels empleats públics i que contempli els conflictes d'interès com en el cas dels alts càrrecs.

373/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

373 de 838

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

- Contemplar l'obligatorietat de renovar el nomenament transcorreguts un cert nombre d'anys (més de quatre, però menys de deu)

En línia amb els objectius que es proposen per a la norma, els elements que recomana l'Associació són els següents:

Observació 352

Es proposa definir el concepte de personal directiu públic i la seva classificació.

S'haurien de delimitar aquelles circumstàncies que són claus per determinar les persones que ocupen aquest espai de DPP, i per això s'haurien de definir quantes, i en quina mida i profunditat, les funcions identificades han de concórrer en un lloc DPP.

Igual que en altres països del nostre entorn, la direcció pública d'un Estat de la mida de Catalunya necessita, per ser operativa, dividir-se en diversos nivells de responsabilitat. S'hauria d'arribar al nivell de Direcció General i assimilats – denominat nivell 3- i el nivell de subdirectors generals sigui el nivell 2 i que es permeti la classificació d'alguns llocs de grans unitats o unitats d'alta responsabilitat en un nivell 1.

Sembla clau el paper que tingui l'Escola d'Administració Pública de Catalunya (EAPC) com a referent d'espais comuns, per implementar la selecció i desenvolupament de la funció directiva pública catalana. No obstant això, més que a qui se li adscriu aquesta funció, hi ha el fet que es garanteixi la seva existència i el seu funcionament amb autonomia, definint una autoritat diferent de l'òrgan de designació per acreditar el mèrit i capacitat dels candidats, seguint models del nostre entorn (per exemple, CReSAP, Portugal).

També es proposa que en la Llei es determini un termini màxim perquè els departaments realitzin les actuacions necessàries i oportunes per dur a terme el que s'hi estableixi (per exemple, incorporació de claus identificatives de llocs DPP a les RLT, convocatòria de cursos de formació, etc.).

En la mateixa línia, s'hauria d'establir un període transitori d'almenys dos anys per adequar la situació dels llocs de l'àmbit de la norma que estan actualment ocupats i que no tenen en l'actualitat un nomenament limitat en el temps.

Observació 353

Es proposa establir un procés de selecció, d'acord amb els principis de l'article 13.

La Llei -o l'Estatut de la DPP- ha d'establir un procés de selecció, d'acord amb els principis d'article 13 del TREBEP, per la qual cosa es proposa que els processos de lliure designació es denominin "*designació motivada*" i s'estableixi procedimentalment: que en la convocatòria s'inclouin no només les funcions sinó també els objectius, que es pugui exigir la presentació d'una memòria i una defensa pública, una valoració mitjançant experts independents -i que les persones que superin el filtre de requisits participin en entrevistes, memòria, defensa, que durant el procés es garanteixi l'accés de les persones candidates al llistat de persones presentades, i que s'inclouï en la convocatòria els criteris d'idoneïtat, requisits competencials, d'experiència i formació.

374/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

374 de 838

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

És pilar bàsic la creació, configuració i independència de l'òrgan que s'encarregui de preseleccionar el personal directiu, ja sigui l'EAPC o una oficina de personal directiu públic professional, com han desenvolupat gairebé tots els països.

Tot i que en la regulació actual existeix la possibilitat de nomenament de no funcionaris, tampoc així s'ha assolit encara la valoració i selecció de directius capacitats de forma professional, valorant el mèrit i capacitat dels candidats, en funció dels requisits requerits, mitjançant convocatòria pública, de forma centralitzada, competitiva i amb total transparència, d'acord amb els principis d'idoneïtat, publicitat i concurrència. Aquest objectiu pretén desmuntar la idea que professionalitzar és sempre dins de l'àmbit del sector públic.

Observació 354

Es proposa la certificació o acreditació de competències directives per als qui volen optar a un lloc de direcció pública professional.

La certificació de competències directives és l'opció que han adoptat la majoria dels països tant per a persones empleades públiques com per a les que no ho són i volen optar a un lloc de DPP.

Prèviament, cal establir uns criteris generals -les competències i els seus sistemes d'avaluació-, i aprofitaríem les sinergies i treballs ja desenvolupats per l'EAPC amb els seus marcs de competències professionals de la direcció pública professional i que tots els subsistemes de gestió se'n servissin: selecció, formació, desenvolupament, avaluació i retribució.

D'aquesta manera es podrà augmentar la convicció que la DPP té a veure, en el seu nucli, amb les competències directives, alhora que es milloraran els resultats de gestió.

Un cop desenvolupat un intens programa de certificació i acreditació, -que inclogués l'homologació dels programes Màster o els sistemes de certificació de persones- s'hauria d'exigir com a requisit imprescindible per optar a un lloc DPP que la persona acreditada aquestes competències en direcció pública, és a dir, que dins dels requisits s'entengui com a competències requerides bàsiques per a tot tipus de lloc la relacionada amb direcció pública.

Observació 355

Es proposa que els objectius que el directiu públic professional acorda s'hagin de registrar, juntament amb els seus plans estratègics i d'acció i els indicadors per a l'avaluació del seu compliment.

Els objectius que el personal directiu públic professional ha de complir durant el seu mandat s'han de registrar de forma independent juntament amb els seus plans estratègics i d'acció, amb la previsió d'indicadors per a l'avaluació del seu compliment, a partir d'un contracte programa que haurà de ser supervisat per l'òrgan de selecció de la DPP de cada organització i sotmès a escrutini públic a través d'un sistema específic de transparència amb participació ciutadana.

375/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

375 de 838

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

Per a atallar el problema que sorgeix a causa del poc impuls que rep la cultura de la planificació i l'avaluació en l'administració, es proposa l'avaluació periòdica del personal directiu públic professional, d'acord amb la descripció clara de requisits per al lloc, els objectius marcats, els seus propis compromisos, el seu compromís amb un programa d'actuació, el grau d'enquadrament en les línies d'acció del Govern, etc. L'avaluació en l'acompliment del càrrec, l'assumpció de responsabilitats, la rendició de comptes i l'aplicació de principis d'eficiència i eficàcia són fonamentals.

És fonamental predeterminar que els DPP coneguin quines seran les fites a assolir, bé sigui a través d'un contracte de gestió o una altra fórmula paccionada, que serveixin de document sobre el qual al final s'avaluï el grau d'assoliment dels objectius prèviament planificats.

Observació 356

Es proposa la inclusió d'un codi de conducta.

La conducta ètica, a més d'una competència directiva més, pot ser una palanca clau de vinculació, per la qual cosa seria convenient la inclusió d'un codi de conducta, a l'estil dels que s'han desenvolupat per part de l'INAP o de l'AECID, sempre lligats a l'Agenda 2030 i els Objectius de Desenvolupament Sostenible (especialment l'ODS-16).

Un altre dels problemes detectats consistia en el baix impuls que registren les polítiques d'integritat. Per a això es proposa aquest codi de conducta del directiu públic que determini els principis ètics i professionals que han de regir la gestió de l'exercici de la funció directiva: professionalitat, gestió eficient, objectivitat, integritat, honestedat, exemplaritat, etc.

Un dels elements comuns dels nivells que es proposen haurà de ser un exigent codi de conducta de la direcció pública professional i l'obligació d'adherir-se abans de la presa de possessió del càrrec. L'EAPC-o òrgan adhoc- haurà de crear un comitè d'ètica directiva que permeti avaluar els possibles incompliments o conflictes d'interès.

Observació 357

Es proposa deslligar el període de mandant del directiu del cicle polític.

És imprescindible que la Llei fixi un període de nomenament de personal directiu públic professional superior al del cicle polític, sotmetent-lo a una avaluació "durant" al llarg del període del contracte programa (anual).

El nomenament per un espai temporal més enllà de la legislatura i, per tant, desvinculat del cicle polític és una de les principals claus de la DPP. Això permet implantar un concepte totalment diferent a l'actual, superant vicis de funcionament com a sobrevaloració de la rodalia, excessiva rotació de llocs directius, submissió per dependència, cessaments a la carta, etc.

D'aquesta manera serà possible augmentar la convicció que la DPP té molt a veure amb el que anomenem l'ecologia de la DPP, això és, amb la publicitat de les convocatòries, amb el sistema de vinculació i el de desvinculació, amb l'estabilitat i la independència...

376/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

376 de 838

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

Observació 358

Es proposen causes de cessament, diferents de la confiança, per al compliment independent de les funcions del directiu públic professional.

La fixació de causes de cessaments, diferents de la pèrdua de confiança, per al compliment independent de les seves funcions, i realitzar una rendició de comptes públics davant la institució i la ciutadania en forma d' informe publicat per a la seva consulta en els portals de transparència de les diferents webs institucionals als quals afecti el contracte programa és un altre dels elements que el legislador ja ha incorporat a aquest model.

D'aquesta manera es tendirà a eliminar la cultura de l'spoil system, els nomenaments i cessaments lligats al nomenament i cessament exclusivament per confiança, que distorsionen l'essència de la professionalitat, ja que, en lloc d'enriquir i complementar les tasques directives, amb freqüència s'utilitzen per al mer repartiment polític i el control de les estructures administratives.

Aquest bon disseny de límits al nomenament hauria d'anar acompanyat d'un sistema de contrapès al sistema de cessament amb una sèrie de garanties professionals, encaminades a aconseguir el reciclatge i reincorporació del DPP a la funció administrativa i aprofitar el talent (en el seu cas).

Observació 359

Es proposa la vinculació de les retribucions al compliment d'objectius.

Lligar les retribucions al compliment d' objectius, sempre en el marc del contracte programa, a partir d' una avaluació anual i amb l' obligació de publicar un informe periòdic de rendiment de l' activitat del personal directiu públic professional.

Relacionar els ingressos amb els resultats de gestió donarà impuls a la cultura de rendició de comptes i millorarà els resultats de gestió. Una part de la remuneració de la funció directiva ha d' estar directament relacionada amb el grau de compliment d' objectius marcats per endavant, en el marc de la rendició de comptes i l' avaluació periòdica.

El sistema avaluatiu dels objectius assolits ha de portar aparellat un sistema de recompenses que, evidentment, en l' Administració Pública seran fonamentalment de tipus econòmic; per tant, s' hauran de determinar unes retribucions variables que fluctuïn en funció dels resultats derivats de la gestió directiva.

Observació 360

Pel que fa al règim jurídic i a la situació administrativa en la qual quedarà la persona seleccionada respecte la seva administració d'origen es proposa el servei en altres administracions públiques.

Respecte de l'Ajuntament/Administració Local de destinació, i d'acord amb l'art. 84 del text refós de l'estatut bàsic de l'empleat públic, aprovat per Reial Decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre (TREBEP) en els supòsits de remoció o supressió del lloc de treball obtingut per

377/838

Doc.original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

377 de 838

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

concurs, la Administració ha d'assignar-li un lloc de treball de nivell de destinació consolidat d'acord amb els sistemes de carrera i provisió propis.

Respecte de l'Administració d'origen, i d'acord amb l'art. 88 del TREBEP, la persona conserva la seva condició de funcionari i el dret a participar en les convocatòries per a la provisió de llocs de treballs que s'efectuïn.

Valoració conjunta de les observacions 352 a 360: Proposta no atesa.

El personal directiu públic professional no té la consideració d'empleat públic en el Text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic, aprovat pel Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre (TREBEP). No és objecte de l'avantprojecte de Llei establir amb caràcter exhaustiu la regulació del personal directiu públic professional, sinó els criteris i trets bàsics que determinen aquesta condició en l'àmbit de les administracions públiques catalanes, d'acord amb els principis que preveu l'article 13 del TREBEP.

Des d'aquesta perspectiva, l'article 26 delimita les funcions i responsabilitats directives o gerencials del personal directiu públic professional de les administracions públiques catalanes i de les seves entitats de dret públic, i determina de forma específica que la seva designació ha d'atendre als principis de mèrit i capacitat i al criteri d'idoneïtat, i s'ha de portar a terme mitjançant procediments que garanteixin la publicitat i concurrència. En relació amb la designació del personal directiu públic professional, s'atribueix a l'Escola d'Administració Pública de Catalunya (EAPC) la funció d'acreditació prèvia de la seva competència professional, acreditació que pot ser exercida també, amb l'homologació prèvia de l'EAPC, per les administracions locals i universitats catalanes en l'àmbit de la seva competència, en els termes que s'estableixin per reglament, d'acord amb el que preveu l'article 230.6. Aquesta acreditació requerirà, tant si s'exerceix per l'EAPC com per altres entitats, la consolidació d'una estructura específica, amb participació de persones expertes en aquest àmbit, aspecte que, tanmateix, no es considera susceptible de regulació en la Llei.

El mateix article 26 determina que el personal directiu públic professional està subjecte a avaluació, d'acord amb els criteris d'eficàcia i eficiència, responsabilitat per la seva gestió i control de resultats en relació amb els objectius que s'hagin fixat, avaluació que haurà de tenir incidència en el seu model retributiu.

Dintre del marc que determina l'avantprojecte de Llei, escaurà, per tant, desenvolupar per reglament el règim legal del personal directiu públic professional, el procediment de nomenament i cessament o contractació i extinció, la determinació dels llocs de treball que corresponen a les funcions del personal directiu públic professional i el Registre.

Es modifica l'apartat 6 de l'article 26 en els termes següents:

6. ~~En l'àmbit de l'Administració de la Generalitat de Catalunya i del seu sector públic,~~ S'ha de regular per reglament el règim ~~jurídic específic legal~~ del personal directiu públic professional, el procediment de nomenament i cessament o contractació i extinció, la determinació dels llocs de treball que corresponen a les funcions de directiu públic professional i el Registre de personal directiu públic professional.

378/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

378 de 838

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

Malgrat aquesta fou la valoració inicial pel que fa a l'observació relativa a l'article 26, reiterar que fruit dels canvis que ha patit el text de l'Avantprojecte de llei arran de les diverses observacions i aportacions rebudes amb posterioritat, tal com es recull adequadament en aquesta memòria, finalment l'article 26.6 de l'Avantprojecte de llei preveu que "6. S'ha de regular per reglament el règim jurídic del personal directiu públic professional, el procediment de nomenament i cessament o contractació i extinció, la determinació dels llocs de treball que corresponen a les funcions de directiu públic professional i el Registre de personal directiu públic professional".

14. Associació Iridia-Centre per la Defensa dels Drets Humans

En data 13 de març de 2024, el senyor Andrés [REDACTED], en nom de l'**Associació Iridia-Centre per la Defensa dels Drets Humans**, presenta al·legacions en el sentit que subscriu de forma total i fa seves les argumentacions del Dr. Karlos A. [REDACTED] relacionades amb aspectes d'igualtat, no discriminació i interseccionalitat.

La valoració es remet íntegrament a la valoració de les aportacions efectuades pel senyor Karlos A. [REDACTED], atesa la identitat d'aquestes (apartat IV.6).

15. Associació Migració i Economia Social i Solidària-MIGRES

En data 13 de març de 2024, la senyora Diana Carolina [REDACTED], en nom de l'**Associació Migració i Economia Social i Solidària-MIGRES**, formula les al·legacions següents:

Observació 361

En relació amb l'article 54.5, relatiu al requisit de nacionalitat per a l'accés a l'ocupació pública catalana, es sol·licita que no sigui obligatori tenir la nacionalitat, tal com preveu el Reial Decret Legislatiu 5/2015, de 30 de octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic (art. 57.5).

Aquesta observació s'ha d'entendre referida a l'article 52.

Valoració: Proposta no atesa.

La regulació continguda als articles 53.1.a) i 54 de l'avantprojecte de llei, actuals articles 51.1.a) i 52, s'ajusta al previst als articles 56.1 i 57 del Text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic, aprovat pel Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre (TREBEP), quant a l'accés a l'ocupació pública dels nacionals d'altres Estats, disposicions que són de caràcter bàsic per a totes les administracions públiques.

D'acord amb l'habilitació de l'apartat 57.5 del TREBEP, es preveu a l'article 54.5 de l'avantprojecte de llei, actual article 52.5, que mitjançant llei i per raons d'interès general es pugui eximir del requisit de nacionalitat per a l'accés a la condició de funcionari, indicant que, en qualsevol cas, s'eximeix del requisit de nacionalitat en els sectors dels sistemes i tecnologies de la informació i de les comunicacions, de la salut i dels serveis socials, així com

379/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

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

per a l'accés a determinades places de seguretat pública, en els termes que s'estableixin reglamentàriament. El mateix avantprojecte de Llei preveu que mitjançant acord de l'òrgan de govern de l'administració pública convocant en cada cas s'ha de justificar la concurrència de les raons d'interès general per a l'exempció del requisit de nacionalitat. En aquest sentit, l'exempció de la nacionalitat ja està prevista per raons d'interès general.

D'altra banda, d'acord amb l'apartat 4 de l'article 54, actual article 52.4, poden accedir a l'ocupació pública com a personal laboral els ciutadans extracomunitaris amb residència legal a l'Estat espanyol.

Tanmateix, com es recull adequadament més endavant en aquesta memòria, degut a les actuacions addicionals dutes a terme una vegada acabats els tràmits d'audiència i informació pública, l'apartat 5 de l'actual article 52 ha estat objecte de modificació, i ha quedat redactat en els termes següents: "5. Mitjançant llei i per raons d'interès general es pot eximir del requisit de nacionalitat per a l'accés a la condició de funcionari. En qualsevol cas, excepcionalment s'eximeix del requisit de nacionalitat en els sectors d'atenció a la ciutadania, els vinculats als sistemes i tecnologies de la informació i de les comunicacions, els de la salut, els dels serveis socials, i en aquells àmbits que requereixin alta especialització científica o tècnica."

16. Asociación Regularización Ya

En data 13 de març de 2024, la senyora Virginia [REDACTED], en nom de l'Asociación Regularización Ya, formula les al·legacions següents:

Observació 362

El requisit de la nacionalitat espanyola o comunitària alhora d'accedir a la funció pública crea un greuge injustificat que va en detriment de la necessària representativitat social de l'administració pública i no contribueix a la millora desitjable de la composició i de l'atenció dels nostres serveis públics.

Es proposa la modificació de l'article 54, sobre el requisit de nacionalitat per a l'accés a l'ocupació pública catalana, apartat 4 en els termes següents:

5. Mitjançant llei i per raons d'interès general es pot eximir del requisit de nacionalitat per a l'accés a la condició de funcionari. En qualsevol cas, s'eximeix del requisit de nacionalitat en tots els sectors, a totes les àrees, i que sigui aplicable a tots els nivells de comandament, dels sistemes i tecnologies de la informació i de les comunicacions, de l'àmbit de la salut, de serveis socials, així com l'accés a determinades places de seguretat pública, en atenció a la necessitat de conèixer les llengües i la cultura de sectors de la immigració amb especial arrelament al territori. Mitjançant acord de l'òrgan de govern de l'administració pública convocant s'ha de justificar la concurrència de les raons d'interès general que concorren en cada cas per a l'exempció del requisit de nacionalitat.

En l'actual redactat s'han reduït els col·lectius professionals i canviat el sentit de la justificació de l'interès general, i per això queda una visió més mercantilista dels i les professionals estrangeres, i que no explica la conveniència de representar i servir millor una població demogràficament canviant i amb bona part de persones estrangeres o descendents.

380/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

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

L'interès general se sustenta en la necessitat de donar una millor atenció en el servei públic (a tots els nivells) a una societat composta per moltes persones amb orígens a l'estranger i elles mateixes estrangeres.

Una societat millor representada per les seves institucions, en definitiva. L'important és explorar al màxim la via de l'interès general, recordant la necessitat de servir i representar la societat catalana amb una demografia com la que té, amb un pes molt rellevant de persones estrangeres. I que això sigui a tots els nivells de comandament.

L'administració pública és un àmbit clau alhora de garantir l'accés equitatiu al món del treball i al mateix temps reflectir i visualitzar la diversitat pròpia de la societat. Malgrat això hi ha una dificultat objectiva d'accés a la Funció Pública derivada del requisit legal de disposar nacionalitat espanyola.

L'article 57 del TREBEP estableix que només per llei es pot eximir del requisit de la nacionalitat per raons d'interès general a l'accés a la condició de personal funcionari. Això implica que es requereix una habilitació legal que justifiqui cas per cas les raons d'interès general que concorren.

Cal dir que aquestes "*raons d'interès general*" no han de venir derivades únicament de les necessitats de l'Administració, sinó que s'han de poder prendre en consideració d'altres circumstàncies, com poden ser les derivades de crisis sanitàries, econòmiques, per raons humanitàries, etc.

L'exempció de la nacionalitat espanyola del personal funcionari en l'administració es pot justificar a través de les següents consideracions:

- El país es caracteritza per la seva diversitat d'orígens ètnics, religiosos i d'identitats culturals i per ser una societat construïda amb les aportacions de totes les persones que l'integren i l'enriqueixen contínuament.
- L'administració pública és un àmbit clau alhora de garantir l'accés equitatiu al món del treball i al mateix temps reflectir i visualitzar la diversitat pròpia de la nostra societat.
- La promoció de les persones afectades pel racisme a la funció pública té també una justificació en termes d'eficiència i eficàcia, ja que aprofitar les diverses experiències, experteses i perspectives satisfà millor les expectatives professionals del sector públic i millora la comprensió de les necessitats de les comunitats d'origen, a més estimula la confiança en les institucions a través de la representativitat, fent-la més propera i assequible, evitant l'exclusió.
- En aquest sentit, s'ha de reconèixer el caràcter dinàmic i bidireccional d'establiment de les persones migrades, a partir d'una contínua adequació i revisió del vincle social i polític sobre el model de ciutadania, que estigui a l'altura de les exigències d'una societat diversa i cohesionada. Això implica l'eliminació d'obstacles materials i l'adopció de mesures positives per tal d'enfortir l'accés i la promoció dels drets de les persones migrades, un dels pilars fonamental de la inclusió social. Dèficit democràtic, risc de fractura social, impulsar l'exercici de ciutadania social etc.
- A l'àmbit normatiu es compleix estàndards europeus en la matèria, en especial la Directiva 2000/43/CE del Consell, del 29 de juny, referent a l'aplicació del principi d'igualtat de tracte de les persones amb independència de llur origen racial o ètnic i la

381/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

381 de 838



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

Directiva 2000/78/CE del Consell, del 27 de novembre, relativa a l'establiment d'un marc general per a la igualtat de tracte en el treball i l'ocupació.

- En l'àmbit normatiu català la llei 19/2020 estableix que "les administracions públiques han d'impulsar polítiques per garantir la igualtat d'oportunitats en el treball, tant en l'empresa privada, com en la funció pública". A més, preveu la necessitat d'impulsar mesures d'acció positiva per pal·liar situacions de discriminació de caràcter estructural" i l'avantprojecte de llei contra el racisme en totes les seves formes i expressions, ho recull de manera semblant.
- La no modificació de l'estatus quo, el "no fer res" implica la continuïtat d'un dèficit social que impedeix la consolidació d'un sistema democràtic i participatiu.

Aquesta observació s'ha d'entendre referida a l'actual article 52.

Valoració: Proposta no atesa.

La regulació continguda als articles 53.1.a) i 54 de l'avantprojecte de Llei, actuals articles 51.1.a) i 52, s'ajusta al previst als articles 56.1 i 57 del Text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic, aprovat pel Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre (TREBEP), quant a l'accés a l'ocupació pública dels nacionals d'altres Estats, disposicions que són de caràcter bàsic per a totes les administracions públiques.

D'acord amb l'habilitació de l'apartat 57.5 del TREBEP, es preveu a l'article 54.5 de l'avantprojecte de Llei, actual article 52.5, que mitjançant llei i per raons d'interès general es pugui eximir del requisit de nacionalitat per a l'accés a la condició de funcionari, indicant que, en qualsevol cas, s'eximeix del requisit de nacionalitat en els sectors dels sistemes i tecnologies de la informació i de les comunicacions, de la salut i dels serveis socials, així com per a l'accés a determinades places de seguretat pública, en els termes que s'estableixin reglamentàriament. El mateix avantprojecte de Llei preveu que mitjançant acord de l'òrgan de govern de l'administració pública convocant en cada cas s'ha de justificar la concurrència de les raons d'interès general per a l'exempció del requisit de nacionalitat. En aquest sentit, l'exempció de la nacionalitat ja està prevista per raons d'interès general.

D'altra banda, d'acord amb l'apartat 4 de l'article 54, actual article 52.4, poden accedir a l'ocupació pública com a personal laboral els ciutadans extracomunitaris amb residència legal a l'Estat espanyol.

Tanmateix, com es recull adequadament més endavant en aquesta memòria, degut a les actuacions addicionals dutes a terme una vegada acabats els tràmits d'audiència i informació pública, l'apartat 5 de l'actual article 52 ha estat objecte de modificació, i ha quedat redactat en els termes següents: "5. Mitjançant llei i per raons d'interès general es pot eximir del requisit de nacionalitat per a l'accés a la condició de funcionari. En qualsevol cas, excepcionalment s'eximeix del requisit de nacionalitat en els sectors d'atenció a la ciutadania, els vinculats als sistemes i tecnologies de la informació i de les comunicacions, els de la salut, els dels serveis socials, i en aquells àmbits que requereixin alta especialització científica o tècnica".

382/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

382 de 838

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

17. Col·legi Oficial de Bibliotecaris-Documentalistes de Catalunya

En data 13 de març de 2024, el senyor Francesc Xavier [REDACTED], com a President del **Col·legi Oficial de Bibliotecaris-Documentalistes de Catalunya** formula les al·legacions següents:

Observació 363

Es proposa que els funcionaris actuals del grup A2, biblioteconomia, que ja estan en disposició del títol de diplomat en biblioteconomia, i que també tinguin una altra titulació superior universitària (de qualsevol disciplina o àmbit acadèmic) puguin accedir directament al grup A1, subgrup del grup A, subgrup A1, de l'escala d'Arxivística i Biblioteconomia sense haver de passar una promoció interna específica.

En el cas que en un futur proper es modifiqués part de l'articulat de l'actual Decret 124/1999, de 4 de maig, sobre els serveis i el personal del Sistema de Lectura Pública de Catalunya, amb l'objectiu de facilitar i promoure l'accés al cos superior facultatiu del grup A, subgrup A1, de l'escala d'Arxivística i Biblioteconomia a persones amb titulacions superiors (no de l'àmbit de la biblioteconomia) –però que haguessin cursat un màster específic en biblioteca pública (90 ECTS)- s'hauria de valorar positivament que els funcionaris que ocupen en l'actualitat places de cossos i escales d'administració especial del subgrup A2, de biblioteconomia, i que ja tinguessin una titulació superior (no en biblioteconomia) -com per exemple, de qualsevol àmbit de les humanitats (filologies, història, filosofia, etc.) o també de les ciències socials i d'altres disciplines del coneixement científic i tècnic- poguessin optar amb les mateix condicions que els nous funcionaris del grup A, subgrup A1, de l'escala d'Arxivística i Biblioteconomia, que hauran accedit amb una titulació superior (no de l'àmbit de la biblioteconomia) més un màster específic en biblioteca pública. És a dir, si es modifiqués l'esmentat Decret 124/1999 per tal de solucionar els greus problemes de manca de títols específics en biblioteconomia que hi ha en l'actualitat, i es plantegés -i s'aprovés- que qualsevol persona amb una titulació superior, i que hagués fet un màster especialitzat en biblioteca pública, pogués accedir a l'esmentada escala A1 d'Arxivística i Biblioteconomia això suposaria un important greuge comparatiu amb els actuals funcionaris que ja tenen la diplomatura que els habilita per ocupar places de cossos i escales d'administració especial del subgrup A2, de biblioteconomia més una titulació superior, per la via de provisió d'accés a la nova escala, A1, de l'escala d'Arxivística i Biblioteconomia.

El possible greuge consistiria en que la via d'accés de les noves incorporacions al cos superior facultatiu del grup A1, subgrup del grup A, subgrup A1, de l'escala d'Arxivística i Biblioteconomia a través de la modificació del Decret (Qualsevol titulació superior + màster en biblioteca pública -90 ECTS-) no seria igual ni assimilable a la via d'accés dels actuals funcionaris del grup A2, biblioteconomia, que no tinguessin una titulació superior en biblioteconomia, gestió de la informació o documentació, però que en canvi si tinguessin qualsevol altra titulació superior.

És a dir, que mentre l'accés al nou subgrup A1 per part dels titulats superiors (en qualsevol titulació) + Màster en biblioteca pública gràcies al nou Decret sobre els serveis i el personal del Sistema de Lectura Pública de Catalunya els permetria entrar de facto i directament a l'escala A1, els funcionals actuals del grup A2 que tinguessin la diplomatura en

383/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

383 de 838

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

biblioteconomia i documentació –que té més càrrega acadèmica que un màster- més una titulació universitària superior haurien de passar un promoció interna específica.

Valoració: Proposta no atesa.

No és possible una integració directa del personal funcionari actual del grup A2, cos de diplomatura, escala biblioteconomia, que ja està en disposició del títol de diplomat en biblioteconomia, tot i que també tingui una altra titulació superior universitària (de qualsevol disciplina o àmbit acadèmic) al grup A1, subgrup del grup A, subgrup A1, de l'escala d'Arxivística i Biblioteconomia sense haver de passar una promoció interna específica. Quan hi ha canvi de grup o subgrup és necessari superar un procés selectiu, si bé l'avantprojecte de Llei preveu un sistema específic mitjançant una promoció interna especial per a aquest tipus d'integració, d'acord amb el que disposa la disposició addicional catorzena.

Convé destacar que, per bé que inicialment aquesta fou la valoració feta, aquesta observació ha decaïgut perquè el contingut al qual es refereix ja no es recull en l'avantprojecte de Llei. Més endavant, en aquesta memòria es recull convenientment el canvi produït al respecte de la regulació dels cossos.

18. Col·legi de Fisioterapeutes de Catalunya

En data 13 de març de 2024, el senyor Ramon [REDACTED], en representació del **Col·legi de Fisioterapeutes de Catalunya**, formula les següents al·legacions:

Se sol·licita equiparar les diplomades en Fisioteràpia amb les graduades en Fisioteràpia, als efectes que puguin accedir en igualtat de condicions a la funció pública, dins del mateix grup A i subgrup A1, atès que totes les Fisioteràpia, amb independència que estiguin en possessió de la Diplomatura en Fisioteràpia o del Grau en Fisioteràpia, tenen les mateixes competències i atribucions professionals per a l'exercici de la professió, d'acord amb els següents motius:

- Articles 14 -relatiu al principi d'igualtat- i 103.3 relatiu al dret a l'accés a la funció pública d'acord amb els principis del mèrit i de la capacitat- de la Constitució.
- Els/les professionals que estan en possessió de la Diplomatura en Fisioteràpia o del Grau en Fisioteràpia tenen les mateixes competències i atribucions professionals i estan habilitats/des legalment per exercir la professió de Fisioteràpia en igualtat de condicions.
- La Diplomatura en Fisioteràpia i el Grau en Fisioteràpia tenen el nivell 2 del Marc espanyol de qualificacions per a l'Educació Superior (MECES), aprovat pel Reial decret 1027/2011, de 15 de juliol, pel qual s'estableix el Marc espanyol de qualificacions per a l'educació superior.
- La legislació vigent en matèria de funció pública no s'ha adaptat al nou règim de graus universitaris i encara inclou a les Fisioterapeutes dins del subgrup A2 del cos de gestió, per raó de l'origen de la titulació en la Diplomatura en Fisioteràpia.
- L'actual sistema d'accés a la funció pública previst per la legislació vigent discrimina als/les Fisioterapeutes diplomats/des, que malgrat tenir les mateixes competències i atribucions professionals que els/les Fisioterapeutes graduats/des, no poden accedir als llocs de treball

384/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

384 de 838

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

del cos superior per raó de la seva titulació; i també discrimina a les Fisioterapeutes graduats/des que es troben dins del subgrup A2 malgrat tenir el nivell de grau.

Observació 364

Es proposa la modificació de l'article 29, grups de classificació professional, apartat a) en els termes següents:

Article 29. Grups de classificació professional

Els cossos i escales es classifiquen, d'acord amb el nivell de titulació exigít per accedir-hi, en els grups i subgrups següents:

a) Grup A, subgrups A1 i A2.

L'accés als cossos i escales classificats en aquest grup requereix disposar d'una titulació universitària oficial de grau o d'un títol universitari oficial corresponent al nivell 2 del Marc Espanyol de Qualificacions per a l'Educació Superior (MECES). En els supòsits en els quals una llei exigeixi un altre títol universitari, és aquest el que s'ha d'acreditar.

Els cossos i escales es classifiquen en cada subgrup en funció del nivell de responsabilitat de les funcions que s'han d'exercir i de les característiques de les proves d'accés.

D'aquesta manera, i sens perjudici del que es preveu a les disposicions transitòries del RDL 5/2015 i a la disposició addicional 18a de l'Avantprojecte, dins del grup A es reconeix expressament la possibilitat d'accés tant als/les Fisioterapeutes que estiguin en possessió del Grau en Fisioteràpia com als/les professionals que estiguin en possessió de la Diplomatura.

Valoració: Proposta no atesa.

La classificació dels cossos i escales establerta a l'avantprojecte de Llei, d'acord amb la titulació exigida per a l'accés, s'ajusta al previst a l'article 76 del Text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic, aprovat pel Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre (TREBEP), de caràcter bàsic per a totes les administracions públiques, atès que de conformitat amb la Constitució espanyola (art. 149.1.18) l'Estat té la competència exclusiva per a establir les bases del règim jurídic de les Administracions públiques i del règim estatutari dels funcionaris.

Observació 365

Es proposa la modificació de la disposició addicional divuitena, relativa a l'equivalència de titulacions per a l'accés als cossos i escales, afegint un apartat 3 amb la següent redacció:

3. Igualment, a l'efecte d'aquesta disposició, es considera equivalent a la titulació de llicenciatura universitària haver obtingut una diplomatura universitària que es correspongui, segons Resolució de l'Administració, amb el nivell 2 de grau del Marc Espanyol de Qualificacions per a l'Educació Superior (MECES).

385/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

385 de 838

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

Amb aquesta redacció es garanteix que les professionals que tinguin la Diplomatura no seran discriminats a l'hora d'accedir a la funció pública, en relació amb els que disposin del Grau de la mateixa professió, de tal manera que tots podran accedir al subgrup corresponent al Grau de la professió, que seria el subgrup A1.

Aquesta observació s'ha d'entendre referida a l'actual disposició addicional onzena.

Valoració: Proposta no atesa.

La Constitució Espanyola (art. 149.1.30) reserva en exclusiva a l'Estat les competències normatives per la regulació de les condicions d'obtenció, expedició i homologació de títols acadèmics i professionals i per a l'establiment de normes bàsiques per al desenvolupament de l'article 27, referit al dret a l'educació.

La regulació que es preveu a la disposició addicional divuitena, actual disposició addicional onzena, respon a la voluntat d'incloure en l'avantprojecte de Llei el reconeixement dels títols oficials declarats equivalents per l'administració competent, no a l'exercici d'una competència pròpia.

19. Col·legi d'Higienistes Dentals de Catalunya

En data 13 de març de 2024, la senyora Montserrat [REDACTED], en nom i representació del **Col·legi d'Higienistes Dentals de Catalunya**, formula les al·legacions següents:

Se sol·licita que s'insti al Govern de l'Estat a modificar la legislació bàsica en matèria de règim estatutari dels funcionaris i la interpretació d'aquesta legislació, per tal de garantir que les higienistes dentals puguin accedir a la funció pública dins del grup B de classificació professional en igualtat de condicions com a exercents de la professió d'Higienista Dental, i conseqüentment, modifiqui la Disposició addicional divuitena.

Es considera que la tramitació de l'avantprojecte de Llei de l'ocupació pública catalana és una oportunitat per a resoldre la discriminació que pateixen les higienistes dentals amb el títol de Tècnic Superior en Higiene Bucodental, per aplicació errònia de la Disposició Transitòria Tercera del RDL 5/2015; i les higienistes dentals amb les titulacions anteriors de tècnic higienista dental (FP II) i amb el certificat d'habilitació professional atorgat a l'empara de l'Ordre del Ministeri de Presidència de 14 de maig de 1997 publicada al BOE de 19 de maig de 1997, per raó de la seva titulació de formació professional que les va habilitar per a l'exercici professional.

Per aquest motiu, s'interessa que des del Govern de la Generalitat de Catalunya es duguin a terme les negociacions pertinents amb el Govern de l'Estat espanyol perquè, en exercici de les competències atribuïdes per l'article 149.1.18 de la Constitució Espanyola, modifiqui la normativa que afecta al col·lectiu professional en relació amb aquesta qüestió, i en tot cas, clarifiqui la interpretació de l'aplicació de la disposició transitòria tercera de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic envers a les higienistes dentals amb el títol de Tècnic Superior en Higiene Bucodental i amb altres titulacions.

386/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

386 de 838

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

L'objectiu és que les professionals amb el títol de Tècnic Superior en Higiene Bucodental s'incorporin de forma efectiva a la funció pública dins del grup B, com a tècnics superiors; i la resta d'higienistes dentals, amb titulacions anteriors, també puguin accedir a la funció pública dins del grup B.

L'avantprojecte de Llei assumeix en l'article 29 que els professionals amb el títol de Tècnic Superior s'han d'incorporar a la funció pública dins del grup B de classificació professional. L'article és molt clar, i no pot donar peu a cap confusió.

Tanmateix, cal que l'Administració l'assumeixi i l'apliqui quan convoqui noves places, garantint que les higienistes dentals que tenen el títol de Tècnic Superior en Higiene Bucodental accediran a un lloc de treball classificat dins del grup B.

De fet, l'Administració de la Generalitat i en particular, el Departament de Salut, ja haurien de classificar a les higienistes dentals que formen part de l'Administració dins del grup B.

Observació 366

Es proposa modificar la disposició addicional divuitena, relativa a l'equivalència de titulacions per a l'accés als cossos i escales, afegint un apartat 3, per tal de garantir que els professionals que han obtingut el títol de Tècnic Superior, entre els quals, les higienistes dentals, es classificaran dins del grup B per raó de la seva titulació, que es troba reconeguda com a titulació de nivell 1 del MECES.

Igualment, es proposa reconèixer i garantir la resta d'higienistes dentals amb titulacions anteriors al títol de Tècnic Superior s'equipararan als tècnics superiors, equiparant també la seva classificació professional dins del grup B, en els termes següents:

3. A l'efecte d'aquesta disposició, es considera equivalent a la titulació de tècnic superior prevista en l'article 29.b) d'aquesta Llei, i permet l'accés a l'actual grup B:

a) La titulació de tècnic superior obtinguda amb anterioritat a l'entrada en vigor de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic (EBEP).

b) Les titulacions o certificacions d'habilitació professional que habilitin o reconguin la competència professional per a l'exercici d'una professió que amb posterioritat exigeix una titulació de tècnic superior.

Aquest apartat no serà d'aplicació a les titulacions de tècnic superior obtingudes amb posterioritat a l'entrada en vigor de l'EBEP, atès que es regeixen directament pel que estableix l'article 29b) d'aquesta Llei.

Aquesta observació s'ha d'entendre referida a l'actual disposició addicional onzena.

Valoració: Proposta no atesa.

Pel que fa a les titulacions, la Constitució Espanyola (art. 149.1.30) reserva en exclusiva a l'Estat les competències normatives per la regulació de les condicions d'obtenció, expedició i

387/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

387 de 838

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

homologació de títols acadèmics i professionals i per a l'establiment de normes bàsiques per al desenvolupament de l'article 27, referit al dret a l'educació.

La regulació que es preveu a la disposició addicional divuitena, actual disposició addicional onzena, respon a la voluntat d'incloure en l'Avantprojecte de llei el reconeixement dels títols oficials declarats equivalents per l'administració competent, no a l'exercici d'una competència pròpia.

20. Col·legi de Logopedes de Catalunya

En data 13 de març de 2024, la senyora Mireia [REDACTED], en representació del **Col·legi de Logopedes de Catalunya**, formula les al·legacions següents:

Se sol·licita que s'insti al Govern de l'Estat a modificar la legislació bàsica en matèria de règim estatutari dels funcionaris i d'ordenació de les professions sanitàries per tal que s'equipari als diplomats en logopèdia i els graduats en logopèdia a l'hora d'accedir a la funció pública dins del subgrup A1, i conseqüentment, modifiqui l'article 29.a) i la Disposició addicional divuitena de l'avantprojecte de llei en els termes exposats, per tal de garantir aquesta efectiva equiparació en l'accés a la funció pública entre diplomats i graduats d'una mateixa professió com és la professió de Logopeda.

Es considera que la tramitació de l'avantprojecte és una oportunitat per a resoldre la discriminació que pateixen els professionals d'una mateixa professió, com és el cas de les logopedes, per raó de la titulació universitària oficial que els va habilitar per a l'exercici professional.

Per aquest motiu, s'interessa que des del Govern de la Generalitat de Catalunya es duguin a terme les negociacions pertinents amb el Govern de l'Estat espanyol perquè es modifiqui la normativa que ens afecta en relació amb aquesta qüestió, especialment la Llei d'ordenació de les professions sanitàries, que és la que estableix la diferenciació en l'àmbit sanitari entre diplomats sanitaris i llicenciats sanitaris, en l'àmbit en què la competència és de l'Estat en virtut de l'article 149.1.18 de la Constitució Espanyola, així com l'Estatut Marc del personal estatutari dels serveis de salut i l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic.

Sense perjudici del canvi normatiu que s'hauria de produir en la legislació estatal bàsica en matèria de règim estatutari dels funcionaris i d'ordenació de les professions sanitàries, es proposa equiparar als diplomats i graduats d'una mateixa professió a l'hora d'accedir a la funció pública, i a l'hora d'accedir a un dels subgrups de la classificació professional del grup A.

Observació 367

Es proposa modificar l'article 29.a) i reconèixer expressament que podran accedir als cossos i escales classificats en aquest grup A, i en els dos subgrups existents, aquelles persones que disposin d'una titulació de grau o d'un títol universitari oficial corresponent al nivell 2 del Marc Espanyol de Qualificacions per a l'Educació Superior (MECES), en els termes següents:

Article 29. Grups de classificació professional

388/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

388 de 838

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

1. Els cossos i escales es classifiquen, d'acord amb el nivell de titulació exigida per accedir-hi, en els grups i subgrups següents:

a) Grup A, subgrups A1 i A2.

L'accés als cossos i escales classificats en aquest grup requereix disposar d'una titulació universitària oficial de grau o d'un títol universitari oficial corresponent al nivell 2 del Marc Espanyol de Qualificacions per a l'Educació Superior (MECES). En els supòsits en els quals una llei exigeixi un altre títol universitari, és aquest el que s'ha d'acreditar.

Els cossos i escales es classifiquen en cada subgrup en funció del nivell de responsabilitat de les funcions que s'han d'exercir i de les característiques de les proves d'accés.

D'aquesta manera, i sense perjudici del que es preveu en les disposicions transitòries del RDL 5/2015 i en la disposició addicional 18a de l'Avantprojecte, dins d'aquest grup es reconeix expressament la possibilitat d'accés tant als professionals logopedes que estiguin en possessió del Grau en Logopèdia com als professionals que estiguin en possessió de la Diplomatura.

Valoració: Proposta no atesa.

La classificació dels cossos i escales establerta a l'Avantprojecte de llei, d'acord amb la titulació exigida per a l'accés, s'ajusta al previst a l'article 76 del Text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic, aprovat pel Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre (TREBEP), de caràcter bàsic per a totes les administracions públiques, atès que de conformitat amb la Constitució espanyola (art. 149.1.18) l'Estat té la competència exclusiva per a establir les bases del règim jurídic de les Administracions públiques i del règim estatutari dels funcionaris.

Observació 368

Es proposa, per tal de garantir que els professionals que tinguin la Diplomatura en Logopèdia no seran discriminats a l'hora d'accedir a la funció pública, en relació amb els que tinguin el Grau en Logopèdia, de tal manera que tots podran accedir al subgrup corresponent al Grau de la professió, que seria el subgrup A1, la modificació de la disposició addicional divuitena, relativa a l'equivalència de titulacions per a l'accés als cossos i escales, afegint un apartat 3 amb la següent redacció:

3. Igualment, a l'efecte d'aquesta disposició, es considera equivalent a la titulació de llicenciatura universitària haver obtingut una diplomatura universitària que es correspongui, segons Resolució de l'Administració, amb el nivell 2 de grau del Marc Espanyol de Qualificacions per a l'Educació Superior (MECES).

Aquesta observació s'ha d'entendre referida a l'actual disposició addicional onzena.

Valoració: Proposta no atesa.

389/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

389 de 838

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

Pel que fa a les titulacions, la Constitució Espanyola (art. 149.1.30) reserva en exclusiva a l'Estat les competències normatives per la regulació de les condicions d'obtenció, expedició i homologació de títols acadèmics i professionals i per a l'establiment de normes bàsiques per al desenvolupament de l'article 27, referit al dret a l'educació.

La regulació que es preveu a la disposició addicional divuitena, actual disposició addicional onzena, respon a la voluntat d'incloure en l'avantprojecte de Llei el reconeixement dels títols oficials declarats equivalents per l'administració competent, no a l'exercici d'una competència pròpia.

21. Diputació de Tarragona

En data 13 de març de 2024, el cap de l'Àrea de Persones i Talent i Coordinador General de la **Diputació de Tarragona**, en nom i representació de l'esmentada corporació local, formula les al·legacions següents:

Observació 369

Es considera que en alguns aspectes el text de l'avantprojecte de Llei no té en compte de forma suficient les peculiaritats, el règim jurídic i la realitat dels ens locals i del personal que en forma part. Aquesta realitat difereix, en molt, de la del personal de l'Administració de la Generalitat. Les singularitats del món local estan concentrades majoritàriament al final del text de l'avantprojecte en un seguit de disposicions addicionals sota una tècnica legislativa que no es considera la més adequada. Hagués estat preferible un esforç addicional per incorporar en el text, quan calgués, les particularitats del món local. La integració de tot el personal en el cos de la llei hagués estat més fidel a la realitat de l'ocupació pública catalana. En aquest sentit, l'avantprojecte, tot i tenir la clara voluntat de ser innovador, encara pateix d'enfocs tradicionals i estàtics que no s'adapten a la realitat del món local. A tall d'exemple, regula la planificació estratègica dels recursos humans sota consideracions complexes d'implementar, no té en compte l'impacte pressupostari que suposarà les integracions que preveu la norma i que seran difícilment assumibles per molts ens locals, i les relacions de llocs de treball segueixen enfocant-se com a instruments fixes i rígids de gestió. La impressió és que als ens locals encara se'ls complicarà més la gestió dels recursos humans, doncs se sumen encara més obligacions sense tenir en compte els mitjans personals i econòmics disponibles, ni les diferents realitats existents al territori català. També es vol fer esment a la necessitat que el redactat del text tingui en compte més intensament els paràmetres del llenguatge inclusiu.

Valoració: Proposta no atesa.

L'Estatut d'autonomia de Catalunya de 2006 configura les competències de la Generalitat de Catalunya en matèria de funció pública, respectant el principi d'autonomia local. En aquest sentit, l'article 136 de l'Estatut reconeix 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, llevat del que disposa la lletra b, que, al seu torn, reconeix la competència compartida per al desenvolupament dels principis ordenadors de l'ocupació pública, sobre l'adquisició i la pèrdua de la condició de personal funcionari, les situacions administratives i els drets, els deures i les incompatibilitats del personal al servei de les administracions públiques. Finalment, l'Estatut estableix la competència exclusiva, en matèria

390/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

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

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.

Dintre d'aquest àmbit competencial, l'Avantprojecte de llei de l'ocupació pública estableix per primer cop un marc legal comú de l'ocupació pública que inclou totes les administracions públiques catalanes, preservant els espais propis de l'autonomia local i universitària i habilitant les administracions corresponents per desenvolupar i implementar les seves pròpies polítiques de gestió dels recursos humans. Pel que fa al personal de les administracions locals catalanes, l'avantprojecte de llei determina que es regeix per les previsions contingudes en la legislació bàsica estatal que li sigui aplicable i per l'esmentada llei, amb respecte a l'autonomia local i a les potestats d'autoorganització pròpies de cada administració, tot reconeixen expressament les especificitats del règim del personal dels cossos de policia local i del personal funcionari amb habilitació nacional.

D'altra banda, es reconeixen en el propi text les singularitats i dificultats de gestió dels municipis de menor població (inferior a cinc mil habitants), de forma que es modulen i flexibilitzen algunes obligacions que estableix la llei. Així mateix, i pel que fa als municipis de les zones rurals, es preveu l'adopció de mesures específiques per a la cobertura i provisió dels llocs de treball de difícil cobertura mitjançant incentius administratius, professionals i econòmics. Finalment, s'estableixen mecanismes d'assessorament i assistència tècnica per la elaboració dels instruments de gestió i planificació previstos en aquesta llei, especialment a les administracions locals de menor capacitat econòmica i de gestió.

Malgrat aquesta fou la valoració inicial, tal com es recull convenientment més endavant, en l'apartat relatiu al tràmit addicional d'aportacions d'aquesta memòria, finalment hi ha articles i disposicions del text que han evolucionat la seva redacció per tal de tenir en compte les peculiaritats, el règim jurídic i la realitat dels ens locals i del personal que en forma part, de manera que aquesta observació es pot considerar atesa parcialment. A tall d'exemple, la disposició addicional sisena, que ha quedat redactada en els termes següents:

Disposició addicional sisena. Municipis de població inferior a vint mil habitants

1. Els municipis de població inferior a cinc mil habitants no estan obligats a aprovar la relació de llocs de treball, sempre que comptin amb un instrument de gestió de llocs de treball que inclogui el contingut mínim de la relació de llocs de treball previst en aquesta llei.

Així mateix, aquests municipis resten exempts de l'obligació d'aprovar plans estratègics de recursos humans i de disposar d'un registre d'òrgans de representació del personal.

2. Els municipis amb una població inferior a vint mil habitants i superior a cinc mil resten exempts de les obligacions establertes a l'apartat 1 sempre que tinguin una plantilla inferior a trenta treballadors o el pressupost que destinin a la gestió de personal sigui inferior al 20 % del pressupost global del municipi.

3. Per als municipis amb una població inferior a vint mil habitants i en relació amb el que preveu l'article 65.2 d'aquesta llei, les convocatòries dels processos de selecció poden incloure, a més de les places autoritzades a les ofertes d'ocupació pública, fins a un màxim d'un 50% de places addicionals perquè, amb posterioritat a la finalització del procés de selecció, es puguin cobrir places vacants. No serà d'aplicació, en aquests casos, la limitació

391/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

391 de 838

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

de l'article 65.2 d'aquesta Llei relativa al 40% de les places a càrrec de les places addicionals incloses a la convocatòria.

4. Per tal de garantir que l'aplicació d'aquestes exempcions s'adeqüen a la realitat actual dels municipis, s'ha de realitzar una revisió cada quatre anys per avaluar si les condicions que justifiquen les exempcions han variat.

Observació 370

La configuració que efectua l'avantprojecte de les funcions de l'Escola d'Administració Pública de Catalunya (EAPC) va més enllà del que permet la normativa actual, i col·lisiona amb el principi d'autonomia local. Tot i advertir que el redactat actual és una millora, al contemplar la possibilitat que les funcions d'homologació siguin exercides pels ens locals segons es desplegui en reglament (article 20), no es pot obviar que la norma requereix l'homologació prèvia de l'EAPC per a aquests casos i que l'article 26.2 segueix mantenint que la competència professional del personal directiu professional li correspon únicament a l'EAPC. Altrament, també es considera que el text no és prou audaç per a resoldre la qüestió del personal directiu públic professional.

Aquesta observació s'ha d'entendre referida als articles 20 i 25, l'observació relativa a la regulació exhaustiva de l'EAPC ha decaïgut, perquè ja no forma part del contingut del text.

Valoració: Proposta no atesa.

L'Avantprojecte de llei de l'ocupació pública catalana incorpora el contingut de l'avantprojecte de Llei de l'Escola d'Administració Pública de Catalunya (EAPC), text que va ser consensuat amb les administracions locals catalanes.

D'acord amb la configuració donada en ambdós textos, es dota l'Escola d'Administració Pública de Catalunya (EAPC) de noves competències en relació amb aspectes clau sobre els quals es fonamenta la nova ocupació pública de les administracions públiques catalanes. En aquest sentit, l'avantprojecte de Llei atribueix a l'EAPC un paper cabdal, tant pel que fa a la formació i al desenvolupament dels empleats públics, com a la recerca i la innovació; la generació, la gestió i la transferència del coneixement; la captació de talent, la selecció del personal funcionari i la professionalització dels òrgans de selecció, i l'acreditació de les competències professionals del personal directiu públic professional i l'acreditació dels funcionaris de carrera a l'efecte de la mobilitat interadministrativa; aspectes que constitueixen els eixos sobre els quals es fonamenta la nova ocupació pública de les administracions públiques catalanes.

El marc normatiu en que s'insereix aquesta regulació es configura en l'article 136 de l'Estatut d'Autonomia de Catalunya, en relació a la funció pública i al personal al servei de les administracions públiques catalanes, que determina que correspon a la Generalitat en matèria de funció pública, respectant el principi d'autonomia local: 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* (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

392/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

392 de 838

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

administratives i els drets, els deures i les incompatibilitats del personal al servei de les administracions públiques).

Pel que fa al personal directiu públic professional, atès que no te la consideració d'empleat públic, no és objecte de l'avantprojecte de Llei establir amb caràcter exhaustiu la seva regulació, sinó els criteris i trets bàsics que determinen aquesta condició en l'àmbit de les administracions públiques catalanes, d'acord amb els principis que preveu l'article 13 del Text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic, aprovat pel Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre (TREBEP). En aquest sentit, i d'acord amb el previst a l'article 26.6, s'ha de regular per reglament el règim jurídic del personal directiu públic professional, el procediment de nomenament i cessament o contractació i extinció, la determinació dels llocs de treball que corresponen a les funcions de directiu públic professional i el Registre de personal directiu públic professional.

Convé destacar que, per bé que inicialment aquesta fou la valoració en relació amb l'al·legació rebuda, aquesta observació ha decaigut perquè el contingut al qual es refereix ja no es recull en l'avantprojecte de Llei. Més endavant, en aquesta memòria es recull convenientment el canvi produït en relació amb la regulació de l'Escola d'Administració Pública de Catalunya.

També cal subratllar que fruit dels canvis que ha patit el text de l'avantprojecte de Llei arran de les diverses observacions i aportacions rebudes amb posterioritat, tal com es recull més endavant en aquesta memòria, finalment l'article 26.6 de l'avantprojecte de Llei preveu que "6. S'ha de regular per reglament el règim jurídic del personal directiu públic professional, el procediment de nomenament i cessament o contractació i extinció, la determinació dels llocs de treball que corresponen a les funcions de directiu públic professional i el Registre de personal directiu públic professional."

Observació 371

L'article 8 del Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel que s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic (TREBEP), regula les classes de personal empleat públic. Dins del personal laboral s'inclou el fix, per temps indefinit o temporal. L'article 21.2.c) de l'avantprojecte únicament recull el personal laboral fix o temporal. Fora convenient adequar-lo a la normativa bàsica i evitar la falta de correspondència.

Valoració: Proposta no atesa.

L'article 8 del Text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic, aprovat pel Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre (TREBEP) determina la classificació dels empleats públics i, quant al personal laboral, fa referència al personal fix, per temps indefinit o temporal. Així mateix, l'article 11, relatiu al personal laboral, determina que, en funció de la durada del contracte, aquest podrà ser fix, per temps indefinit o temporal. En cap d'aquests articles i tampoc al llarg del TREBEP es troba una definició més explícita.

Atès que la vinculació laboral per temps indefinit respon al reconeixement de situacions irregulars (personal indefinit no fix) o específiques de determinat personal laboral (professorat de religió), no es considera susceptible de regulació dintre de les classes de personal laboral establertes a l'article 21.2, sens perjudici que es fa referència explícita en la disposició addicional primera al personal indefinit no fix.

393/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

393 de 838

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

Tanmateix, si bé aquesta fou la valoració de l'observació, tal com es veurà més endavant i es recull convenientment en l'apartat V d'aquesta memòria, relatiu al tràmit addicional d'aportacions, finalment l'article 21.2 ha estat objecte de modificació fruit d'una nova reflexió i valoració per part de la unitat promotora de la iniciativa, i ha quedat redactat en els termes següents:

2. Els empleats públics, en funció de les peculiaritats del seu règim jurídic, es classifiquen en:

- a) Personal funcionari de carrera.
- b) Personal funcionari interí.
- c) Personal laboral, sigui fix, indefinit o temporal.
- d) Personal eventual.

Observació 372

L'article 25.3.b) estableix que, en l'àmbit de les administracions locals catalanes, poden disposar de personal eventual l'alcalde o alcaldessa i la persona titular de la Presidència de les diputacions provincials. Aquest redactat no és correcte en tant que confon la competència pel nomenament i cessament del personal eventual amb la determinació de les autoritats que en poden disposar. En aquest sentit, poden disposar de personal eventual no només l'Alcaldia i Presidència, sinó les autoritats (altres càrrecs corporatius) dels ens locals, en els termes regulats en l'article 104 i següents de la Llei 7/1985, de 2 d'abril, de bases de règim local i l'article 12 del Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel que s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic. Igualment l'article 304 del Decret legislatiu 2/2003, de 28 d'abril, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei municipal i de règim local de Catalunya, és clar quan indica que el nomenament correspon a l'alcalde o al president de l'ens local corresponent i que cessen automàticament quan es produeix el cessament o l'expiració del mandat de l'autoritat per a la qual presta la funció de confiança o d'assessorament.

L'avantprojecte podria clarificar la figura dels gerents dels Consells comarcals, doncs encara l'article 16.2 del Decret legislatiu 4/2003, de 4 de novembre, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'organització comarcal de Catalunya regula el gerent com a "funcionari eventual".

Valoració: Proposta atesa parcialment.

Es modifica l'apartat 3 de l'article 25 en els termes següents.

3. Poden disposar de personal eventual:

a) En l'àmbit de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, els gabinets de la presidència de la Generalitat, el conseller primer o consellera primera, el vicepresident o vicepresidenta del Govern i les persones titulars dels departaments.

b) En l'àmbit de les administracions locals i les universitats públiques catalanes, l'alcalde o alcaldessa i la persona titular de la presidència de les diputacions provincials. Els òrgans de govern que determini la seva normativa específica.

c) En l'àmbit de les universitats públiques catalanes, el rector o rectora.

394/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

394 de 838

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

Les entitats que integren el sector públic de les administracions públiques catalanes no poden disposar de personal eventual.

Quant als Gerents dels Consells Comarcals, s'incorpora una disposició final –quarta, i es renumera- per modificar la naturalesa d'aquesta figura de personal eventual (article 16.2 del Decret legislatiu 4/2003, de 4 de novembre, pel qual s'aprova el Text de la Llei d'organització comarcal), a personal directiu públic professional, atenent a les funcions a desenvolupar, en els termes següents:

Disposició final quarta. Modificació de l'apartat segon de l'article 16 del Decret legislatiu 4/2004, de 4 de novembre, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'organització comarcal de Catalunya.

Es modifica l'apartat segon de l'article 16 del Decret legislatiu 4/2003, de 4 de novembre, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'organització comarcal de Catalunya, que queda redactat en els termes següents:

“16.2 El gerent és nomenat i cessat pel ple del consell comarcal, a proposta del president. El càrrec de gerent és incompatible amb la condició de regidor. A més, se li apliquen les causes d'incapacitat i d'incompatibilitat establertes per als membres del consell comarcal. El gerent té la condició de personal directiu públic professional”.

Malgrat aquesta fou la valoració inicial de l'observació, tal com es recull convenientment en l'apartat relatiu al tràmit addicional d'aportacions d'aquesta memòria, l'article 25.3 ha estat objecte de nous canvis a instàncies de l'Associació Catalana de Municipis (ACM) i Federació de Municipis de Catalunya (FMC) i, finalment, com a resultat de la consideració rebuda en data 12 de setembre de 2025 per part de l'Oficina del Govern, segons es recull convenientment en l'apartat I. Informació interdepartamental, punt 12 de la present memòria, s'ha suprimit el que era el contingut de l'apartat 3 de l'article 25, i s'han tornat a numerar els seus apartats de manera que aquest article queda redactat de la forma següent:

Article 25. Personal eventual

1. És personal eventual el que, en virtut de nomenament i amb caràcter no permanent, fa funcions expressament qualificades com de confiança o assessorament especial i és retribuit amb càrrec als crèdits pressupostaris consignats per a aquest fi.

2. S'entén per funcions de confiança o assessorament especial:

a) L'assessorament vinculat al disseny i plantejament d'estratègies i propostes d'actuació o difusió en l'àmbit de les competències de l'autoritat que va efectuar el nomenament.

b) El suport en col·laboracions de caràcter reservat.

El personal eventual en cap cas pot fer activitats ordinàries de gestió o de caràcter tècnic ni funcions directives ni executives ni cap de les funcions que corresponen al personal funcionari o al personal laboral.

395/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

395 de 838

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

3. El nombre màxim de llocs de personal eventual, així com les seves retribucions, el determinen els òrgans de govern de les administracions públiques catalanes, i es publica en el Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya o en el butlletí oficial que correspongui.

A l'efecte de la determinació del nombre màxim de llocs de personal eventual, són aplicables en tot cas els límits establerts a les administracions locals en la seva normativa específica, així com el que disposin els estatuts de cada universitat pública.

4. El nomenament i cessament del personal eventual, que és lliure, correspon a la persona titular de l'òrgan del qual depengui i s'ha de publicar en el Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya o en el butlletí oficial que correspongui. En tot cas el personal eventual cessa automàticament quan cessa l'autoritat a la qual presta la seva funció assessora o de confiança.

El personal eventual ha d'estar en possessió de la mateixa titulació exigida al personal funcionari del grup o subgrup al qual estigui assimilat a efectes retributius.

5. Quan el personal funcionari de carrera accedeix a llocs de treball de caràcter eventual passa a la situació de serveis especials, llevat que opti per romandre en la situació de servei actiu.

6. La prestació de serveis com a personal eventual no constitueix cap mèrit per a l'accés a l'ocupació pública ni per a la promoció interna i la carrera professional.

7. Al personal eventual li és aplicable, quan sigui adequat a la naturalesa de la seva condició, el règim general del personal funcionari de carrera. En concret, el personal eventual té dret a les vacances, als permisos i al règim de la Seguretat Social dels funcionaris públics. A aquest personal no li són aplicables les situacions administratives dels funcionaris de carrera.

8. El cessament del personal eventual no genera en cap cas dret a una indemnització.

9. La determinació de les condicions de treball del personal eventual no té la consideració de matèria objecte de negociació col·lectiva a l'efecte d'aquesta Llei.

Observació 373

L'article 47 del TREBEP contempla el funcionari a temps parcial, en canvi, l'avantprojecte de Llei no regula el funcionari a temps parcial més enllà dels de caràcter interadministratiu en l'article 40.2.

Aquesta observació s'ha d'entendre feta als actuals articles 38 i 146.

Valoració: Proposta no atesa.

D'acord amb l'article 47 del Text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic, aprovat pel Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre (TREBEP), que determina que la jornada de treball podrà ser a temps complet o a temps parcial, l'article 149 de l'Avantprojecte de llei, actual article 146, preveu que les administracions públiques catalanes estableixen la jornada de treball ordinària i les jornades especials del personal funcionari, així com els supòsits en

396/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

396 de 838

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

que la jornada de treball s'ha de prestar a temps parcial. Aquesta previsió suposa, per tant, el reconeixement que el personal funcionari pugui desenvolupar llocs de treball a temps parcial.

Observació 374

L'article 40 al regular el personal funcionari de caràcter interadministratiu inclou el personal funcionari d'administració local amb habilitació de caràcter nacional sense adequar-se a la normativa que els aplica. Aquest personal té un procediment específic per a constituir agrupacions de llocs de treball per al sosteniment en comú que es regula en el Reial decret 128/2018, de 16 de març, pel que es regula el règim jurídic dels funcionaris d'Administració local amb habilitació de caràcter nacional i que contempla l'informe preceptiu de la Diputació.

Aquesta observació s'ha d'entendre referida a l'actual article 38.

Valoració: S'atén la proposta

Es modifica l'apartat 1 de l'article 40, actual article 38, en els termes següents:

Article 40 (actual article 38). Llocs de treball de personal funcionari de caràcter interadministratiu

1. Les administracions locals poden constituir agrupacions de llocs de treball per al sosteniment comú del seu personal, ~~inclosos els llocs de treball reservats a personal funcionari d'administració local amb habilitació de caràcter nacional~~. La constitució d'agrupacions es pot acordar per resolució de la personal titular del departament de la Generalitat de Catalunya competent en matèria d'administració local, a proposta de les administracions locals interessades o d'ofici pel mateix departament. La resolució ha de concretar els llocs de treball que s'agrupen, la distribució del cost i finançament, l'organització del treball i les jornades i horaris de treball, el termini de durada i les causes per a la modificació o dissolució de l'agrupació.

Observació 375

L'article 43, sobre creació, supressió i modificació de llocs de treball, indica que no es pot classificar cap lloc de treball sense crèdit adequat, però els llocs de la relació de llocs de treball poden no tenir aplicació immediata i poden no tenir plaça correlativa. En aquests casos no és necessari que compti amb dotació pressupostària. Són les places les que han de tenir sempre consignació. En aquest sentit són clares sentències com la del Tribunal Superior de Justícia d'Astúries de 30 de novembre de 2010 quan indica "(...) Así pues, la relación de puestos de trabajo, incluyendo las modificaciones que en ella pueden efectuarse, es un acto propio de la Administración que efectúa en el ejercicio de sus potestades organizatorias. Por su parte las plantillas de personal se pueden configurar como un instrumento de carácter más bien financiero o presupuestario de ordenación del gasto que constituye una enumeración de todos los puestos - o mejor plazas - que están dotados presupuestariamente, debiendo incluir tanto a los funcionarios como al personal laboral y eventual, cuya finalidad es delimitar los gastos de personal al relacionar todos los que prevé para un ejercicio presupuestario siendo la base para habilitar la previsión de gastos en materia de personal y consignar los créditos necesarios para hacer frente a las retribuciones en materia de personal, hasta el extremo de que su

397/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

397 de 838

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

aprobación y modificación está estrechamente ligada a la aprobación y modificación del presupuesto de la Corporación en el ámbito local".

Aquesta observació s'ha d'entendre feta a l'actual article 41.

Valoració: S'atén la proposta.

Se suprimeix l'apartat 3 de l'article 43, actual article 41:

~~**3. No es pot classificar cap lloc de treball, ni incrementar-ne les retribucions, sense que existeixi un crèdit adequat i suficient a aquest efecte.**~~

Observació 376

L'article 45, sobre els instruments de gestió de llocs de treball, disposa a l'apartat 5 que la publicació dels instruments de gestió de personal és requisit d'eficàcia i validesa de la selecció i provisió, definitiva o temporal, dels llocs de treball. L'eficàcia, des del punt de vista del dret administratiu, és la producció d'efectes. Si la selecció i la provisió no té efectes si els ens locals no tenen aquest instrument publicat a la seu, pot comportar la ineficàcia de molts processos de selecció i de provisió. Això podria implicar un evident perjudici tant pel personal empleat públic com per la ciutadania.

Aquesta observació s'ha d'entendre referida a l'actual article 43.

Valoració: Proposta no atesa.

Les relacions de llocs de treball i els instruments de gestió són els instrument d'ordenació dels llocs de treball. Des d'aquesta perspectiva, la seva publicació es vincula no únicament a criteris de transparència, sinó també d'eficàcia i validesa dels processos selectius i de provisió dels llocs de treball que en són objecte.

Malgrat aquesta fou la valoració feta, tal com es recull convenientment en l'apartat relatiu al tràmit addicional d'aportacions d'aquesta memòria, finalment l'article 43 ha estat objecte de nous canvis a instàncies de la pròpia Associació Catalana de Municipis (ACM) i Federació de Municipis de Catalunya (FMC), i ha quedat redactat en els termes següents:

Article 43. Instruments de gestió dels llocs de treball

1. Les administracions públiques catalanes poden elaborar, de manera complementària a les relacions de llocs de treball, instruments de gestió dels llocs de treball per flexibilitzar el sistema d'ordenació i adaptar-lo a les seves necessitats organitzatives.

2. Els instruments de gestió dels llocs de treball han de contenir, com a mínim i sempre que no formin part del contingut de la relació de llocs de treball, les característiques següents per a cada lloc de treball:

- a) Contingut funcional, llevat dels llocs de treball base.*
- b) Localitat o sector territorial d'actuació.*

398/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

398 de 838

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

- c) Jornada i horari, amb concreció del tipus de jornada: ordinària, de dedicació especial o inferior a l'ordinària.
d) Requisits no essencials per ocupar-lo, que es deriven del contingut funcional del lloc de treball i, si escau, del perfil de competències exigít per a l'acompliment.
e) Àrea d'especialitat, si escau.

3. Els llocs de treball de caràcter conjuntural per a l'execució de programes temporals de les administracions públiques catalanes s'enumeren en l'instrument de gestió dels llocs de treball, en què han de constar, com a mínim, la denominació, la durada prevista, l'enquadrament estructural o classificació professional, les retribucions i els requisits exigits per a l'ocupació.

4. Les administracions públiques catalanes que no elaborin instruments de gestió de llocs de treball han d'incorporar a la respectiva relació de llocs de treball el contingut que estableix l'apartat 2 d'aquest article.

5. Els instruments de gestió dels llocs de treball han de ser objecte de publicació en la seu electrònica corporativa de l'administració corresponent.

Observació 377

L'avantprojecte de Llei preveu que tots els ens han d'aprovar cada 4 anys plans estratègics de recursos humans (article 49.1). Únicament s'exceptuen els ens locals de fins a 5.000 habitants a la disposició addicional sisena. Per a poder aprovar aquests plans és necessari realitzar estudis de prospectiva i diagnòsi de la situació, i el contingut dels plans ha d'incloure la valoració de l'adequació dels efectius per al compliment eficaç dels objectius de l'organització, la seva distribució per àmbits sectorials, la identificació d'àrees, sectors i/o perfils deficitaris o excedentaris, si escau, i la concreció de mesures previstes per atendre-les. Aquest contingut és massa complex i desmotivarà i dificultarà el compliment per part dels ens locals, especialment els de població inferior a 20.000 habitants que no comptin amb recursos suficients. Fora recomanable simplificar-lo.

Aquesta observació s'ha d'entendre realitzada a l'actual article 47 i a la disposició addicional sisena.

Valoració: Proposta no atesa.

Els instruments de planificació de l'ocupació pública esdevenen un aspecte clau de l'avantprojecte de Llei, prenent especial rellevància dins d'aquests instruments els plans estratègics i els plans operatius de recursos humans. Aquestes eines de planificació són decisives per a l'optimització i racionalització de l'ocupació pública, per la qual cosa es considera necessària l'elaboració de plans estratègics de recursos humans en totes les administracions públiques catalanes. S'estableix així l'obligatorietat que totes les administracions públiques catalanes els aprovin com a mínim cada quatre anys, llevat els municipis de població inferior a cinc mil habitants.

Per facilitar la seva implantació i aplicació, s'ha previst a la disposició addicional cinquena que les diputacions catalanes i altres ens supramunicipals, així com l'Administració de la Generalitat, prestin a les administracions locals catalanes l'assessorament i el suport i assistència tècnica que resultin necessaris per a la elaboració dels instruments tècnics de

399/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

399 de 838

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

gestió i planificació previstos en la Llei, especialment a les administracions locals de menor capacitat econòmica i de gestió.

Malgrat aquesta fou la valoració inicial, tal com es recull convenientment més endavant en la present memòria, aquesta disposició addicional ha sofert diversos canvis tant en el tràmit addicional d'aportacions com arran de l'informe de la Comissió de Govern Local de Catalunya, de manera que, finalment l'observació s'ha d'entendre atesa i la disposició addicional sisena ha aconseguit el topall dels 20.000 habitants, i ha quedat redactada de la forma següent:

Disposició addicional sisena. Municipis de població inferior a vint mil habitants

1. Els municipis de població inferior a cinc mil habitants no estan obligats a aprovar la relació de llocs de treball, sempre que comptin amb un instrument de gestió de llocs de treball que inclogui el contingut mínim de la relació de llocs de treball previst en aquesta Llei.

Així mateix, aquests municipis resten exempts de l'obligació d'aprovar plans estratègics de recursos humans i de disposar d'un registre d'òrgans de representació del personal.

2. Els municipis amb una població inferior a vint mil habitants i superior a cinc mil resten exempts de les obligacions establertes a l'apartat 1 sempre que tinguin una plantilla inferior a trenta treballadors o el pressupost que destinin a la gestió de personal sigui inferior al 20 % del pressupost global del municipi.

3. Per als municipis amb una població inferior a vint mil habitants i en relació amb el que preveu l'article 65.2 d'aquesta Llei, les convocatòries dels processos de selecció poden incloure, a més de les places autoritzades a les ofertes d'ocupació pública, fins a un màxim d'un 50% de places addicionals perquè, amb posterioritat a la finalització del procés de selecció, es puguin cobrir places vacants. No serà d'aplicació, en aquests casos, la limitació de l'article 65.2 d'aquesta Llei relativa al 40% de les places a càrrec de les places addicionals incloses a la convocatòria.

4. Per tal de garantir que l'aplicació d'aquestes exempcions s'adeqüen a la realitat actual dels municipis, s'ha de realitzar una revisió cada quatre anys per avaluar si les condicions que justifiquen les exempcions han variat.

Observació 378

L'article 53 regula els requisits per a l'accés a l'ocupació pública catalana. En relació amb el requisit d'acreditar els coneixements de la llengua catalana, l'article 5.b) del 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, preveu que estan exemptes d'acreditar coneixements de llengua catalana en els processos de selecció de personal funcionari i de personal laboral fix les persones aspirants que hagin participat i obtingut plaça en processos anteriors de selecció de personal per accedir a la mateixa administració, en què hi hagués establerta una prova de català del mateix nivell o superior, o que hagin superat la prova esmentada en altres processos de la mateixa oferta pública d'ocupació. Per tant, segons la regulació actual, si s'ha acreditat el nivell de català en altres processos selectius del propi ens o en processos selectius d'altres ens, tot i que la prova pugui ser d'idèntic nivell, no aplica l'exempció.

400/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

400 de 838

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

El redactat del Decret 161/2002 prové d'una realitat diferent a l'actual, i l'avantprojecte de Llei pot anar un pas més i ampliar el ventall de les exempcions a tot procés selectiu del propi ens o d'altres ens, sempre que resti acreditat el mateix nivell de català, amb la finalitat d'una major eficàcia i eficiència de l'activitat administrativa.

En relació amb la llengua castellana, tampoc haurien d'acreditar-la les persones originàries de països en que el castellà és llengua oficial.

Aquesta observació cal entendre-la referida a l'actual article 51.

Valoració: Proposta atesa parcialment.

L'acreditació del coneixement del català i l'aranès en els processos de selecció de personal i provisió de llocs de treball de les administracions públiques catalanes requereix un desenvolupament extens i específic que no es considera adient incloure en la Llei. En aquest sentit, escau la seva regulació mitjançant Decret (actualment Decret 161/2002), en els termes que determini la Llei.

Quant a l'accés a l'ocupació pública catalana, es modifica l'article 53 de l'avantprojecte de Llei:

Article 53. Requisits per a l'accés a l'ocupació pública catalana

1. Per participar en els processos selectius d'accés a l'ocupació pública s'han de complir els requisits següents:

d) Acreditar el coneixement de la llengua catalana del català, tant en l'expressió oral com en l'escrita i, si escau, de l'aranès, en els termes que es determinin per reglament. Les persones aspirants que no tinguin la nacionalitat espanyola han d'acreditar els coneixements adequats del castellà llengua castellana.

Pel que fa a la provisió de llocs de treball, l'article 89 referit al concurs, estableix que es poden valorar, entre d'altres, els coneixements de català i si escau, d'aranès de nivell superior a l'exigit com a requisit per ocupar el lloc de treball, així com el coneixement d'altres llengües:

Article 89. Concurs

2. En els sistemes de provisió s'han de valorar necessàriament els resultats de l'avaluació de l'acompliment, així com la progressió assolida en la carrera professional. Així mateix, es poden valorar, entre d'altres, els mèrits i capacitats següents:

b) Els coneixements de català i, si escau, d'aranès, de nivell superior a l'exigit com a requisit per ocupar el lloc de treball, així com el coneixement d'altres llengües.

Malgrat aquesta fou la valoració de l'observació, tal com es recull convenientment en l'apartat relatiu al tràmit addicional d'aportacions d'aquesta memòria, arran de noves observacions rebudes amb posterioritat als tràmits d'audiència i informació pública, els articles 53 i 89, actuals articles 51 i 87 han evolucionat amb la redacció següent:

Article 51. Requisits per a l'accés a l'ocupació pública catalana

401/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

401 de 838

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

1. Per participar en els processos selectius d'accés a l'ocupació pública s'han de complir els requisits següents:

d) Acreditar el coneixement del català, tant en l'expressió oral com en l'escrita i, si escau, de l'aranès, en els termes que es determinin per reglament. Queden exemptes de la realització de la prova de llengua catalana les persones candidates que acreditin la superació d'una prova del mateix nivell o superior en algun procés selectiu d'accés a la condició de personal funcionari o laboral fix de l'administració convocant.

e) Les persones aspirants que no tinguin la nacionalitat espanyola han d'acreditar coneixements adequats de llengua castellana, d'acord amb el que estableixin les bases de la convocatòria, llevat que siguin originàries de països en que aquesta llengua és oficial.

Article 87. Concurs

2. En els sistemes de provisió s'han de valorar necessàriament els resultats de l'avaluació de l'acompliment, així com la progressió assolida en la carrera professional. Així mateix, es poden valorar, entre d'altres, els mèrits i capacitats següents:

b) Els coneixements de català, de l'aranès, de la llengua de signes catalana, així com el coneixement d'altres llengües, en els termes que estableixi la normativa específica.

S'afegeix un paràgraf final a l'article 89.2., actual article 87.2, en els termes següents:

No es valoraran els mèrits i capacitats que constitueixen un requisit exigint per a l'ocupació del lloc de treball al qual es participa.

Així mateix, val a dir que fruit de les observacions addicionals formulades pel Departament de Política Lingüística el 10 de setembre de 2025, i que es recullen convenientment en l'apartat I. Informació interdepartamental, punt 8.2 de la present memòria, finalment l'article 51.1, lletra d) i l'article 87.2, lletra b) han quedat redactats de la forma següent:

d) Acreditar el coneixement del català, tant en l'expressió oral com en l'escrita i, si escau, de l'aranès, en els termes que es determinin per reglament. Queden exemptes de la realització de la prova de llengua catalana les persones candidates que acreditin la superació d'una prova del mateix nivell o superior en algun procés selectiu d'accés a la condició de personal funcionari o laboral fix de l'administració convocant, en la forma i el termini que es determinin reglamentàriament.

b) Els coneixements de català, d'aranès, de la llengua de signes catalana, així com el coneixement d'altres llengües.

Observació 379

L'article 59, sobre la composició dels òrgans de selecció, preveu que tots els ens han de garantir la presència equilibrada d'homes i dones en els tribunals de selecció. Tot i compartir plenament la necessitat que s'assoleixi aquesta presència equilibrada, no es pot obviar la realitat; i el cert és que la cerca de persones membres d'òrgans de selecció és cada cop més complexa pel dèficit de personal amb coneixements tècnics adequats per a poder valorar les

402/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

402 de 838



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

proves i mèrits amb garantia dels principis constitucionals d'igualtat, mèrit i capacitat de les persones aspirants. Tots els ens locals han de procurar assolir aquesta fita, però imposar-ho a ens amb plantilles reduïdes és afegir una nova obligació que complicarà encara més la formació d'aquests òrgans i la gestió dels processos selectius.

Aquesta observació s'ha d'entendre feta a l'actual article 57.

Valoració: Proposta no atesa.

La Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, estableix a l'article 16, referit a les polítiques d'igualtat efectiva de dones i homes en la funció pública, que "2. *Les administracions públiques de Catalunya han d'impulsar la representació paritària de dones i homes en la composició dels tribunals o òrgans tècnics de selecció*".

Es modifica l'article 59.2 primer paràgraf de l'Avantprojecte de Llei, actual 57.2 primer paràgraf, en els termes següents:

2. En la composició dels òrgans de selecció s'ha de procurar la ~~presència equilibrada~~ representació paritària de dones i homes.

Tanmateix, convé destacar, tal com es recull convenientment en l'apartat relatiu al tràmit addicional d'aportacions d'aquesta memòria, que arran d'una nova valoració feta per la unitat impulsora, aquest article 57.2, primer paràgraf, ha quedat redactat de la forma següent:

2. En la composició dels òrgans de selecció s'ha d'impulsar la representació paritària de dones i homes.

Observació 380

L'article 59 regula en l'apartat 4 que 2/3 parts dels membres han de ser persones acreditades per l'EAPC en competències tècniques de selecció. Aquest requisit es flexibilitza a un membre pel cas de les borses de treball (art. 69). És positiu que el personal que formi part dels tribunals disposi de la preparació tècnica adequada, però caldrà saber en què consisteix l'acreditació i com es gestionarà per a que l'efecte no sigui el contrari, i compliqui encara més la cerca de persones membres i paralitzi els processos de selecció.

Aquesta observació s'ha d'entendre referida a l'actual article 57.

Valoració: Proposta no atesa.

De conformitat amb el previst a l'apartat 4 de l'article 59, actual 57.4, l'Escola d'Administració Pública de Catalunya (EAPC) ha d'establir el sistema d'acreditació per formar part dels òrgans de selecció i ha d'expedir la certificacions d'idoneïtat a aquest efecte, d'acord amb el que es determini per reglament i amb la proposta prèvia del Consell de l'Ocupació Pública Catalana, restant per tant, garantida la participació de les diferents administracions locals.

D'altra banda, i segons preveu l'apartat 3 de l'article 230, contingut actualment traslladat a l'article 20.1.c), aquesta funció d'acreditació dels membres dels tribunals o òrgans de selecció

403/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

403 de 838

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

pot ser exercida, amb l'homologació prèvia de l'EAPC, per les administracions locals en l'àmbit de la seva competència i en els termes que s'estableixin per reglament.

Observació 381

L'article 69 sobre la selecció d'empleats públics temporals, a l'apartat 4 regula que en les borses d'ocupació pública queden exemptes de la realització de la prova les persones que hagin superat un procés selectiu d'accés sense obtenir plaça. No aclareix l'article la puntuació que es conferirà en aquests casos a les persones afectades.

No s'ajusta al que preveu la disposició addicional 1ª. segon paràgraf del Reial decret 896/1986, de 7 de juny, pel que s'estableixen les regles bàsiques i els programes mínims del procediment de selecció dels funcionaris d'Administració local, quan indica que es donarà preferència com a personal funcionari interí a les persones aspirants que hagin aprovat algun exercici en les proves d'accés de que es tracti. El Tribunal Suprem, en sentència de 22 de juny de 2021 va dictaminar l'aplicabilitat d'aquesta regla de preferència, tot i no figurar de forma explícita a les bases de la convocatòria.

Aquesta observació s'ha d'entendre feta a l'actual article 67.

Valoració: Proposta no atesa.

La disposició final del Reial Decret 896/1991, de 7 de juny, pel qual s'estableixen les regles bàsiques i els programes mínims a que ha d'ajustar-se el procediment de selecció dels funcionaris de l'Administració Local, determina que la disposició addicional primera, paràgraf segon, on s'indica la preferència dels aspirants que hagin aprovat algun exercici en les proves d'accés, no té contingut de norma bàsica. Tanmateix, se suprimeix l'apartat 3 de l'article 69 (actual article 67):

~~3. La superació d'un procés selectiu sense obtenir plaça o de proves d'un procés selectiu d'accés a la condició de personal funcionari de carrera o personal laboral fix constitueixen un mèrit preferent per a la selecció com a personal temporal del mateix cos, escala o categoria professional.~~

Com ja s'ha dit anteriorment en aquesta memòria, malgrat aquesta fou la valoració, fruit d'aportacions posteriors l'actual article 67 ha estat objecte de diversos canvis. En qualsevol cas, es manté la supressió d'aquesta previsió, com es pot veure en la redacció definitiva de l'article que queda de la forma següent:

Article 67. Selecció d'empleats públics temporals

1. La selecció del personal funcionari interí i del personal laboral temporal de les administracions públiques catalanes s'ha de portar a terme mitjançant procediments àgils, amb garantia dels principis d'igualtat, mèrit, capacitat, publicitat i celeritat.

Les persones que participin en aquests processos de selecció han de reunir els requisits d'accés a l'ocupació pública establerts en aquesta Llei.

404/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

404 de 838

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

2. El procés de selecció del personal funcionari interí i del personal laboral temporal ha de garantir la idoneïtat de la persona seleccionada per a l'adequat desenvolupament de les funcions del lloc de treball.

La selecció del personal temporal es pot dur a terme mitjançant la constitució de borses d'ocupació temporal amb vigència limitada, o bé mitjançant convocatòries específiques quan sigui més adequat a la necessitat i les característiques dels llocs de treball a cobrir, d'acord amb el que s'estableixi reglamentàriament.

3. Les administracions públiques catalanes han de publicar i difondre els processos de selecció de personal temporal en la seva seu electrònica i en el Portal de l'ocupació pública catalana.

4. En els procediments de selecció de personal funcionari interí, sempre que la naturalesa i la durada prevista del nomenament ho permetin, s'ha de preveure un període de prova, que no pot excedir de sis mesos per a llocs de treball dels subgrups A1 i A2, ni de tres mesos per a la resta de grups i subgrups. Aquest període de prova ha de ser supervisat pel superior jeràrquic immediat de la persona seleccionada. No s'exigeix període de prova quan la persona seleccionada hagi prestat serveis durant un període mínim d'un any i disposi d'un informe d'avaluació favorable respecte d'un nomenament d'interinitat immediatament anterior en el mateix cos o escala.

En els procediments de selecció de personal laboral temporal el període de prova es regeix pel que disposa la legislació laboral.

5. L'Escola d'Administració Pública de Catalunya pot convocar periòdicament processos de selecció de personal temporal per als diferents cossos, escales de personal funcionari, amb la finalitat de constituir borses d'ocupació temporal a les quals poden recórrer totes les administracions públiques catalanes, d'acord amb el conveni que subscriguin a aquest efecte i sense perjudici de les altres borses d'ocupació pública temporal que hagin conveniat les administracions públiques catalanes.

6. En l'àmbit de l'Administració de la Generalitat, la selecció temporal s'ha d'efectuar preferentment amb la constitució de borses d'ocupació temporal.

Observació 382

L'article 69, apartat 5, preveu que el principi de publicitat s'entén satisfet en les borses amb la inserció de la convocatòria a la seu electrònica durant un termini de cinc dies hàbils. El text exceptua les substitucions tant de personal funcionari com laboral per període inferior a tres mesos, si bé igual fora recomanable aclarir en aquests casos quin termini aplicarà.

Aquest article empra el concepte "substitucions" de forma indistinta pel personal funcionari i laboral, quan l'acceptació és diferent si es tracta de personal funcionari – que resta restringit per l'art. 10.1.b del TREBEP a la substitució transitòria de les persones titulars – envers el personal laboral – que comprèn un ventall més heterogeni i ampli de possibilitats en l'art. 15.3 del TRET, inclús la substitució per vacant-.

Aquesta observació s'ha d'entendre referida a l'actual article 67.

405/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

405 de 838

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

Valoració: Proposta no atesa.

No es considera susceptible de regulació en la Llei el termini mínim de publicació de les convocatòries. Se suprimeix el primer paràgraf de l'article 5:

~~5. El principi de publicitat s'entén satisfet amb la inserció de la convocatòria a la seu electrònica de l'administració o entitat convocant durant un termini mínim de cinc dies hàbils, llevat de les convocatòries per als nomenaments o contractacions per causa de la substitució de la persona titular del lloc de treball per un període inferior a tres mesos.~~

En relació amb el concepte de "substitució", caldrà atènyer-se en el cas del personal funcionari i del personal laboral al que es determini legalment.

Com ja s'ha dit anteriorment en aquesta memòria, malgrat aquesta fou la valoració, fruit d'aportacions posteriors l'actual article 67 ha estat objecte de diversos canvis. En qualsevol cas, es manté la supressió d'aquesta previsió. Per veure la redacció definitiva d'aquest article ens remetem a l'observació anterior per evitar reproduccions innecessàries.

Observació 383

El Capítol II del Títol VIII regula la carrera professional vertical i, com innovació, la carrera professional horitzontal, que consisteix en el reconeixement individualitzat de la progressió en el desenvolupament professional mitjançant l'ascens en un sistema de trams, sense necessitat de canviar de lloc de treball. Per a l'assoliment dels diferents trams de carrera professional horitzontal es requereix un període mínim d'exercici professional dins de cada grup o subgrup de classificació, conjuntament amb la valoració de la trajectòria i l'actuació professional, inclosa l'avaluació favorable de l'acompliment, entre d'altres aspectes. El període mínim d'exercici professional s'indica 4 anys pel primer i segon tram i 6 anys pel segon i tercer. No resta clar com es computen aquests períodes.

Aquesta observació s'ha d'entendre feta a l'actual article 79.

Valoració: Proposta no atesa.

D'acord amb el que preveu l'article 81.8, actual article 79.9, correspon a les administracions públiques catalanes regular la carrera professional horitzontal amb les condicions i efectes establerts en la Llei. A l'efecte exclusiu de facilitar la mobilitat interadministrativa dels funcionaris de carrera i el reconeixement mutu dels diferents trams de desenvolupament professional, el Govern de la Generalitat pot determinar, per reglament i a proposta del Consell de l'Ocupació Pública Catalana, els criteris comuns aplicables a la carrera professional horitzontal en el conjunt de les administracions públiques catalanes, respectant l'àmbit competencial local i universitari. El còmput dels períodes, per tant, haurà de ser objecte de desenvolupament reglamentari.

Observació 384

La carrera professional horitzontal té caràcter voluntari i dona dret a la percepció del complement retributiu de carrera professional. L'article 138, sobre les retribucions complementàries del personal funcionari, preveu que la quantia d'aquest complement s'ha de

406/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

406 de 838

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

regular en les respectives normes pressupostàries. La definició d'aquest complement és molt general i requereix d'un major desplegament si la intenció és fer ús de la potestat que té el Govern d'establir criteris comuns a la carrera professional horitzontal a efectes de la mobilitat interadministrativa (art. 82). Altrament, el text no aclareix quins són els intervals de nivells aplicables mentre es desplega aquest nou complement retributiu, més enllà d'indicar que es manté en vigor l'actual sistema, tot i la nova estructura de cossos de l'articulat.

Aquesta observació s'ha d'entendre feta a l'actual article 136.

Valoració: Proposta no atesa.

Es considera que el contingut de la regulació l'article 138, actual 136, de l'avantprojecte de Llei sobre les retribucions complementàries del personal funcionari és suficient, sens perjudici del desplegament reglamentari previst en la mateixa, així com del que es reguli en les respectives normes pressupostàries. Pel que fa als intervals de nivells aplicables mentre es desplega aquest nou complement retributiu, es mantenen els vigents.

Observació 385

En relació amb el Títol XIII, que regula el règim retributiu, tot el sistema requerirà una anàlisi exhaustiva dels efectes organitzatius i pressupostaris que tindrà, tenint en compte que la fita per a implementar-ho és el termini de dos anys segons la disposició final segona.

No s'acaba de compartir que es reconegui el complement de carrera professional al personal funcionari interí *"sempre que sigui adequat en atenció a la durada del nomenament"* (art. 140.1), si per mandat de l'article 10 del Reial decret legislatiu 5/2015 la durada dels interinatges contra vacant actualment no poden excedir dels tres anys. A més aquest personal està nomenat per raó de necessitat i urgència, la qual cosa no encaixa amb el desplegament d'una carrera professional.

Valoració: Proposta no atesa.

D'acord amb l'establert a l'apartat 1 de l'article 10 del Text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic, aprovat pel Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre (TREBEP), són funcionaris interins els que, per raons expressament justificades de necessitat i urgència, són nomenats com a tals amb caràcter temporal per al desenvolupament de funcions pròpies de funcionaris de carrera quan es produeixen les circumstàncies que es determinen de forma expressa. El mateix article determina a l'apartat 5 que al personal funcionari interí li és aplicable el règim general del personal funcionari de carrera en tant en quant sigui adequat a la naturalesa de la seva condició temporal i al caràcter extraordinari i urgent al seu nomenament, llevat d'aquells drets inherents a la condició de funcionari de carrera.

L'esmentat article 10 del TREBEP, modificat per la Llei 20/2021, de 28 de desembre, de mesures urgents per a la reducció de la temporalitat en l'ocupació pública, atenent al disposat en les clàusules quarta i cinquena de la Directiva 1999/70/CE del Consell, de 28 de juny de 1999, relativa a l'Acord Marc de la CES, la UNICE i el CEEP sobre el treball de durada determinada, si be, d'una banda, reforça el caràcter temporal del personal funcionari interí, de forma que, per regla general el vincle no pot superar els tres anys, d'altra banda, equipara el personal funcionari interí al personal funcionari de carrera i, conseqüentment, el personal

407/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

407 de 838

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

funcionari interí no pot ser exclòs de forma absoluta de la carrera horitzontal. En aquest sentit, l'avantprojecte de Llei habilita a l'article 140 que el personal funcionari interí pugui percebre el complement de carrera professional sempre que sigui adequat en atenció a la durada del nomenament i en els termes previstos per al personal funcionari de carrera, d'acord amb el que es determini per reglament.

Serà, per tant, el reglament de desenvolupament de la carrera professional el que determini les condicions necessàries per a la percepció del complement de carrera professional per part del personal funcionari interí, tenint en compte que, en tot cas, aquest personal haurà de complir els requisits exigits al personal funcionari de carrera per a l'assoliment dels diferents trams de carrera professional horitzontal, inclosa l'acreditació dels anys mínims d'exercici professional.

Malgrat aquesta és la valoració inicial de l'observació, es considera que aquesta ha decaigut perquè el contingut al qual es refereix ja no es recull en l'Avantprojecte de llei. Més endavant, en aquesta memòria es recull convenientment el canvi produït al respecte de la regulació de les retribucions.

Observació 386

El Títol IX, relatiu a la provisió de llocs de treball i mobilitat, indica en l'article 88 i de manera general, que s'adreça al personal funcionari de carrera, i que pel personal laboral estableix que aplica el que indiquin els convenis, si bé en defecte regeixen els sistemes de personal funcionari de carrera.

Tot i l'anterior, quan es regulen algunes formes de provisió extraordinàries es fan mencions expressives que poden donar lloc més a confusions que no a aclariments. Així doncs, l'article 107 preveu l'adscripció temporal a projectes pel personal funcionari de carrera. Però més endavant indica que pel personal laboral fix aplicarà la normativa laboral i convenis, i posteriorment que els funcionaris interins també es podran adscriure en casos urgents. Tot plegat sembla que vulgui excloure al personal laboral temporal d'aquest sistema, quan es regirà igualment per la normativa laboral en els termes de l'article 88.

Aquesta observació s'ha d'entendre feta al Títol IX que inclou els actuals articles 85 a 118.

Valoració: Proposta no atesa.

L'Avantprojecte de llei recull de manera sistemàtica les diferents modalitats de provisió extraordinària de llocs de treball, que tenen com a objectiu flexibilitzar la gestió i atendre les necessitats conjunturals de forma urgent i immediata. En aquest sentit, es preveuen, a més dels sistemes extraordinaris previstos en la normativa vigent, altres sistemes més innovadors, com la promoció interna temporal, la comissió de serveis específica per a l'execució de programes de caràcter temporal, el trasllat temporal del personal funcionari de carrera a òrgans o unitats administratives de sectors prioritars de l'activitat pública amb necessitats urgents i específiques d'efectius, així com mecanismes específics de mobilitat per motius de salut, per raó de violència masclista i per raó de violència terrorista.

Tot i referir-se el Títol IX a la provisió de llocs de treball del personal funcionari de carrera, alguns dels sistemes extraordinaris establerts, per la seva naturalesa i finalitat, poden ser

408/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

408 de 838

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

també aplicables al personal funcionari interí i al personal laboral, com ara l'adscripció temporal a projectes (art. 107, actual 105), la mobilitat per motius de salut (art. 114, actual 112), la mobilitat per raó de violència masclista (art. 115, actual 113) i la mobilitat per raó de violència terrorista (art. 116, actual 114). Per aquest motiu, es considera adient la seva inclusió en l'articulat referit a aquests sistemes.

Observació 387

L'article 90, sobre el concurs general de provisió de llocs de treball, preveu, de forma general, l'obligació de publicar les convocatòries de concurs general cada dos anys com a mínim. La realitat del món local en el seu territori és que majoritàriament es fan adscripcions directes. Incloure aquest termini preceptiu dona un tractament uniforme quan són diverses les realitats existents.

Aquesta observació s'ha d'entendre feta a l'actual article 88.

Valoració: Proposta no atesa.

D'acord amb el previst en l'article 87 de l'Avantprojecte de llei, actual article 85, les administracions públiques catalanes han de proveir els llocs de treball mitjançant procediments que garanteixin els principis d'igualtat, mèrit, capacitat, publicitat i transparència. A aquest efecte, els llocs de treball reservats al personal funcionari es proveeixen de forma definitiva mitjançant els sistemes ordinaris de concurs de provisió o lliure designació. En relació amb els llocs de treball base, es proveeixen amb caràcter definitiu per concurs general. Aquesta regulació s'ajusta a l'establert a l'article 78 del Text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic, aprovat pel Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre (TREBEP), referit als principis i procediments de provisió dels llocs de treball de personal funcionari de carrera, aplicable a totes les administracions públiques. Per tal de fer efectiva l'esmentada provisió de llocs sota els principis esmentats, s'estableix l'obligació de publicar les corresponents convocatòries de concurs general cada dos anys com a mínim. Dos anys es considera un termini suficientment ampli per a facilitar el dret a la mobilitat dels funcionaris i limitar les provisionalitats en l'ocupació dels llocs de treball.

Tanmateix, convé subratllar que tal com es recull en l'apartat V relatiu al tràmit addicional d'aportacions d'aquesta memòria, l'article 90, actual article 88 ha estat objecte d'evolució arran de les noves aportacions rebudes, de manera que s'ha atès la proposta de circumscriure la periodicitat bianual a l'Administració de la Generalitat.

Article 88. Concurs general de provisió de llocs de treball

1. Els concursos de provisió de llocs de treball són generals quan es convoquin llocs de treball base.

En l'àmbit de l'Administració de la Generalitat, cada dos anys, com a mínim, s'han de publicar les convocatòries de concurs general per proveir amb caràcter definitiu els llocs de treball vacants.

409/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

409 de 838

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

Observació 388

L'article 102 regula la promoció interna temporal per indicar que el personal funcionari de carrera pot ocupar voluntàriament, i per un període màxim de dos anys, llocs de treball vacants de cosos o escales diferents al del seu grup o subgrup professional, sempre que pertanyi a un cos o escala que permeti l'accés mitjançant promoció interna, disposi de la titulació requerida i compleixi la resta de requisits exigits a la relació de llocs de treball o, en el seu cas, als instruments de gestió de llocs complementària. No s'adverteix amb claredat si el que es pretén és regular els processos interns que actualment es fan en les administracions, mitjançant els quals el personal fix de l'ens pot participar en processos temporals i accedir a interinats de grups o subgrups immediatament superiors. Aquest personal tindrà dret a la reserva del lloc de treball, la qual cosa es comparteix, però no s'aclareix al text en quina situació administrativa quedarà, doncs no és possible l'excedència per incompatibilitat al ser un lloc temporal (article 197).

Aquesta observació s'ha d'entendre feta als actuals articles 100 i 190.

Valoració: Proposta no atesa.

L'article 102, actual article 100, preveu, dins dels sistemes extraordinaris de provisió de llocs de treball, la promoció interna temporal, subjecte a les necessitats del servei, i que habilita el personal funcionari de carrera a ocupar llocs de treball d'un altre cos o escala del grup o subgrup immediatament superior per un període màxim de dos anys, sempre que reuneixi els requisits d'ocupació establerts. Aquest sistema permet, d'una banda, l'adquisició d'experiència i expertesa professional davant l'expectativa d'esdevenir personal funcionari de carrera del nou cos o escala mitjançant les convocatòries de promoció interna i, d'altra banda, evitar el recurs al nomenament de personal funcionari interí i incrementar la temporalitat. Tal com s'indica en el mateix article, ha de ser objecte de desenvolupament reglamentari.

Aquesta promoció interna temporal, en tant que sistema de provisió dels llocs de treball, comporta que el personal funcionari es manté en situació de servei actiu.

Observació 389

Es discrepa de l'enfoc que es fa de la mobilitat interadministrativa en l'article 118. Es considera que no és possible efectuar aquesta mobilitat en contra del que prescriu la relació de llocs de treball de l'ens, i que el redactat va en contra del principi d'autonomia local i de la potestat d'auto-organització dels ens locals.

Tampoc es comparteix que sigui l'EAPC qui acrediti al personal per a la mobilitat, per bé que s'entén que l'article 20.2 va adreçat a que aquestes funcions puguin ser exercides també pels ens locals.

Aquesta observació s'ha d'entendre realitzada a l'actual article 116.

Valoració: Proposta no atesa.

En el marc de les competències atribuïdes en l'article 136 de l'Estatut d'Autonomia en matèria de funció pública i personal al servei de les administracions públiques catalanes, que

410/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

410 de 838

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

determina, respectant el principi d'autonomia local, la competència exclusiva de la Generalitat sobre el règim estatutari del personal als serveis de les administracions públiques catalanes i sobre l'ordenació de l'organització de la funció pública, l'Avantprojecte de llei estableix un nou model d'ocupació pública catalana en el qual la mobilitat interadministrativa entre les administracions públiques catalanes es configura com un dels seus eixos vertebradors, regulant la Llei els mecanismes per tal que sigui efectiva i es dugui a terme en condicions d'igualtat en tot el territori català.

Per a la implantació d'aquesta mobilitat, s'atribueix a l'Escola d'Administració Pública de Catalunya (EAPC) la competència per a l'acreditació del personal de les administracions públiques a l'efecte de la seva mobilitat, acreditació que es pot obtenir mitjançant la superació d'un procés selectiu d'accés a l'ocupació pública o bé amb la superació d'una prova específica, ambdós gestionats per l'EAPC. L'avantprojecte de Llei preveu, així mateix, que la convocatòria de processos d'acreditació de coneixements i competències professionals que habilitin la mobilitat del personal funcionari entre les administracions públiques catalanes pugui ser exercida també per les administracions locals i les universitats públiques catalanes en l'àmbit de la seva competència, amb l'homologació prèvia de l'EAPC, en els termes que s'estableixin per reglament. Aquesta acreditació permetrà garantir l'homologació en les condicions d'accés a l'ocupació pública catalana i, per tant, les condicions mínimes necessàries per a la provisió dels llocs de treball de les administracions públiques catalanes, de forma que amb l'acreditació expedida al personal funcionari de carrera té dret a la mobilitat interadministrativa sense necessitat que les corresponents relacions de llocs de treball ho prevegin.

Excepcionalment, quan siguin homologables les funcions dels cossos i escales, la mobilitat entre les administracions públiques es pot dur a terme de conformitat amb els requisits i condicions que determini prèviament l'administració de destinació en les relacions de llocs de treball i d'acord amb el que disposi la convocatòria corresponent, conforme al principi de reciprocitat i segons els convenis de col·laboració que es puguin subscriure.

Malgrat aquesta fou la valoració inicial, amb posterioritat, tal com es recull convenientment en l'apartat V.1 i VII d'aquesta memòria, l'article 118, actual article 116 ha estat objecte de canvis arran de noves observacions rebudes més enllà del tràmit d'audiència i informació pública, de manera que les al·legacions al respecte han estat ateses. Així, aquest article ha quedat redactat en els termes següents:

Article 116. Mobilitat interadministrativa

1. El personal funcionari de carrera pot accedir a llocs de treball d'altres administracions públiques catalanes, d'acord amb els requisits i condicions que s'estableixen en aquesta Llei, mitjançant la participació en concursos de provisió o pel sistema de lliure designació.

2. Les administracions públiques catalanes promouran la mobilitat interadministrativa del personal funcionari mitjançant la subscripció de convenis en el marc del sistema d'acreditacions per a la mobilitat interadministrativa. Aquestes acreditacions es podran obtenir a través d'algun dels procediments següents:

a) La superació d'un procés selectiu d'accés al cos o escala corresponent gestionat per l'Escola d'Administració Pública de Catalunya.

411/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

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

b) La superació d'una prova selectiva i específica d'acreditació de coneixements i competències professionals, que ha de convocar periòdicament l'Escola d'Administració Pública de Catalunya.

El personal funcionari de carrera que resulti acreditat d'acord amb algun dels procediments anteriors té dret a la mobilitat entre les administracions públiques catalanes sempre que tant l'Administració d'origen com la de destinació hagin subscrit el corresponent conveni de mobilitat interadministrativa, amb independència del que disposin les respectives relacions de llocs de treball, i sempre que es compleixin els requisits establerts a la convocatòria.

3. El personal funcionari de carrera que hagi fet efectiu el dret a la mobilitat interadministrativa mitjançant el sistema d'acreditacions, haurà de romandre en l'administració de destinació un mínim de cinc anys des que hi va ser-hi destinat.

4. L'Escola d'Administració Pública de Catalunya ha de disposar d'un registre del personal funcionari de carrera acreditat per a la mobilitat interadministrativa el qual ha de ser accessible a les administracions públiques catalanes que hagin subscrit convenis a l'efecte.

5. Quan les funcions dels cossos i escales siguin homologables, la mobilitat entre les administracions públiques es pot dur a terme, així mateix, de conformitat amb els requisits i condicions que determini prèviament l'administració de destinació en les relacions de llocs de treball i d'acord amb el que disposi la convocatòria corresponent, conforme al principi de reciprocitat.

Observació 390

A nivell d'incompatibilitats, si bé es desplega el redactat de la normativa, només es contempla la reducció de la dedicació exclusiva en l'article 127, amb la corresponent renúncia al complement o factor que la retribueix. El problema pràctic recurrent en l'àmbit local és que les persones que ho sol·liciten per a l'exercici d'activitats privades perceben complements específics la quantia del qual supera el 30% de les retribucions bàsiques. Seria interessant incloure també aquesta possibilitat de renúncia en la norma. En els termes de l'article 16.4 de la Llei 53/1984, de 26 de desembre, les compatibilitats no es poden atorgar en aquests casos, però algunes administracions sí tenen prevista per normativa la possibilitat de la renúncia de l'excés del 30% en determinats grups.

Aquesta observació s'ha d'entendre referida a l'actual article 125.

Valoració: Proposta no atesa.

L'article 127, actual article 125, fa referència, únicament, al "complement específic pel factor d'incompatibilitat o per un concepte equiparable". En relació amb qualsevol altra qüestió relativa a aquesta matèria segueix sent d'aplicació la normativa vigent sobre incompatibilitats.

Es modifica el redactat de l'article 127, actual article 125, en els termes següents:

Article 127 (actual article 125). Complement específic pel factor d'incompatibilitat o per un concepte equiparable

412/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

412 de 838

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

1. No es pot autoritzar ni reconèixer la compatibilitat per a l'exercici d'activitats privades als empleats públics que ocupin llocs de treball que comporten la percepció d'un complement que inclogui el factor d'incompatibilitat, dedicació exclusiva o concepte equiparable ~~sempre que la seva quantia superi els límits establerts a la legislació sobre incompatibilitats.~~

2. ~~S'han de determinar per reglament les condicions i el procediment per a la concreció dels llocs de treball o funcions en què el personal que els ocupa pot renunciar a la dedicació exclusiva, amb la corresponent renúncia al complement o factor que la retribueix.~~

Tanmateix, fruit d'una observació posterior, que es recull adequadament més endavant en la present memòria, finalment l'article 127, actual article 125, ha quedat redactat de la forma següent:

Article 125. Complement específic pel factor d'incompatibilitat o per un concepte equiparable

No es pot autoritzar ni reconèixer la compatibilitat als empleats públics que ocupin llocs de treball que comporten la percepció d'un complement que inclogui el factor d'incompatibilitat, dedicació exclusiva o concepte equiparable.

Observació 391

L'article 3 de la Llei 53/1984, de 26 de desembre, preveu que el personal només podrà realitzar un segon lloc de treball en el sector públic en els casos establerts a la norma, així com, en els casos que per raó d'interès públic, es determini per Consell de Ministres o òrgan de govern de la Comunitat Autònoma. L'article 4.9 de la Llei 21/1987 també indica que en els supòsits assenyalats pels apartats 6, 7 i 8, correspon al Consell Executiu determinar l'existència d'interès públic, que és condició necessària per a l'atorgament de l'autorització de compatibilitat. Res es preveu sobre la possibilitat de declarar aquest interès pel Ple municipal, més enllà de la menció que fa l'article 324.2.g del Decret 214/1990, de 30 de juliol, pel qual s'aprova el Reglament del personal al servei de les entitats locals, de rang reglamentari. Seria recomanable incloure amb rang legal aquesta possibilitat per evitar problemes interpretatius que es donen en l'aplicació.

Valoració: Proposta no atesa.

El capítol I del títol XII de l'Avantprojecte de llei integra els principis generals del règim d'incompatibilitats aplicable al personal de totes les administracions públiques catalanes i el seu sector públic i estableix la competència per a l'autorització de les activitats compatibles en cada àmbit, per tal de fixar el marc normatiu en previsió d'una regulació específica d'aquesta matèria.

Així, l'article 126, actual article 124, determina els principis generals del règim d'incompatibilitats dels empleats públics, establint l'apartat 3 que els empleats públics no poden compatibilitzar les seves activitats amb el desenvolupament, per si mateix o mitjançant substitució, d'un segon lloc de treball, càrrec o activitat en el sector públic, llevat dels supòsits que, amb caràcter excepcional i sempre que ho exigeixi l'interès del mateix servei públic, es prevegin a la legislació sobre el règim d'incompatibilitats. Per tant, els supòsits en els quals es considera que concorre l'interès públic han de ser habilitats per la normativa específica sobre

413/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

413 de 838

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

incompatibilitats i el seu desenvolupament (actualment la Llei 21/1987, de 26 de novembre, d'incompatibilitats del personal al servei de l'Administració de la Generalitat, aplicable al personal al servei de les corporacions locals i dels ens, els organismes i les empreses que en depenen).

No es considera adient introduir aquesta modificació en l'avantprojecte de Llei, sens perjudici que es pugui portar a terme l'anàlisi de la proposta a efectes de la modificació en un futur de la Llei 21/1987, de 26 de novembre, d'Incompatibilitats del personal al servei de l'Administració de la Generalitat.

Observació 392

El permís per assumptes propis sense retribució de l'article 175 i el permís per a la participació en projectes o programes de cooperació de l'article 178 es fan extensius al personal funcionari interí, la qual cosa no s'ajusta a la naturalesa d'aquest personal que és nomenat per raó d'urgència i necessitat inajornable.

Aquesta observació s'ha d'entendre referida als actuals articles 168 i 171.

Valoració: Proposta no atesa.

L'article 10 del Text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic, aprovat pel Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre (TREBEP), determina a l'apartat 5 que al personal funcionari interí li és aplicable el règim general del personal funcionari de carrera en tant en quant sigui adequat a la naturalesa de la seva condició temporal i al caràcter extraordinari i urgent al seu nomenament, llevat d'aquells drets inherents a la condició de funcionari de carrera.

De conformitat amb el previst a la Directiva 1999/70/CE del Consell, de 28 de juny de 1999, relativa a l'Acord Marc de la CES, la UNICE i el CEEP sobre el treball de durada determinada, les sentències del Tribunal de Justícia de la Unió Europea i dels tribunals nacionals prediquen l'exclusió de tota diferència de tracte entre els funcionaris de carrera i els funcionaris interins pel que fa a les condicions de treball, llevat que hi hagi raons objectives que justifiquin un tracte diferent. Atès que es consideren condicions de treball, entre d'altres, els permisos, l'avantprojecte de Llei reconeix al personal funcionari interí el dret al permís per a assumptes propis sense retribució (article 175, actual article 168), així com al permís per a la participació en projectes o programes de cooperació per al desenvolupament i d'acció humanitària (article 178, actual article 171), sempre que sigui compatible amb les raons de necessitat i urgència que van motivar el nomenament.

Convé destacar que, per bé que inicialment aquesta fou la valoració de l'observació, en l'apartat V d'aquesta memòria relatiu al tràmit addicional d'aportacions, es recull convenientment un canvi no substancial produït al respecte d'aquest article, fruit d'una nova reflexió i valoració de la unitat promotora de la iniciativa, de manera que, com es dirà, el paràgraf 2 tant de l'article 168 com de l'article 171 queda redactat de la forma següent:

El personal funcionari interí té dret a aquest permís sempre que sigui compatible amb les raons de necessitat i urgència que en van motivar el nomenament, i sense excedir la durada màxima del nomenament.

414/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

414 de 838

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

Observació 393

L'article 193 regula l'excedència voluntària per interès particular. Per a la resta d'excedències el text indica expressament si aplica o no al personal temporal. El Tribunal Suprem en sentència de 19 de gener de 2023 ha entès que l'excedència voluntària per interès particular no és d'aplicació al personal funcionari interí, fora interessant incorporar-ho en la norma.

Aquesta observació s'ha d'entendre feta als actuals article 185 i 186.

Valoració: Proposta no atesa.

No es considera necessari incloure en la redacció de l'article la previsió que el personal funcionari interí no es pugui acollir a l'excedència voluntària per interès particular, l'avantprojecte de Llei determina de forma específica les situacions administratives a les quals es pot acollir aquest personal i, en aquest cas, es restringeix al personal funcionari de carrera.

Observació 394

L'article 213, referit als criteris generals del procediment disciplinari, preveu pel procediment sumari per faltes disciplinàries lleus una tramitació que no ha d'excedir d'un mes. Aquest termini és molt breu i es proposa el termini de 30 dies (hàbils) pels procediments simplificats de l'article 96.6 de la Llei 39/2015, d'1 d'octubre, de procediment administratiu comú de les Administracions públiques.

Aquesta observació s'ha d'entendre referida a l'actual article 206.

Valoració: S'atén la proposta.

Es modifica l'apartat 3 de l'article 213, actual article 206, en els termes següents:

Article 213 (actual article 206). Criteris generals del procediment disciplinari

...

3. El termini màxim per notificar la resolució expressa d'un procediment disciplinari és de vuit mesos a comptar de la data d'incoació, llevat que l'administració justifiqui una pròrroga expressa o existeixi una conducta dilatòria de la persona inculpada. Esgotat aquest termini sense que s'hagi notificat la resolució s'ha de declarar la caducitat i ordenar l'arxivament de les actuacions. La tramitació del procediment disciplinari sumari per faltes lleus no ha d'excedir d'un mes de 30 dies hàbils.

Observació 395

La creació de la Mesa comuna de negociació de les administracions públiques catalanes (art. 216), que tractarà les matèries i condicions de treball comunes a tot el personal de les Administracions públiques catalanes, i a on per part del món local només consten les persones designades per les entitats associatives. Podria ser un element que afegís complexitat a la negociació col·lectiva del món local.

Aquesta observació s'ha d'entendre feta a l'actual article 209.

415/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

415 de 838



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

Valoració: Proposta no atesa.

No consta cap proposta alternativa.

Observació 396

L'article 216, sobre l'estructura de la negociació col·lectiva, a l'apartat 6 enfoca la Mesa general de condicions comunes de personal funcionari i laboral com a potestativa, si bé s'entén que és preceptiva per mandat de l'article 36.3 del Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel que s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic.

Pel que fa a l'actualització dels membres de les Meses cada dos anys és poc operativa en els ens locals de menors dimensions.

Aquesta observació s'ha d'entendre feta a l'actual article 209.

Valoració: Proposta atesa parcialment.

L'article 216, apartat 2, actual article 209, preveu que "Per a la determinació de les condicions de treball del personal de les administracions públiques catalanes s'han de constituir les meses de negociació següents:

- a) Mesa comuna de negociació de les administracions públiques catalanes.
- b) Meses generals de negociació.
- c) Meses sectorials de negociació.

En aquest sentit, la constitució d'aquestes Meses es determina com a preceptiva.

Quant a l'apartat 6 de l'article 216, actual article 209, es modifica el redactat en els termes següents:

6. La Mesa General de Negociació ~~pot ser~~ comuna **per al personal funcionari i laboral**, d'acord amb la legitimació de les organitzacions sindicals establerta als articles 6 i 7 de la Llei orgànica 11/1985, de 2 d'agost, de llibertat sindical, ~~i es distribueix en funció dels resultats obtinguts en les eleccions als òrgans de representació del personal funcionari i laboral de l'àmbit de representació corresponent. També estan presents en aquestes meses generals les organitzacions sindicals que formen part de la Mesa General de Negociació de les Administracions Públiques, sempre que hagin obtingut el 10 % dels representants del personal funcionari o personal laboral en l'àmbit de la Mesa corresponent.~~

Pel que fa a l'actualització dels membres de les Meses cada dos anys, només tindrà lloc quan efectivament s'hagi produït canvis.

Malgrat aquesta fou la valoració inicial de l'observació, s'adverteix que tal com es recull convenientment en l'apartat V d'aquesta memòria, relatiu al tràmit addicional d'aportacions, finalment l'article 209 i 210 han estat objecte de nous canvis, i a l'article 210 ja no es preveu la renovació bianual.

Així, l'article 209, apartat 2 preveu el següent:

416/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

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

2. Per a la determinació de les condicions de treball del personal de les administracions públiques catalanes s'han de constituir les meses de negociació següents:

- a) Mesa de concertació i diàleg social de les administracions públiques catalanes.*
- b) Meses generals de negociació.*
- c) Meses sectorials de negociació.*

L'article 210 queda redactat en els termes següents:

Article 210. Ordenació de la negociació col·lectiva

1. L'Administració ha de facilitar els recursos materials i humans necessaris per garantir el bon funcionament de les meses de negociació.

2. La composició de les meses de negociació, que no pot superar el nombre de quinze membres per cada part, es determina i actualitza periòdicament a partir de la data de constitució inicial o de la data establerta en el reglament de règim intern o mitjançant un acord de la mesa corresponent. Les variacions de la representativitat sindical han d'acreditar-les les organitzacions sindicals interessades d'acord amb la informació que consti en el registre d'òrgans de representació o mitjançant el certificat de l'oficina pública de registre competent.

3. L'obertura del procés de negociació se subjecta a les prescripcions de la normativa bàsica.

4. Mitjançant un acord de les meses corresponents, dins el seu àmbit d'actuació, es poden crear d'òrgans tècnics o grups de treball específics, la competència dels quals s'ajustarà a l'establert en l'acord de creació. Les propostes d'acord dels òrgans tècnics o grups de treball s'han de sotmetre a l'aprovació de la mesa de negociació que els ha constituït.

5. El Govern de la Generalitat, a proposta de la persona titular del departament competent en matèria d'ocupació pública, ha de designar els representants del Govern en les meses de l'àmbit de l'Administració de la Generalitat. Els representants del Govern de la Generalitat en la negociació col·lectiva se subjecten a les instruccions, directrius i criteris establerts pel Govern prèviament a l'inici del procés negociador i durant el seu desenvolupament. Les persones representants de les entitats del sector públic han de subjectar-se en la negociació a les directrius del Govern de la Generalitat.

Observació 397

Fora interessant aclarir la negociació col·lectiva dels ens locals que no comptin amb representants del personal empleat públic, com sigui que hi ha jurisprudència en sentit contradictori.

Valoració: Proposta no atesa.

No consta cap proposta de redactat alternatiu al respecte. D'acord amb el Text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic, aprovat pel Reial decret legislatiu 5/2015, de 30

417/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

417 de 838

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

d'octubre (article 33 i següents) i la legislació laboral (article 87 ET), la legitimació per negociar les condicions de treball dels empleats públics recau, pel que fa al personal funcionari, en les organitzacions sindicals que reuneixin els requisits previstos en aquesta disposició o, respecte del personal laboral, en els òrgans de representació del personal, sense que aquesta legitimació es pugui atribuir de forma general als empleats/ades públics de forma individual, ni tampoc establir de forma genèrica "a les organitzacions legitimades" atès que es tracta de normativa bàsica i la seva regulació ja es troba establerta en el TREBEP i ET. En aquest sentit, i tenint en compte que la normativa bàsica ja preveu aquesta matèria, no es pot acollir aquesta sol·licitud d'inclusió d'una regulació expressa en la Llei d'ocupació.

Observació 398

La disposició addicional cinquena, apartat 1, indica que "1. Les Diputacions catalanes i altres ens supramunicipals, així com l'Administració de la Generalitat, han de prestar a les administracions locals catalanes l'assessorament i el suport i assistència tècnica que resultin necessaris per a la implantació i execució dels instruments tècnics de gestió i planificació previstos en aquesta Llei. El redactat d'aquesta disposició és imperatiu i implica una obligació redactada en termes genèrics i indiferenciada. No s'adequa a l'article 36.1 de la Llei 7/1985, de 2 d'abril, de bases de règim local, que preveu com a competència pròpia de les Diputacions l'assistència i cooperació jurídica, econòmica i tècnica als municipis, incidint especialment en els de menor capacitat econòmica i de gestió. Altrament contravé el principi d'autonomia local de l'article 140 de la Constitució, entès com el dret i la capacitat efectiva de les diputacions d'ordenar i gestionar les competències que presta sota la potestat auto-organitzativa. Es proposa el següent redactat:

*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 de gestió i planificació previstos en aquesta Llei, especialment a les administracions locals de menor capacitat econòmica i de gestió.***

Valoració: S'atén la proposta.

Es modifica l'apartat 1 de la disposició addicional cinquena en els termes següents:

Disposició addicional cinquena. Assessorament i assistència tècnica a les administracions locals catalanes

*1. Les diputacions catalanes i altres ens supramunicipals, així com l'Administració de la Generalitat, **són competents per** ~~han de~~ **prestar a les administracions locals catalanes l'assessorament i el suport i assistència tècnica que resultin necessaris per a la elaboració** ~~implantació i execució~~ **dels instruments tècnics** de gestió i planificació previstos en aquesta Llei, **especialment a les administracions locals de menor capacitat econòmica i de gestió.***

Malgrat aquesta fou la valoració inicial, tal com s'exposa a l'apartat VII d'aquesta memòria, relatiu a la valoració de l'informe de la Comissió de Govern Local de Catalunya, la disposició addicional cinquena ha estat modificada. Aquesta modificació, però, no altera el sentit ni el contingut de la valoració de la proposta. Així, la nova redacció de la disposició és la següent:

418/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25



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

Disposició addicional cinquena. Assessorament i assistència tècnica a les administracions locals catalanes

1. Les diputacions catalanes, els consells comarcals 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 la elaboració dels instruments de gestió i planificació previstos en aquesta Llei, especialment a les administracions locals de menor capacitat econòmica i de gestió.

2. L'Administració de la Generalitat, les diputacions catalanes i els consells comarcals poden subscriure acords i convenis de col·laboració amb les entitats associatives més representatives dels ens locals amb la finalitat que col·laborin en les tasques d'assessorament, suport i assistència tècnica a què es refereix l'apartat 1 d'aquesta disposició.

Observació 399

La disposició final tercera preveu que en el termini de sis mesos des de l'entrada en vigor de la Llei (als sis mesos des de la publicació) les administracions públiques catalanes han d'aprovar les seves relacions de llocs de treball, així com, en el seu cas, els instruments de gestió de llocs complementaris que es preveuen en aquesta Llei. Actualment ja existeix l'obligació de disposar de relació de llocs de treball o instrument similar, però fora interessant que la norma aspirés a establir terminis reals adaptats als recursos dels diferents ens, més quan el denominat instrument de gestió de llocs complementari està regulat en l'article 45.3 com a preceptiu si l'ens disposa de llocs de treball conjunturals per a l'execució de programes temporals.

Aquesta observació s'ha d'entendre referida a la disposició final tercera, en relació amb l'article 43.

Valoració: Proposta no atesa.

La disposició final tercera estableix un termini màxim de sis mesos des de l'entrada en vigor de la Llei, la qual es produirà als sis mesos de la seva publicació, per tal que les administracions públiques catalanes aprovin les seves relacions de llocs de treball, així com, si escau, els instruments de gestió de llocs complementaris que es preveuen en la Llei. Sens perjudici que l'esmentat termini es considera suficient, l'ordenació dels llocs de treball a través de les relacions de treball o altres instruments organitzatius és preceptiva actualment per a totes les administracions públiques en els termes que preveu l'article 74 del Text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic, aprovat pel Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre (TREBEP) i així consta en la normativa reguladora de les administracions locals.

Observació 400

Els municipis de menor població tenen una problemàtica específica al comptar amb escassos recursos, la qual cosa es considera que requereix un règim jurídic adaptat a aquesta realitat. L'avantprojecte de Llei no és sensible a aquest aspecte. La disposició addicional sisena exclou als municipis de fins a 5.000 habitants de l'obligació de disposar de relació de llocs de treball, però els obliga a tenir un altre instrument de gestió que ha d'incloure el contingut mínim previst per a les relacions de llocs de treball en l'article 42. Si tenim en compte que aquest

419/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

419 de 838

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

contingut mínim és encara més ampli que el preceptiu de l'article 74 del Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel que s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic, no s'assoleix la pretesa adequació per als petits municipis.

Aquesta observació s'ha d'entendre realitzada a les disposicions addicionals cinquena i sisena, en relació amb l'actual article 40.

Valoració: Proposta no atesa.

D'acord amb el previst a l'article 74 del Text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic, aprovat pel Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre (TREBEP), les administracions públiques estructurin la seva organització a través de relacions de llocs de treball o altres instruments organitzatius similars, que han de contenir, si més no, la denominació dels llocs, els grups de classificació professional, els cossos i escales, els sistemes de provisió i les retribucions complementàries.

En aplicació d'aquesta previsió, l'Avantprojecte de llei insta les administracions públiques catalanes a ordenar els llocs de treball de les seves organitzacions mitjançant les relacions de treball o altres instruments d'ordenació de llocs de treball, instruments que, juntament amb les plantilles pressupostàries i àmbits funcionals, constitueixen elements definitoris del nou model d'ocupació pública catalana.

Per facilitar la seva implantació, s'ha previst a la disposició addicional cinquena que les diputacions catalanes i altres ens supramunicipals, així com l'Administració de la Generalitat, prestin a les administracions locals catalanes l'assessorament i el suport i assistència tècnica que resultin necessaris per a la elaboració dels instruments tècnics de gestió i planificació previstos en la Llei, especialment a les administracions locals de menor capacitat econòmica i de gestió.

Malgrat aquesta fos la valoració inicial, tal com s'exposa a l'apartat V.1 i VII d'aquesta memòria, el contingut de la disposició addicional cinquena ha evolucionat, de manera que ha quedat redactada de la forma següent:

Disposició addicional cinquena. Assessorament i assistència tècnica a les administracions locals catalanes

1. Les diputacions catalanes, els consells comarcals 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 la elaboració dels instruments de gestió i planificació previstos en aquesta Llei, especialment a les administracions locals de menor capacitat econòmica i de gestió.

2. L'Administració de la Generalitat, les diputacions catalanes i els consells comarcals poden subscriure acords i convenis de col·laboració amb les entitats associatives més representatives dels ens locals amb la finalitat que col·laborin en les tasques d'assessorament, suport i assistència tècnica a què es refereix l'apartat 1 d'aquesta disposició.

Mentre que la disposició addicional sisena ha experimentat diverses modificacions, tant durant el tràmit addicional d'aportacions com a conseqüència de l'informe emès per la Comissió de

420/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

420 de 838

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

Govern Local de Catalunya. Com a resultat d'aquest procés, la disposició adicional sisena ha incorporat el límit dels 20.000 habitants, i ha quedat finalment redactada de la manera següent:

Disposició adicional sisena. Municipis de població inferior a vint mil habitants

1. Els municipis de població inferior a cinc mil habitants no estan obligats a aprovar la relació de llocs de treball, sempre que comptin amb un instrument de gestió de llocs de treball que inclogui el contingut mínim de la relació de llocs de treball previst en aquesta Llei.

Així mateix, aquests municipis resten exempts de l'obligació d'aprovar plans estratègics de recursos humans i de disposar d'un registre d'òrgans de representació del personal.

2. Els municipis amb una població inferior a vint mil habitants i superior a cinc mil resten exempts de les obligacions establertes a l'apartat 1 sempre que tinguin una plantilla inferior a trenta treballadors o el pressupost que destinin a la gestió de personal sigui inferior al 20 % del pressupost global del municipi.

3. Per als municipis amb una població inferior a vint mil habitants i en relació amb el que preveu l'article 65.2 d'aquesta Llei, les convocatòries dels processos de selecció poden incloure, a més de les places autoritzades a les ofertes d'ocupació pública, fins a un màxim d'un 50% de places addicionals perquè, amb posterioritat a la finalització del procés de selecció, es puguin cobrir places vacants. No serà d'aplicació, en aquests casos, la limitació de l'article 65.2 d'aquesta Llei relativa al 40% de les places a càrrec de les places addicionals incloses a la convocatòria.

4. Per tal de garantir que l'aplicació d'aquestes exempcions s'adeqüen a la realitat actual dels municipis, s'ha de realitzar una revisió cada quatre anys per avaluar si les condicions que justifiquen les exempcions han variat.

Observació 401

La disposició adicional novena indica que a l'entrada en vigor de la Llei les administracions públiques han de classificar els llocs de treball de personal funcionari en els nous cossos i escales i han de procedir a l'aprovació i publicació de les respectives relacions de llocs de treball. Aquest termini és del tot insuficient, tenint en compte els canvis establerts en l'avantprojecte de Llei tant pels cossos d'administració general com especial, doncs la llei entra en vigor als 6 mesos de la seva publicació segons la disposició final quarta.

Valoració: Proposta no atesa.

L'avantprojecte de Llei configura un nou model d'estructura de cossos i escales de personal funcionari de les administracions públiques catalanes, de forma que es simplifiquen i racionalitzen, limitant-los, en el cas dels cossos d'administració general (article 32), al cos superior (grup A, subgrup A1), cos de gestió (grup A, subgrup A2) i cos administratiu (grup C1), i en el cas dels cossos d'administració especial (article 33), al cos superior facultatiu (grup A, subgrup A1), cos de gestió facultatiu (grup A, subgrup A2), cos tècnic superior (grup B) i cos tècnic (grup C, subgrup C1). Se suprimeixen, per tant, el cos auxiliar i el cos auxiliar tècnic, dels subgrups C2.

421/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

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

Si bé es preveu que a l'entrada en vigor de la Llei les administracions públiques catalanes han de classificar els llocs de treball de personal funcionari en els nous cossos i escales i procedir a l'aprovació i publicació de les respectives relacions de llocs de treball, l'entrada en vigor resta demorada als sis mesos de la seva publicació. D'altra banda, s'estableixen en les disposicions addicionals tretzena i catorzena, respecte al personal funcionari de carrera dels cossos i escales dels grups de classificació C1, procediments de promoció interna especial per a la seva integració en el cos administratiu (grup C, subgrup C1) i en el cos tècnic (grup, subgrup C1), respectivament. Aquests procediments no es troben subjectes a terminis, per tal que cada administració els porti a terme d'acord amb les seves necessitats i recursos disponibles.

Convé destacar que, per bé que inicialment aquesta fou la valoració feta a l'observació, aquesta ha decaïgut perquè el contingut al qual es refereix ja no es recull en l'avantprojecte de Llei. Més endavant, en aquesta memòria es recull convenientment el canvi produït al respecte de la regulació dels cossos.

Observació 402

No es considera adequat el previst en la disposició transitòria segona quan preveu que “1. Les persones que accedeixin a la condició de personal funcionari de carrera de les administracions públiques catalanes mitjançant processos selectius que es trobin en curs a l'entrada en vigor d'aquesta Llei, quedaran integrats, en el moment de la seva resolució, en el cos o escala que correspongui d'acord amb els criteris establerts en aquesta Llei”. Per seguretat jurídica els processos selectius en curs s'haurien de regir per les bases de la convocatòria, que són la llei del procés, i posteriorment realitzar la integració. De fet la mateixa disposició regula que els processos de provisió es regiran per les bases de la convocatòria, fent una distinció entre els efectes de la selecció i provisió que no es comparteix.

Valoració: Proposta atesa.

Es modifica l'apartat 1 de la disposició transitòria segona en els termes següents:

Disposició transitòria segona. Règim transitori dels procediments de selecció i provisió en tràmit

1. Els procediments de selecció convocats i pendents de resolució a l'entrada en vigor d'aquesta Llei s'han de resoldre d'acord amb les bases de la seva convocatòria . Les persones que accedeixin a la condició de personal funcionari de carrera de les administracions públiques catalanes mitjançant **aquests** processos selectius ~~que es trobin en curs a l'entrada en vigor d'aquesta Llei~~ quedaran integrats, en el moment de la seva resolució, en el cos o escala que correspongui d'acord amb els criteris establerts en aquesta Llei.

Convé destacar que, per bé que inicialment aquesta fou la valoració, més endavant, en l'apartat relatiu al tràmit addicional d'aportacions d'aquesta memòria, es recull convenientment el canvi produït al respecte de la regulació dels cossos, canvi que té afectació en la segona frase d'aquesta disposició transitòria segona, que es suprimeix.

422/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

422 de 838



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

Observació 403

El Títol VI regula la nova estructura de l'ocupació pública catalana. Pel que fa als cossos generals de les administracions públiques catalanes, el projecte aposta per no incloure en l'administració general el cos auxiliar administratiu i en l'administració especial el cos de tècnics auxiliars i regula en la disposició addicional tretzena i catorzena uns processos de promoció interna.

L'avantprojecte, en termes generals, no considera que a l'Administració local regeixen també les escales, subescales i classes establertes en l'article 167 del Reial decret 781/1986, de 18 d'abril, pel que s'aprova el text refós de les disposicions legals vigents en matèria de règim local, de caràcter bàsic, que preveu, entre d'altres, la subescala auxiliar d'Administració General i que farà difícil la convivència entre ambdues normes. Aquesta subescala és una realitat en els municipis del territori del seu àmbit al igual que la del personal tècnic auxiliar d'Administració especial.

No es té en compte el potent impacte econòmic i pressupostari que suposarà pels ens locals la supressió del cos auxiliar administratiu i tècnic auxiliar, a més de l'impacte organitzatiu, que afectarà especialment als municipis de menor capacitat econòmica i de gestió. En aquest sentit, la província de Tarragona té un alt nombre de municipis petits, doncs dels 184 municipis un total de 169 corresponen a ens amb una població inferior a 10.000 habitants, que implica moltes plantilles reduïdes i pocs recursos, on la figura de l'auxiliar administratiu, especialment, és una realitat palmària que l'avantprojecte obvia.

Valoració: Proposta no atesa.

L'Avantprojecte de llei configura un nou model d'estructura de cossos i escales de personal funcionari de les administracions públiques catalanes, de forma que es simplifiquen i racionalitzen, limitant-los, en el cas dels cossos d'administració general (article 32), al cos superior (grup A, subgrup A1), cos de gestió (grup A, subgrup A2) i cos administratiu (grup C1), i en el cas dels cossos d'administració especial (article 33), al cos superior facultatiu (grup A, subgrup A1), cos de gestió facultatiu (grup A, subgrup A2), cos tècnic superior (grup B) i cos tècnic (grup C, subgrup C1). Se suprimeixen, per tant, el cos auxiliar i el cos auxiliar tècnic, dels subgrups C2.

Si bé es preveu que a l'entrada en vigor de la Llei les administracions públiques catalanes han de classificar els llocs de treball de personal funcionari en els nous cossos i escales i procedir a l'aprovació i publicació de les respectives relacions de llocs de treball, l'entrada en vigor resta demorada als sis mesos de la seva publicació. D'altra banda, s'estableixen en les disposicions addicionals tretzena i catorzena, respecte al personal funcionari de carrera dels cossos i escales dels grups de classificació C1, procediments de promoció interna especial per a la seva integració en el cos administratiu (grup C, subgrup C1) i en el cos tècnic (grup, subgrup C1), respectivament. Aquests procediments no es troben subjectes a terminis, per tal que cada administració els porti a terme d'acord amb les seves necessitats i recursos disponibles.

D'acord amb l'article 7 de l'Avantprojecte de llei, sobre el personal de les administracions locals catalanes:

423/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

423 de 838

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

1. El personal al servei de les administracions locals catalanes i de les entitats que en depenguin es regeix pels preceptes que conté la legislació bàsica estatal que li sigui aplicable i per aquesta Llei, amb respecte a l'autonomia local i a les potestats d'autoorganització pròpies de cada administració.

...

3. Al personal funcionari amb habilitació nacional se li aplica la seva normativa específica.

Pel que fa al personal funcionari amb habilitació nacional l'avantprojecte de Llei es remet a la seva normativa específica.

Quant a la resta de funcionaris de carrera de l'Administració local, l'article 167.1 del RD legislatiu 781/1986 de 18 d'abril, pel qual s'aprova el text refós de les disposicions legals vigents en matèria de Règim Local, determina que s'integren en les escales d'Administració General i Administració Especial de cada corporació, que quedaran agrupades conforme al disposat en la legislació bàsica de l'Estat sobre funció pública, en els grups que aquest determini, d'acord amb la titulació exigida per al seu ingrés. En aquest sentit, escau adaptar l'estructuració de cossos i escales del RD Legislatiu 781/1986 al previst a l'article 76 del Text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic, aprovat pel Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre (TREBEP), que determina els grups i subgrups en què es classifiquen els cossos i escales de personal funcionari, d'acord amb la titulació exigida per a l'accés, reproduïda en l'article 28 de l'avantprojecte de Llei. No es troba en la legislació bàsica referència a les subescales, classes i categories.

Pel que fa al model de cossos i escales de personal funcionari de les administracions públiques catalanes que preveu l'avantprojecte de Llei, cal tenir en compte que, a part de la seva simplificació, un dels objectius és configurar-lo de forma que es possibiliti la seva mobilitat interadministrativa. Amb aquesta finalitat, s'estableixen cossos d'administració general i cossos d'administració especial, amb descripció de les seves funcions, sent d'aplicació a totes les administracions públiques catalanes. Dintre d'aquesta configuració de cossos continguda en la Llei, les diferents administracions poden estructurar les escales, que responen a l'especialització de les funcions dins dels cossos creats. Es considera que aquesta regulació s'ajusta a la legislació bàsica i respecta l'àmbit d'autonomia de les administracions locals, alhora que possibilita avançar en una configuració homogènia de cossos en totes les administracions públiques catalanes amb la finalitat de permetre la seva mobilitat.

Convé destacar que, tot i que inicialment aquesta fou la valoració de l'observació, aquesta ha quedat sense efecte, atès que el contingut al qual fa referència ja no figura en l'Avantprojecte de Llei. Més endavant, en l'apartat dedicat al tràmit addicional d'aportacions d'aquesta memòria, es recull de manera adequada el canvi introduït en la regulació dels cossos, fruit d'una nova reflexió i valoració per part de la unitat promotora de la iniciativa.

Observació 404

Quant a la disposició addicional dotzena, apartat 3, tindrà un important impacte econòmic en els ens locals la integració del personal en el cos tècnic superior, grup B, previst a l'article 33 de l'avantprojecte, i res s'ha previst en aquest sentit. A nivell local la integració en administració especial serà complexa i requerirà un estudi detallat, especialment pel que fa al grup B i subgrup C1 d'administració especial, doncs en la definició de l'article 33 és quasi inapreciable la diferència entre un i l'altre, la qual cosa propiciarà reclamacions.

424/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

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

Valoració: Proposta no atesa.

L'article 76 del Text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic, aprovat pel Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre (TREBEP), determina els grups de classificació professional del personal funcionari de carrera, indicant que els cossos i escales es classifiquen, d'acord amb la titulació exigida per a l'accés als mateixos, en els grups següents:

...

Grup B. Per a l'accés als cossos i escales del grup B s'exigirà estar en possessió del títol de Tècnic Superior.

Grup C. Dividit en dos subgrups, C1 i C2, segons la titulació exigida per a l'ingrés:

C1: Títol de Batxiller o Tècnic

C2: Títol de Graduat en Educació Secundària Obligatòria

...

Resulta necessària, per tant, l'adaptació de l'avantprojecte de la normativa bàsica. En aquest sentit, i quant als cossos d'administració especial, es crea el cos tècnic superior (grup B), per al qual s'exigeix el títol de tècnic superior (formació professional).

La distinció entre el cos tècnic superior (grup B) i el cos tècnic (grup C, subgrup C1), resta determinada per la titulació exigida per a l'accés (Títol de Tècnic Superior o de Tècnic, respectivament) i, per tant, pel contingut de les funcions tècniques que aquest diferent nivell de titulació de formació professional comporta.

Convé destacar que, per bé que inicialment aquesta fou la valoració feta a l'observació, aquesta ha decaït perquè el contingut al qual es refereix ja no es recull en l'avantprojecte de Llei. Més endavant, en l'apartat relatiu al tràmit addicional d'aportacions d'aquesta memòria, es recull convenientment el canvi produït al respecte de la regulació dels cossos, fruit d'una nova reflexió i valoració feta per part de la unitat promotora de la iniciativa.

Observació 405

Els processos de promoció interna especial que es regulen per a la integració indiquen en la disposició addicional tretzena pel cos administratiu que "s'han de convocar *excepcionalment per dues vegades*", mentre que els processos de la disposició addicional catorzena per a la integració en els cossos i escales d'administració especial "han de convocar-se fins a dues vegades". No es clarifica el motiu que siguin dues vegades ni el termini en que s'han de realitzar; i tampoc s'adverteix el motiu pel qual en un cas és preceptiu dues vegades i en l'altre és un topall màxim.

Valoració: Proposta atesa parcialment.

Es modifica l'aparat 1 de la disposició addicional tretzena en els termes següents:

Disposició addicional tretzena. Procediment de promoció interna especial per a la integració en el cos administratiu, grup de classificació C, subgrup C1.

425/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

425 de 838

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

1. El personal funcionari de carrera dels cossos i escales d'auxiliars administratius, grup de classificació C, subgrup C2, pot integrar-se en el cos administratiu, grup de classificació C, subgrup C1, mitjançant processos selectius de promoció interna especial. **Aquests processos, que tenen caràcter excepcional, es poden convocar fins a ~~que s'han de convocar excepcionalment per~~ dues vegades a partir de la publicació d'aquesta Llei. Es pot participar sense el requisit de titulació si s'acredita una antiguitat de deu anys en el subgrup C2 o de cinc anys i la superació d'un curs específic de formació establert a aquest efecte.**

Es modifica l'apartat 1 de la disposició addicional catorzena en els termes següents:

Disposició addicional catorzena. Procediments de promoció interna especial per a la integració en els cossos i escales d'administració especial dels grups i subgrups de classificació professional A1, B i C1

1. La integració en el cos superior facultatiu, grup A, subgrup A1, dels funcionaris de cossos i escales d'administració especial del subgrup A2 declarats a extingir, així com la integració en el cos tècnic superior, grup B, del personal funcionari de carrera de cossos i escales d'administració especial del subgrup C, i la integració en el cos tècnic, grup C1, dels funcionaris de carrera dels cossos i escales d'administració especial del subgrup C2, s'ha de dur a terme mitjançant processos selectius de promoció interna especials. Aquests processos selectius, que tenen caràcter excepcional, **han de es poden convocar-se** fins a dues vegades a partir de la publicació d'aquesta Llei. En tot cas, els processos de promoció interna especial tindran lloc des de cossos o escales de les mateixes àrees d'activitat o funcionals.

No es determina en la Llei cap termini per portar a terme els processos de promoció interna especial per tal de permetre la seva flexibilitat i adaptació a les necessitats de cada administració. Es fixa un nombre de convocatòries màxim (dues) per afavorir el procediment d'integració. Tanmateix, si un únic procés permet dur a terme la integració, no caldrà convocar-ne dos.

Convé destacar que, per bé que inicialment aquesta fou la valoració feta a l'observació, aquesta ha decaigut perquè el contingut al qual es refereix ja no es recull en l'avantprojecte de Llei. Més endavant, en l'apartat relatiu al tràmit addicional d'aportacions d'aquesta memòria, es recull convenientment el canvi produït al respecte de la regulació dels cossos, fruit d'una nova reflexió i valoració feta per part de la unitat promotora de la iniciativa.

Observació 406

L'article 30, sobre creació, modificació i supressió de cossos i escales, indica que els cossos i escales es creen mitjançant llei i que dins dels cossos es poden crear escales.

L'article 32 (cossos d'administració general) no regula el cos subaltern, tot i que la norma s'adreça a totes les administracions públiques catalanes i només preveu la laboralització per a la Generalitat.

L'article 33 (cossos d'administració especial) tampoc regula cap cos pel subgrup agrupacions professionals, que pugui comprendre el personal AP de serveis especials.

426/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

426 de 838

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

La disposició addicional vuitena preveu que es poden crear agrupacions professionals sense requisit de titulació, però també indica que quan aquesta Llei fa referència a cossos i escales s'han d'entendre incloses les agrupacions professionals de funcionaris sense requisit de titulació. I la disposició addicional dotzena, relativa a la integració del personal funcionari en els nous cossos i escales, indica que a efectes d'integració del personal funcionari, les referències als cossos i escales vigents a l'entrada en vigor d'aquesta Llei s'entenen aplicables també a altres agrupacions de personal funcionari de les administracions públiques catalanes.

El redactat és ambigu i no és prou entenedor ni coherent doncs no és possible saber en quin cos s'integrarà aquest personal, si no s'ha creat cap cos en l'articulat de la norma pel personal AP. Aquest personal funcionari és una realitat dels ens locals, tant en administració general com especial.

Valoració: Proposta no atesa.

D'acord amb els grups de classificació de funcionaris que preveu l'article 76 del Text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic, aprovat pel Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre (TREBEP), el nou model de cossos i escales de l'ocupació pública catalana no contempla cap cos del grups D i E, si be, a la disposició addicional vuitena estableix la possibilitat que les administracions públiques catalanes puguin crear agrupacions professionals de funcionaris sense requisit de titulació, en els termes de la disposició addicional sisena del TREBEP.

L'Avantprojecte de llei no preveu que el personal funcionari del vigent grup E pugui integrar-se en cap cos o escala. Pel que fa la personal funcionari del cos subaltern de l'Administració de Generalitat, s'estableix un procediment per a la seva laboralització en els termes que estableix la disposició addicional quinzena (el contingut de la que era inicialment aquesta disposició quinzena, relativa al procediment de laboralització del personal funcionari de carrera de l'agrupació professional del cos subaltern de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, ha dekaigut del text).

Convé destacar que, per bé que inicialment aquesta fou la valoració de l'observació, aquesta ha dekaigut perquè el contingut al qual es refereix, especialment en relació amb els que eren els articles 32 i 33, relatius a l'ordenació dels cossos d'administració general i dels cossos d'administració especial, ja no es recull en l'Avantprojecte de llei. Més endavant, en l'apartat relatiu al tràmit addicional d'aportacions d'aquesta memòria, es recull convenientment el canvi produït al respecte de la regulació dels cossos, fruit d'una nova reflexió i valoració feta per part de la unitat promotora de la iniciativa.

D'altra banda, tal com s'exposa a l'apartat VIII d'aquesta memòria relatiu a la valoració del dictamen del Consell de Treball, Econòmic i Social de Catalunya, s'ha incorporat a l'article 29 les agrupacions professionals sense requisit de titulació, inicialment regulades a la disposició addicional vuitena (que ara passa a regular el registre retributiu). De manera que l'observació ha estat atesa.

Així, s'incorpora a l'apartat 1 de l'article 29 la lletra d) amb la redacció següent:

d) Agrupacions professionals sense requisit de titulació.

427/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

427 de 838

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

Les administracions públiques catalanes poden crear agrupacions professionals de funcionaris sense requisit de titulació, per a l'accés a les quals no s'exigeix tenir cap de les titulacions previstes en el sistema educatiu.

Observació 407

La disposició addicional setzena regula els processos de funcionarització del personal laboral. Preveu que el personal laboral fix en actiu i en suspensió contractual pugui participar en aquests processos. L'article 45 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, que aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors, regula un seguit de motius de suspensió del contracte, entre els que s'inclou la suspensió d'ocupació i salari o les excedències voluntàries per interès particular. Caldria excloure de la possibilitat de participar alguns supòsits que no encaixen amb la finalitat dels processos de funcionarització.

Aquesta observació s'ha d'entendre referida a l'actual disposició addicional novena.

Valoració: Proposta no atesa.

No es considera adient limitar la participació en els processos selectius de funcionarització al personal laboral per motiu de la suspensió del contracte en determinades circumstàncies, atès que aquests processos suposen l'oportunitat de regularitzar la vinculació del personal i adaptar-la al nou model.

A banda d'això, tal com es recull convenientment més endavant en la present memòria, convé destacar que fruit de les actuacions addicionals dutes a terme amb posterioritat als tràmits d'audiència i d'informació pública, s'han precisat determinats aspectes relatius a la terminologia emprada en la disposició addicional setzena, actual novena. Concretament, en el sentit de referir-se a processos de canvi de règim jurídic del personal laboral, en lloc de funcionarització, mantenint totes les garanties, això és, que el personal laboral fix que no participi en els processos selectius de canvi de règim jurídic o no els superi manté la seva vinculació amb l'administració amb ocupació d'un lloc de treball a extingir. En cap cas la determinació d'un lloc de treball com a propi d'un cos o una escala de personal funcionari comporta l'extinció del contracte de treball del personal laboral fix que l'ocupa, ni afecta les expectatives de promoció professional i mobilitat.

Aquesta disposició ha quedat redactada en els termes següents:

Disposició addicional novena. Processos de canvi de règim jurídic del personal laboral

1. El personal laboral fix que ocupi llocs de treball classificats com de naturalesa funcional pot participar en els processos selectius de canvi de règim jurídic, mitjançant promoció interna, per a l'accés als cossos o escales corresponents. Els processos selectius de canvi de règim jurídic es regiran pels principis d'igualtat, mèrit, capacitat i publicitat, i les persones participants han de posseir la titulació necessària per accedir als cossos i escales corresponents, d'acord amb el grup de classificació professional, i la resta de requisits exigits en la convocatòria.

El personal laboral fix que superi el procés selectiu de canvi de règim jurídic i sigui nomenat funcionari de carrera del cos o escala corresponent extingirà automàticament el seu contracte de treball i romandrà en el mateix lloc de treball que ocupa com a personal laboral fix, el qual

428/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

428 de 838

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

serà objecte de reconversió en un lloc de treball de personal funcionari del cos o escala corresponent en la relació de llocs de treball.

La reconversió de llocs de treball en cap cas pot suposar una minva retributiva per als seus ocupants de tal manera que si les retribucions són inferiors es té dret a percebre, mentre es continui ocupant el lloc de treball reconvertit, un complement personal transitori absorbible per un import equivalent a la diferència entre les retribucions del lloc de treball que ocupava com a personal laboral i les pròpies de la classificació i la valoració del lloc de treball dins del cos o escala corresponent.

2. El personal laboral fix que no participi en els processos selectius de canvi de règim jurídic o no els superi manté la seva vinculació amb l'administració amb ocupació del lloc de treball a extingir.

3. En cap cas la determinació d'un lloc de treball com a propi d'un cos o una escala de personal funcionari comporta l'extinció del contracte de treball del personal laboral fix que l'ocupa, ni afecta les expectatives de promoció professional i mobilitat.

Observació 408

En relació amb la disposició addicional setzena, sobre els processos de funcionarització del personal laboral, l'estructura retributiva del personal laboral es determina en convenis col·lectius o contractes per mandat de l'article 26 de l'Estatut dels treballadors. Aquests poden regular la percepció d'altres conceptes diferents als triennis als que al·ludeix la disposició addicional setzena pel personal laboral (per exemple quinquennis).

Aquesta observació s'ha d'entendre referida a l'actual disposició addicional novena.

Valoració: S'atén la proposta.

Es modifica l'apartat 2 de la disposició addicional setzena, en els termes següents:

2. El personal laboral fix en servei actiu o en una situació de suspensió contractual que ocupi llocs de treball classificats com de naturalesa funcional pot participar en els processos selectius restringits d'accés als cossos o escales corresponents, sempre que posseeixi la titulació necessària i compleixi els requisits exigits.

*El personal que superi el procés selectiu i sigui nomenat funcionari de carrera del cos o escala corresponent roman en el mateix lloc de treball que ocupava com a personal laboral fix, amb destinació definitiva i els llocs de treball ocupats com a personal laboral fix han de ser reconvertits en llocs del cos o escala corresponent en la relació de llocs de treball. Aquesta reconversió de llocs de treball en cap cas pot suposar una minva retributiva per als seus ocupants de tal manera que, si escau, es té dret a percebre un complement personal transitori absorbible per un import equivalent a la diferència entre les retribucions del lloc de treball que ocupava com a personal laboral, ~~inclosos els triennis~~ **inclòs el complement d'antiguitat**, i les pròpies de la classificació i la valoració del lloc de treball dins del cos o escala corresponent.*

429/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

429 de 838

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

Malgrat inicialment aquesta fou la valoració, convé dir que tal com es recull convenientment més endavant en la present memòria, fruit de les actuacions addicionals dutes a terme amb posterioritat als tràmits d'audiència i d'informació pública, en concret amb la Federació de Municipis de Catalunya (FMC), s'ha modificat el contingut d'aquesta disposició addicional setzena, actual novena, i l'observació no ha estat atesa. Es pot veure la redacció definitiva d'aquesta disposició en la valoració de l'observació immediatament anterior.

Observació 409

En la disposició addicional setzena, sobre els processos de funcionarització del personal laboral, es podria aclarir que un cop es prengui possessió del nou lloc a resultes de la funcionarització s'extingeix la relació laboral anterior, per evitar conflictes respecte qui defensa una eventual excedència per incompatibilitat.

Aquesta observació s'ha d'entendre referida a l'actual disposició addicional novena.

Valoració: S'atén la proposta.

Es modifica el segon paràgraf de l'apartat 2 de la disposició addicional setzena en els termes següents:

*El personal que superi el procés selectiu i sigui nomenat funcionari de carrera del cos o escala corresponent **perd la vinculació com a personal laboral, si bé** roman en el mateix lloc de treball que ocupava ~~com a personal laboral fix~~, amb destinació definitiva, i lloc de treball ocupat com a personal laboral fix ha de ser reconvertit en un lloc del cos o escala corresponent en la relació de llocs de treball.*

Tot i que inicialment aquesta fou la valoració, convé dir que tal com es recull convenientment més endavant en la present memòria, fruit de les actuacions addicionals dutes a terme amb posterioritat als tràmits d'audiència i d'informació pública, en concret amb la Federació de Municipis de Catalunya (FMC), s'ha modificat el contingut d'aquesta disposició addicional setzena, actual novena. Es pot veure la redacció definitiva d'aquesta disposició en la valoració de l'observació 407.

Observació 410

La disposició addicional dinovena indica que *"Als efectes de facilitar la mobilitat interadministrativa mitjançant els sistemes previstos en aquesta Llei, el Govern de la Generalitat, amb l'informe previ del Consell de l'Ocupació Pública Catalana, ha d'establir l'equivalència entre els cossos i escales de les administracions públiques catalanes, de conformitat amb l'analogia funcional i el nivell de titulació exigida per a l'accés."* És una qüestió suficientment important com per a que no s'estableixi un mínim de regulació que permeti conèixer els criteris sota els quals el Govern de la Generalitat determinarà aquesta equivalència que, en tot cas, haurà de respectar el principi d'autonomia local.

Aquesta observació s'ha d'entendre referida a l'actual disposició addicional dotzena.

Valoració: Proposta no atesa.

430/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

430 de 838

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

L'equivalència o homologació entre els cossos i escales de les administracions públiques catalanes es determinarà, tal com preveu la disposició addicional dinovena, actual disposició addicional dotzena, atenent a l'analogia funcional i al nivell de titulació exigida per accedir. No es considera adient una regulació més exhaustiva en la Llei, només la previsió d'aquesta habilitació. Els criteris i el procediment d'equivalència requeriran l'estudi i coneixement dels cossos i escales que configuren l'ocupació pública de les diferents administracions catalanes.

Per tal de millorar el redactat, es substitueix en la disposició addicional dinovena, actual dotzena, el terme "equivalència" per "**homologació**":

Disposició addicional dinovena (actual dotzena). **Equivalència Homologació** dels cossos i escales a l'efecte de mobilitat interadministrativa

*A l'efecte de facilitar la mobilitat interadministrativa mitjançant els sistemes previstos en aquesta Llei, el Govern de la Generalitat, amb l'informe previ del Consell de l'Ocupació Pública Catalana, ha d'establir l'**equivalència homologació** entre els cossos i escales de les administracions públiques catalanes, de conformitat amb l'analogia funcional i el nivell de titulació exigida per a l'accés.*

Observació 411

La disposició addicional vint-i-unena preveu la figura de les reassignacions funcionals d'empleats públics, segons la qual les administracions públiques catalanes via convenis de col·laboració interadministrativa o de programes per al desenvolupament de projectes d'interès comú, poden dur a terme reassignacions funcionals d'empleats públics per un màxim de quatre anys. La regulació d'aquesta figura és poc precisa i requereix de major concreció per evitar equívocs en la seva aplicació, com ara si suposa un canvi d'Administració o si la reassignació és dins la mateixa Administració. Altrament, pot tenir importants implicacions des la perspectiva laboral.

Aquesta observació s'ha d'entendre referida a l'actual disposició addicional catorzena.

Valoració: Proposta atesa parcialment.

Les reassignacions funcionals d'empleats públics són un instrument de col·laboració entre les administracions públiques i es troben actualment previstes en la disposició addicional vint-i-sisena 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, referides als departaments i les entitats del sector públic i les universitats catalanes. Es considera convenient ampliar les esmentades reassignacions funcionals a totes les administracions públiques catalanes i les seves entitats del sector públic, en el marc de convenis de col·laboració interadministrativa o de programes per al desenvolupament de projectes d'interès comú.

Atès que aquestes reassignacions han de tenir caràcter voluntari, es modifica el redactat de la disposició addicional vint-i-unena, actual catorzena, per tal que quedi recollit:

Disposició addicional vint-i-unena (actual disposició addicional catorzena). Reassignacions funcionals d'empleats públics

431/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

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

Amb la finalitat d'aconseguir un millor aprofitament dels recursos que garanteixi l'eficàcia del servei que es presta als ciutadans, les administracions públiques catalanes i les seves entitats del sector públic, en el marc de convenis de col·laboració interadministrativa o de programes per al desenvolupament de projectes d'interès comú, poden dur a terme reassignacions funcionals d'empleats públics de caràcter voluntari, amb una durada màxima de quatre anys, d'acord amb la normativa laboral i de funció pública aplicable.

Observació 412

La disposició addicional vint-i-tresena regula el reconeixement dels serveis prestats a efectes de triennis. Es preveu que les administracions públiques han de reconèixer d'ofici els serveis prestats a la pròpia Administració. Això no s'ajusta a l'establert en la disposició addicional 1^a de la Llei 70/1978, de 26 de desembre, de reconeixement de serveis previs en l'Administració Pública, que disposa que aquest dret ha de ser computat a instància de part.

Aquesta observació s'ha d'entendre referida a l'actual disposició addicional setzena.

Valoració: Proposta no atesa.

La disposició addicional vint-i-tresena, actual disposició addicional setzena, determina a l'apartat 3 que les administracions públiques han de reconèixer d'ofici els serveis prestats a la mateixa administració, previsió que s'ajusta a la gestió que s'està portant a terme, tenint en compte que tant les administracions com els empleats públics disposen de tota la informació sobre les circumstàncies que generen el dret a l'esmentat reconeixement a efectes de triennis i el context en el qual es va aprovar la Llei 70/1978 es troba superat. Quant al reconeixement de serveis prestats en altres administracions públiques, la mateixa disposició addicional estableix que és necessari disposar de l'acreditació emesa per l'administració on es van prestar els serveis i hi han de constar els anys, mesos i dies de serveis prestats, així com l'equivalència amb el grup o subgrup de classificació de funcionaris que correspongui, d'acord amb les titulacions i requisits que disposava i el lloc de treball efectivament desenvolupat.

Observació 413

La disposició addicional vint-i-cinquena regula els efectes del silenci administratiu en procediments de matèria de personal i d'ocupació pública. Aquesta disposició incorpora el ja previst en l'article 49 de la Llei 2/2021, del 29 de desembre, de mesures fiscals, financeres, administratives i del sector públic. Cap de les dues regulacions indica els terminis procedimentals per a que apliqui el referit silenci, per la qual cosa cal estar al previst en el Reial decret 1777/1994, de 5 d'agost, d'adequació de les normes reguladores dels procediments de gestió de personal a la Llei 30/1992, de 26 de novembre, de règim jurídic de les Administracions públiques i del procediment administratiu comú, la vigència del qual va ser ratificada per la sentència de 28 de maig de 2019 del Tribunal Suprem, sala contenciosa-administrativa. Tot l'anterior genera un trenca-closques normatiu quan s'ha d'aplicar el silenci administratiu en matèria de personal a Catalunya, per la qual cosa es suggereix que es regulin en l'avantprojecte els terminis de resolució de les diferents peticions.

Aquesta observació s'ha d'entendre realitzada a l'actual disposició addicional divuitena.

432/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

432 de 838

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

Valoració: Proposta no atesa.

Tal com determina l'apartat 3 de la disposició addicional vint-i-cinquena, actual disposició addicional divuitena, els terminis màxims de resolució dels procediments administratius en matèria de personal es determinaran reglamentàriament, atès que pel contingut i extensió de la matèria no es considera adient establir-los en la Llei.

Observació 414

La disposició addicional vint-i-setena preveu la compartició de serveis indicant que “1. *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*”. El literal de l'apartat 1 no permet conèixer si té cap afectació al món local, si bé, de considerar-se, és una qüestió prou important com per a que sigui desplegada i explicada en major profunditat.

Aquesta observació s'ha d'entendre referida a l'actual disposició addicional vintena.

Valoració: S'atén la proposta.

Es modifica l'apartat 1 de la disposició addicional vint-i-setena, actual disposició addicional vintena, en els termes següents:

1. En matèria d'ocupació pública, en l'àmbit de l'Administració de la Generalitat i el seu sector públic, 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.

22. Intersindical-CSC

En data 13 de març de 2024, el senyor Sergi [REDACTED], en representació del sindicat Intersindical-CSC, formula les següents al·legacions:

Observació 415

En relació amb l'article 1 (objecte) i a la definició de l'expressió “ocupació pública”, es podria adoptar una fórmula semblant a la que utilitza l'apartat 2 de l'art. 1 de la Ley 11/2022, de 1 de diciembre, del Empleo Público Vasco: “*El empleo público vasco se define como el conjunto de puestos de trabajo desde los que se prestan servicios profesionales retribuidos en cualquiera de las administraciones públicas, instituciones y órganos recogidos en el ámbito de aplicación de esta ley*”, afegint: **ja sigui mitjançant una relació de caràcter estatutari o bé laboral**, i “**amb l'objectiu essencial del compliment de l'interès general**”.

Valoració: Proposta no atesa.

La Llei basca parteix d'una definició d'ocupació pública molt més limitada, atès que es fonamenta exclusivament en el lloc de treball (element objectiu), mentre que l'Avantprojecte de llei conté una definició molt més àmplia referida tant a l'ordenació (element objectiu) com als empleats públics (element subjectiu), sense oblidar la vessant fonamental en una

433/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

433 de 838

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

Administració pública com és la dels interessos públics i l'orientació a la prestació dels serveis a la ciutadania (element finalista).

Observació 416

A l'article 9, sobre el personal laboral, la redacció és confusa en distingir entre la legislació bàsica estatal i la legislació laboral. S'hauria de simplificar el redactat com en altres lleis autonòmiques d'ocupació pública (i el mateix TREBEP), remetent a la legislació laboral i a les normes convencionals, en defecte de les disposicions que expressament prevegi la Llei que li siguin d'aplicació al personal laboral.

Valoració: Proposta no atesa.

L'article 9 de l'Avantprojecte de llei especifica que el personal laboral es regeix per la legislació bàsica estatal en matèria d'ocupació pública, per la legislació laboral, pels preceptes de la Llei que expressament li siguin aplicables i per la resta de normativa convencionalment aplicable.

La referència d'aquesta disposició a la legislació bàsica és a la "legislació bàsica estatal en matèria d'ocupació pública", és a dir, al Text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic, aprovat pel Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre (TREBEP), la Llei 53/1984, de 26 de desembre, d'Incompatibilitats del personal al servei de les Administracions Públiques, i la resta de legislació bàsica en matèria d'ocupació pública. Més enllà de la normativa bàsica, el Parlament de Catalunya té competència plena per a legislar en matèria d'ocupació pública, d'acord amb el marc competencial previst a la Constitució Espanyola i l'Estatut d'Autonomia. Per contra, respecte de la legislació laboral, l'Estat té competència exclusiva. En conseqüència, cal diferenciar-ho.

Observació 417

A l'article 11, sobre el Consell de l'Ocupació Pública Catalana, apartat 5, quant a la possibilitat de constituir ponències de treball, manca la referència a la participació dels representants de les organitzacions sindicals.

Valoració: Proposta atesa parcialment.

Les ponències de treball del Consell de l'Ocupació Pública Catalana van adreçades a la participació de persones expertes exclusivament. Res impediria comptar amb representants de les organitzacions sindicals si, per raó de l'expertesa, fos convenient la seva participació en ponències. Així, es suprimeix la concreció dels àmbits per no restringir.

Es modifica l'apartat 5 de l'article 11, en els termes següents:

5. El Consell ha d'elaborar la seva normativa d'organització i pot constituir ponències de treball en els casos en què ho consideri convenient, amb persones expertes. ~~els àmbits científic, tecnològic, cultural o, associatiu.~~

Tanmateix, convé destacar que amb posterioritat s'ha modificat lleugerament la redacció d'aquest apartat 5 de l'article 11 -que no altera el sentit ni el contingut de la valoració de la proposta-, i que finalment resta redactat de la forma següent:

434/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

434 de 838

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

5. El Consell ha d'elaborar i **aprovar** la seva normativa d'organització interna i pot constituir ponències de treball amb persones expertes.

A l'apartat V de la present memòria s'exposa convenientment aquest canvi.

Observació 418

Si bé a l'article 2 (principis informadors), apartat 2, es disposa que l'ocupació pública és regeix per d) *La igualtat efectiva de dones i homes, la transversalitat de la perspectiva de gènere en les actuacions, 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*, en l'articulat que fa referència a la composició dels òrgans creats "ad hoc" per al tractament i estudi de les matèries relatives a funció pública que afectin els treballadors de les diverses Administracions Públiques catalanes, es fa ús de l'expressió "*en la seva composició es procurarà la representació paritària de dones i homes*", com a tendència i no pas com a criteri. Mal exemple si no es comença a aplicar la paritat efectiva en aquests òrgans, el Consell de l'Ocupació Pública Catalana (article 11.2) i la Comissió de Coordinació Tècnica de l'Ocupació Pública Catalana (article 12.5).

Valoració: Proposta atesa parcialment.

La representació en alguns òrgans ve predeterminada pels càrrecs dels seus membres (per exemple, la Comissió Tècnica de l'Ocupació Pública) i, per tant, no sempre és possible garantir la representació paritària de dones i homes en la seva composició. Llevat d'aquests supòsits, i pel que fa als òrgans col·legiats, l'avantprojecte de Llei inclou la previsió proposada quant al respecte al principi de representació paritària de dones i homes.

Es modifiquen els articles 11.2 i 12.5 en els termes següents:

Article 11. El Consell de l'Ocupació Pública Catalana

2. Integren el Consell de l'Ocupació Pública Catalana:

...

*En la composició del Consell de l'Ocupació Pública Catalana s'ha de ~~vetllar per~~ **garantir** la representació paritària de dones i homes.*

Article 12. La Comissió de Coordinació Tècnica de l'Ocupació Pública Catalana

*5. El funcionament de la Comissió de Coordinació Tècnica de l'Ocupació Pública Catalana resta subjecte al règim jurídic aplicable als òrgans col·legiats i en la seva composició ~~es vetlla~~ **per s'ha de garantir** la representació paritària de dones i homes.*

Observació 419

Quant als òrgans de l'ocupació pública catalana, es fa remissió a la normativa en matèria d'organització de les competències dels Departaments de l'Administració de la Generalitat, i establiment amb caràcter genèric de les funcions dels Departaments, reenviant, en previsió de canvis normatius, als decrets orgànics d'estructura i funció, i amb subjecció a les normes i

435/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

435 de 838

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

críteris que es determinin reglamentàriament pel Govern o per l'òrgan competent de la funció pública, en funció de la matèria.

Valoració: Proposta no atesa.

La regulació continguda a l'Avantprojecte de llei sobre els òrgans de l'ocupació pública catalana es considera suficient, sens perjudici que normes de rang reglamentari puguin desplegar les previsions legal. No s'adiu amb la finalitat de la Llei una regulació exhaustiva dels aspectes organitzatius.

Observació 420

A l'article 19, sobre les departaments de l'Administració de la Generalitat, a l'apartat 3 referent a les competències dels departaments amb personal amb normativa específica, es proposa concretar el personal i l'òrgan competent.

Valoració: Proposta no atesa.

La determinació dels òrgans competents dels departaments en relació amb el personal amb normativa específica s'ha de realitzar en l'esmentada normativa específica.

Observació 421

D'acord amb l'art. 19.2.g), és una competència dels titulars de les secretaries generals dels Departaments (ja ni tan sols dels Consellers/es) "*Aprovar o modificar les funcions dels llocs de treball, així com les relacions de llocs de treball i els instruments d'ordenació d'ocupació pública complementaris, d'acord amb les directrius i els criteris establerts pel departament competent en matèria d'ocupació pública*".

En tot cas, aquesta competència quant a les relacions de llocs de treball (RLT per part dels Departaments s'ha de circumscriure a ***proposar el disseny i les funcions dels llocs de treball i les relacions de llocs de treball del seu Departament, així com dels instruments complementaris d'ordenació de l'ocupació pública, que es confeccionaran d'acord amb les directrius establertes per l'òrgan competent de funció pública***.

La competència d'aprovació de les RLT, així com de la seva modificació, ha de restar en mans d'aquest òrgan de funció pública, si és que no s'opta per la via basca, d'elevació de la proposta conjunta d'aprovació/modificació de les RLT dels diferents Departaments i organismes autònoms de Funció Pública al Govern.

S'hauria d'afegir també la publicitat de les RLT al DOGC.

Valoració: Proposta no atesa.

La competència per a l'aprovació de les relacions de llocs de treball s'atribueix en l'Avantprojecte de llei a les persones titulars de les secretaries generals dels departaments (article 19.2.g), sens perjudici que correspon a la persona titular de la secretaria sectorial competent en matèria d'ocupació pública elaborar els criteris generals i directrius relatives a

436/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

436 de 838

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

la relació de llocs de treball i, si escau, a la valoració d'aquests llocs (article 16.d). L'Avantprojecte de llei aposta per la descentralització competencial.

L'article 41.2 determina que les relacions de llocs de treball de l'Administració de la Generalitat de Catalunya s'han de publicar anualment en el *Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya* i que les relacions de llocs de treball de la resta d'administracions públiques s'han de publicar amb una periodicitat anual en el butlletí o diari oficial corresponent.

Malgrat aquesta fou la valoració de l'observació, tal com es recull convenientment a l'apartat V d'aquesta memòria relatiu al tràmit addicional d'aportacions, l'article 19 i la present observació ha estat objecte d'un nou anàlisi per part de la unitat promotora de la iniciativa, així es reordena la competència per aprovar les RLT, que ja no correspon a les persones titulars de les secretaries generals dels departaments de l'Administració de la Generalitat, sinó a la Comissió Tècnica de l'Ocupació Pública. De manera que la present observació es pot entendre parcialment atesa.

Així, finalment l'article 17.3 estableix el següent:

3. Són funcions de la Comissió Tècnica de l'Ocupació Pública:

c) Aprovar o modificar les funcions dels llocs de treball, així com les relacions de llocs de treball i els instruments de gestió de llocs de treball complementaris, d'acord amb les directrius i els criteris establerts per la secretaria sectorial competent en matèria d'ocupació pública.

Observació 422

Les referències al personal laboral, classificant-lo merament en fix o temporal, s'han d'obviar, en atenció al TREBEP, art. 8.2, que estableix les classes de personal a les Administracions Públiques, i diferencia, a la lletra c) entre personal laboral fix, per temps indefinit o temporal, així com a l'art. 11 del mateix TREBEP, apartat 1, darrer incís: "*en funció de la durada del contracte, el personal laboral serà fix, per temps indefinit o temporal*". No només en virtut de l'existència d'aquests preceptes, sinó per la jurisprudència que va crear també el concepte de "*treballador indefinit no fix*" en la prestació de serveis a l'àmbit de les Administracions Públiques (recordar STJUE de 22 de febrer de 2024).

Valoració: Proposta no atesa.

L'article 8 del Text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic, aprovat pel Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre (TREBEP) determina la classificació dels empleats públics i, quant al personal laboral, fa referència al personal fix, per temps indefinit o temporal. Així mateix, l'article 11, relatiu al personal laboral, determina que, en funció de la durada del contracte, aquest podrà ser fix, per temps indefinit o temporal. En cap d'aquests articles i tampoc al llarg del TREBEP es troba una definició més explícita.

Atès que la vinculació laboral per temps indefinit respon al reconeixement de situacions irregulars (personal indefinit no fix) o específiques de determinat personal laboral (professorat de religió), no es considera susceptible de regulació dintre de les classes de personal laboral, sens perjudici que es fa referència explícita en la disposició addicional primera al personal indefinit no fix.

437/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

437 de 838



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

Tanmateix, si bé aquesta fou la valoració, tal com es recull convenientment a l'apartat V d'aquesta memòria relatiu al tràmit addicional d'aportacions, finalment els articles 21.2 i 24.2 han estat objecte de modificació fruit d'una nova reflexió per part de la unitat promotora de la iniciativa, i s'ha atès l'observació. Així, els articles 21.2 i 24.2 han quedat redactats en els termes següents:

Article 21. Classes d'empleats públics

2. Els empleats públics, en funció de les peculiaritats del seu règim jurídic, es classifiquen en:

- a) Personal funcionari de carrera.*
- b) Personal funcionari interí.*
- c) Personal laboral, sigui fix, indefinit o temporal.*
- d) Personal eventual.*

Article 24. Personal laboral

2. El personal laboral pot tenir la condició de fix, indefinit o temporal.

Observació 423

A l'article 23.1.b) quant als funcionaris interins que ocupen el lloc de treball d'un altre funcionari amb jornada reduïda o en altres supòsits d'absència parcial en el lloc de treball (es podrien afegir les accions formatives, expressament), es diu que "Aquest nomenament podrà abastar la substitució de diversos supòsits d'absència a temps parcial, sempre que no se superi la jornada ordinària i el nomenament sigui competència del mateix òrgan administratiu" (article 23.1b). Seria més correcte establir que "el nomenament podrà abastar **les reduccions o absències parcials de jornada de diversos funcionaris**, sempre que no se superi la jornada ordinària i el nomenament sigui competència del mateix òrgan administratiu".

Valoració: S'atén la proposta.

Es modifica l'apartat 1.b) de l'article 23 en els termes següents:

Article 23. Personal funcionari interí

1. És personal funcionari interí el que, per raons expressament justificades de necessitat i urgència, presta serveis amb caràcter excepcional i temporal per a l'exercici de funcions pròpies de personal funcionari de carrera i amb un nomenament vinculat a un lloc de treball, inclòs o no en la relació de llocs de treball, quan es doni alguna de les circumstàncies següents:

...

b) La substitució transitòria de la persona que desenvolupi el lloc de treball, ja sigui com a titular del lloc o com a persona funcionària interina, durant el temps estrictament necessari.

En les resolucions de nomenament d'interinitat per substitució s'hi ha de fer constar la persona substituïda i la causa de la substitució.

438/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

438 de 838

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

*En els casos de reducció de jornada o altres supòsits d'absència a temps parcial, es pot nomenar personal funcionari interí per cobrir la part de la jornada de treball de la persona que desenvolupa el lloc de treball. Aquest nomenament pot incloure la substitució de diversos supòsits **de reduccions o absències parcials de la jornada de diversos funcionaris d'absència a temps parcial**, sempre que no se superi la jornada ordinària i el nomenament sigui competència del mateix òrgan administratiu.*

Tanmateix, si bé aquesta fou la valoració inicial, tal com es recull convenientment en l'apartat V d'aquesta memòria relatiu al tràmit addicional d'aportacions, finalment l'actual article 23 ha estat objecte de modificació fruit d'una nova reflexió i anàlisi de la unitat promotora de la iniciativa, i no s'ha atès l'observació, perquè s'ha optat per una redacció més genèrica per tal d'adaptar-se als futurs canvis previstos en la norma bàsica sobre la figura del personal interí. Així, l'article 23.1 resta redactat en els termes següents:

1. És personal funcionari interí el que, per raons expressament justificades de necessitat i urgència, presta serveis amb caràcter excepcional i temporal per a l'exercici de funcions pròpies de personal funcionari de carrera i amb un nomenament vinculat a un lloc de treball, inclòs o no en la relació de llocs de treball.

Les circumstàncies que poden donar lloc al seu nomenament i la durada màxima d'aquest són les que en cada cas disposi la normativa bàsica en matèria d'ocupació pública.

Observació 424

Quant a l'apartat 4 de l'article 23, s'ha de suprimir l'incís final del primer paràgraf, que a la fi de la interinitat motivada per alguna de les causes que s'hi contemplen, no es té dret a compensació econòmica:

*4. En tot cas, l'Administració ha de formalitzar de manera motivada la fi de la relació d'interinitat per qualsevol de les causes següents, **sense dret a cap compensació econòmica**.*

Si bé amb caràcter general l'extinció de la relació de funcionari interí no comportarà mai el dret a indemnització, aquest redactat obvia casos particulars, com els previstos a la Llei 20/2021, de mesures urgents per a la reducció de la temporalitat en l'ocupació pública, que sí contemplen un dret a indemnització de 20 dies de salari per any treballat, amb un màxim de 12 mensualitats, quan l'extinció de la relació funcional es produeix per la cobertura definitiva del lloc ocupat, en virtut dels processos extraordinaris de consolidació de places que regula.

Valoració: Proposta no atesa.

L'article 23.4 no és més que una reproducció de les previsions del Text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic, aprovat pel Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre (TREBEP), incorporades com a conseqüència de la darrera reforma de la Llei 20/2021, de 28 de desembre, de mesures urgents per a la reducció de la temporalitat en l'ocupació pública.

439/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

439 de 838

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

Observació 425

En relació amb l'article 25, sobre el personal eventual, cal recollir que, a més de la publicació dels llocs de treball de personal eventual al DOGC o butlletí oficial corresponent, ha d'existir una RLT específica o un instrument d'ordenació alternatiu d'aquests llocs d'eventuals.

Valoració: Proposta no atesa.

L'article 41 de l'Avantprojecte de Llei, actual article 39, relatiu a les relacions de llocs de treball, determina al seu apartat 1 que "1. *Les relacions de llocs de treball són l'instrument tècnic d'ordenació de la totalitat dels llocs de treball estructurals de personal funcionari, laboral i eventual de cada administració pública, a través dels quals s'organitzen, es racionalitzen i s'ordenen les seves estructures internes per a una prestació eficaç del servei públic.(...)*". Per tant, ja es troba inclosa la previsió que els llocs de personal eventual s'ordinen mitjançant la relació de llocs de treball.

Observació 426

Quant a la figura del personal directiu públic professional, està escassament desenvolupada, només hi ha un article, el 26, on s'hi contempla. Malgrat que l'apartat 6 d'aquest precepte estableix que "*s'ha de regular per reglament el règim jurídic específic del personal directiu públic professional, el procediment de nomenament i cessament o contractació i extinció, la determinació dels llocs de treball que corresponen a les funcions de directiu públic professional i el Registre de personal directiu públic professional*", és necessari desenvolupar legislativament el règim bàsic d'aquest personal i configurar així els paràmetres que han de regir la regulació mitjançant disposicions generals. En particular:

A) Cal procedir a la definició de personal directiu i de funcions directives.

B) S'ha de determinar quin personal resta inclòs com a personal directiu i, alhora, l'exclusió dels alts càrrecs, amb remissió a la Llei 13/1989, de 14 de desembre, d'organització, procediment i règim jurídic de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, i a la Llei 13/2005, de 27 de desembre, del règim d'incompatibilitats dels alts càrrecs al servei de la Generalitat.

C) En l'apartat corresponent a les funcions realitzades pel personal directiu públic professional, cal afegir que han de disposar del nivell d'autonomia i del grau de responsabilitat necessaris en compliment dels objectius perseguits, d'acord amb les directrius dels òrgans de govern de les administracions públiques catalanes.

D) Pel que respecta als requisits per a l'ocupació d'un lloc de treball de personal directiu, s'ha de determinar qui pot accedir-hi, optant preferentment (si no ho és exclusivament) per personal propi que ja presta els seus serveis a les administracions públiques catalanes, ja sigui en règim de personal funcionari o bé com a personal laboral, i en tot cas, per personal aliè, d'altres administracions públiques. Aquesta adscripció a una administració pública s'ha de concretar a la RLT o instrument d'ordenació de llocs de treball de naturalesa directiva.

E) És precís que es determini el nivell de titulació requerit per a l'accés a llocs de treball de personal directiu, exigint-ne la titulació universitària de grau o equivalent.

440/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

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

F) En les relacions de llocs de treball de personal directiu o bé en els instruments d'ordenació corresponents d'aquests llocs, com a contingut mínim s'ha d'incloure també si el lloc de treball de personal directiu es reserva per a personal de les administracions públiques catalanes o, si s'escau, poden participar en els processos de selecció empleats públics d'altres administracions. Si s'accedeix des de la condició de funcionari, cal especificar el tram de carrera necessari, d'acord amb el sistema de progressió professional horitzontal establert al mateix avantprojecte.

No es concreta a l'art. 26 en què han de consistir les "retribucions" d'aquest personal. En aquest sentit, caldria també desglossar les percepcions salarials del personal directiu, aspecte que precisa, almenys quant a la classificació genèrica d'aquestes retribucions, desenvolupament legal. Més quan és habitual, perquè així s'institueix a les Lleis més recents de funció pública de les CCAA, a banda de les retribucions bàsiques i complementàries que pertocquen a tot empleat públic, unes retribucions variables. Si el Parlament ha pensat en l'adopció d'aquest model retributiu, no es pot deixar a desenvolupament reglamentari posterior una qüestió especialment transcendent. Les retribucions variables no poden consistir mai en una retribució fixa i s'han de modular, amb uns percentatges mínim i màxim aplicat sobre la suma de les retribucions bàsiques i complementàries, en relació amb el grau d'assoliment dels objectius fixats per al personal directiu.

G) Pel que fa a l'avaluació periòdica, exigeix afegir al redactat del precepte que el resultat de la mateixa ha de determinar la continuïtat en el lloc de personal directiu, la carrera directiva i, si s'escau, dins del sistema retributiu corresponent, la quantia del complement variable.

H) No s'ha contemplat la carrera directiva.

I) No hi ha cap referència al règim disciplinari del personal directiu, que, en principi, hauria de ser el mateix previst a la Llei per al personal funcionari, amb l'excepció del personal directiu laboral amb contracte d'alta direcció, que s'ha de regir per la legislació laboral.

J) Manca el règim d'incompatibilitats aplicable a aquesta classe de personal.

K) No s'esmenta en quina situació resta el personal funcionari designat com a directiu, ni tampoc el personal laboral que resta adscrit a un lloc d'aquesta naturalesa. Els funcionaris haurien de restar en la situació de servei actiu, llevat que, s'opti, com a alternativa, per l'establiment d'una situació pròpia de prestació de serveis en règim de personal directiu, amb reserva de lloc. El personal laboral romandria en situació d'excedència forçosa, amb reserva també del seu lloc de treball.

Valoració: Proposta no atesa.

El personal directiu públic professional no té la consideració d'empleat públic en el Text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic, aprovat pel Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre (TREBEP). No és objecte de l'Avantprojecte de llei establir amb caràcter exhaustiu la regulació del personal directiu públic professional, sinó els criteris i trets bàsics que determinen aquesta condició en l'àmbit de les administracions públiques catalanes, d'acord amb els principis que preveu l'article 13 del TREBEP, i en el marc de les competències atribuïdes a la Generalitat en l'article 136 de l'Estatut d'Autonomia en relació amb la funció pública i el personal al servei de les administracions públiques catalanes. Des d'aquesta

441/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

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

perspectiva, l'article 26 delimita les funcions i responsabilitats directives o gerencials del personal directiu públic professional de les administracions públiques catalanes i de les seves entitats de dret públic, i determina de forma específica que la seva designació ha d'atendre als principis de mèrit i capacitat i al criteri d'idoneïtat, i s'ha de portar a terme mitjançant procediments que garanteixin la publicitat i concurrència.

En relació amb la designació del personal directiu públic professional, i tenint en compte el paper cabdal que assumeix en l'aplicació i desenvolupament de l'ocupació pública catalana, s'atribueix a l'Escola d'Administració Pública de Catalunya (EAPC) la funció d'acreditació prèvia de la seva competència professional, si bé aquesta acreditació pot ser exercida també, amb l'homologació prèvia de l'EAPC, per les administracions locals i universitats catalanes en l'àmbit de la seva competència, en els termes que s'estableixin per reglament, d'acord amb el que preveu l'article 230.6.

El mateix article 26 determina que el personal directiu públic professional està subjecte a avaluació, d'acord amb els criteris d'eficàcia i eficiència, responsabilitat per la seva gestió i control de resultats en relació amb els objectius que s'hagin fixat, avaluació que haurà de tenir incidència en el seu model retributiu.

La resta d'aspectes del règim retributiu es deixa al desenvolupament reglamentari de cada administració pública.

Malgrat que aquesta fos la valoració inicial, com a conseqüència dels canvis introduïts en el text de l'Avantprojecte de llei arran de les diverses observacions i aportacions rebudes, tal com es recull adequadament en aquesta memòria, s'ha modificat el contingut de l'article 26. Així, a l'apartat 2 de l'article 26 l'acreditació prèvia per part de l'EAPC ha decaigut, i estableix el següent: *"2. La designació del personal directiu públic professional ha d'atendre els principis de mèrit i capacitat i el criteri d'idoneïtat, i s'ha de portar a terme mitjançant procediments que garanteixin la publicitat i concurrència."*

Per la seva banda, l'apartat 6 del mateix article disposa el següent: *"6. S'ha de regular per reglament el règim jurídic del personal directiu públic professional, el procediment de nomenament i cessament o contractació i extinció, la determinació dels llocs de treball que corresponen a les funcions de directiu públic professional i el Registre de personal directiu públic professional."*

Observació 427

Quant als nivells de titulació exigits per a l'accés a llocs de treball de les administracions públiques catalanes, la disposició addicional dissetena, sobre les titulacions d'accés a l'ocupació pública, per remissió a l'art. 29 (grups de classificació professional), disposa que s'exigirà una titulació concreta per a l'accés a llocs de cossos o escales les funcions dels quals es corresponen amb l'exercici d'una professió regulada. S'ha d'afegir que aquesta titulació concreta ha de constar a la relació de llocs de treball.

Valoració: Proposta no atesa.

442/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

442 de 838

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

L'article 42 de l'Avantprojecte de llei, actual article 40, determina que les relacions de llocs de treball han de contenir, com a mínim, els requisits essencials per ocupar el lloc de treball, entre els quals cal entendre inclosa la titulació específica requerida.

Observació 428

A la disposició addicional dissetena, sobre les titulacions d'accés a l'ocupació pública, s'ha de preveure l'actualització del catàleg de titulacions equivalents, en funció de les modificacions de les normes educatives vigents, que ha d'aprovar el Govern de la Generalitat, quan es requereixi per a l'accés a determinats cossos o escales una titulació específica. I procedir a les actualitzacions i consolidacions corresponents de les relacions de llocs de treball.

Aquesta observació s'ha d'entendre referida a l'actual disposició addicional desena.

Valoració: Proposta no atesa.

La disposició addicional dissetena, actual disposició addicional desena, autoritza el Govern de la Generalitat per a aprovar un catàleg de titulacions d'acord amb els àmbits de coneixements de les titulacions universitàries o de les famílies professionals de formació professional als efectes exclusius de l'accés a aquells cossos i escales que, de manera excepcional, exigeixen un requisit específic de titulació. L'actualització del catàleg en funció de la normativa d'aplicació es considera implícita.

Observació 429

Pel que fa als cossos d'administració general, es disposa expressament que "Es creen..."; millor "**Són cossos d'administració general els següents...**".

Valoració: Proposta no atesa.

Atès que l'Avantprojecte de llei configura per primer cop els cossos d'administració general de totes les administracions públiques, es considera més adient fer referència a la seva creació.

Convé destacar que, per bé que inicialment aquesta fou la valoració, aquesta observació ha decaigut perquè el contingut al qual es refereix ja no es recull en l'Avantprojecte de llei. Més endavant, en aquesta memòria es recull convenientment el canvi produït al respecte de la regulació dels cossos.

Observació 430

Si bé l'art 29 respecta la classificació dels Grups que estableix l'art. 76 TREBEP, així com els nivells de titulació requerits per accedir-hi, i, per tant, es contempla el Subgrup C2, exigint títol d'ESO, l'article 32 (cossos d'administració general), redueix la classificació de cossos al cos superior, cos de gestió i cos d'administració; desapareix, per tant, el cos auxiliar. Paral·lelament, l'article 33 (cossos d'administració especial) omet els auxiliars tècnics. Aquesta classificació pot entrar en contradicció amb la normativa bàsica estatal, configurada al TREBEP. En la pràctica, atès que aquests cossos s'insereixen dins del Subgrup C2 de classificació professional, suposa vetar l'accés a la funció pública catalana a les persones que disposen com a única titulació de la de Graduat en ESO.

443/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

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

Tampoc no hi ha cap referència a què passarà amb els professionals que actualment estan exercint llocs de treball corresponents al Grup E (disposició Addicional tretzena - promoció interna per a C2 sense establir criteris).

Valoració: Proposta no atesa.

L'Avantprojecte de llei simplifica i racionalitza l'estructura de cossos i escales de personal funcionari, limitant-los, en el cas dels cossos d'administració general (article 32), al cos superior (grup A, subgrup A1), cos de gestió (grup A, subgrup A2) i cos administratiu (grup C1), i en el cas dels cossos d'administració especial (article 33), al cos superior facultatiu (grup A, subgrup A1), cos de gestió facultatiu (grup A, subgrup A2), cos tècnic superior (grup B) i cos tècnic (grup C, subgrup C1). Se suprimeixen, per tant, el cos auxiliar i el cos auxiliar tècnic, del subgrup C2.

Sens perjudici de la nova configuració dels cossos d'administració general i especial que es porta a terme, i en tant que l'article 76 del Text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic, aprovat pel Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre (TREBEP), estableix la classificació professional del personal funcionari de carrera, es considera adient mantenir a l'article 28 de l'Avantprojecte de llei els mateixos grups i subgrups de classificació professional, inclòs el C2.

Pel que fa al personal funcionari de l'Administració de la Generalitat del vigent grup E, la disposició addicional quinzena estableix un procediment per a la laboralització del personal funcionari del cos subaltern (el contingut de la que era inicialment aquesta disposició quinzena, relativa al procediment de laboralització del personal funcionari de carrera de l'agrupació professional del cos subaltern de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, ha decaigut del text). D'altra banda, la disposició addicional vuitena habilita les administracions públiques catalanes a crear agrupacions de funcionaris sense requisit de titulació.

Convé destacar que, per bé que inicialment aquesta fou la valoració, aquesta observació ha decaigut perquè el contingut al qual es refereix, en concret el contingut dels antics articles 33 i 33, així com de la que era la disposició addicional quinzena, ja no es recullen en l'Avantprojecte de llei. Més endavant, a l'apartat V d'aquesta memòria es recull convenientment el canvi produït al respecte de la regulació dels cossos.

D'altra banda, tal com s'exposa a l'apartat VIII d'aquesta memòria relatiu a la valoració del dictamen del Consell de Treball, Econòmic i Social de Catalunya, s'ha incorporat a l'article 29 les agrupacions professionals sense requisit de titulació, inicialment regulades a la disposició addicional vuitena. De manera que l'observació ha estat atesa.

Així, s'incorpora a l'apartat 1 de l'article 29 la lletra d) amb la redacció següent:

d) Agrupacions professionals sense requisit de titulació.

Les administracions públiques catalanes poden crear agrupacions professionals de funcionaris sense requisit de titulació, per a l'accés a les quals no s'exigeix tenir cap de les titulacions previstes en el sistema educatiu.

444/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

444 de 838

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

Observació 431

Un major desenvolupament de les funcions assignades als diferents cossos ha de permetre, d'una banda, determinar en quin grau un empleat públic està exercint funcions corresponents al seu nivell de titulació, i d'altra, reforçar la dignitat en el desenvolupament de les tasques pels empleats públics. En particular:

A) Per al cos superior d'administració general, caldria incloure la **proposta de normes, el disseny o projecció de procediments administratius, el disseny o projecció de sistemes de gestió i millora en la prestació dels serveis públics, així com el disseny de models normalitzats de resolucions administratives**.

B) Per al cos de gestió, a més de funcions de gestió administrativa i d'execució de normativa, i suport o col·laboració amb les que corresponen al cos superior, **la gestió de procediments administratius i la proposta de resolució d'expedients normalitzats**.

C) Per al cos administratiu, **tasques preparatòries o derivades de les pròpies del cos superior o de gestió, inventariat de béns i materials, així com l'elaboració i administració de dades**.

D) Per al cos auxiliar, **tasques de caràcter complementari o instrumental de les àrees d'activitat administrativa, encàrrec de la correspondència, transcripció i tramitació de documents, arxiu, classificació i registre, administració de fitxers, atenció al públic, maneig de màquines reproductores i trasllat de documentació**.

Valoració: Proposta no atesa.

La redacció de l'Avantprojecte de Llei parteix de la base de la regulació actual amb matisos. Introduir altres funcions podria generar conflicte amb d'altres administracions, per tant, s'opta per una definició més genèrica.

Convé destacar que, per bé que inicialment aquesta fou la valoració, aquesta observació ha decaigut perquè el contingut al qual es refereix, en concret el contingut dels antics articles 33 i 33, ja no es recull en l'Avantprojecte de Llei. Més endavant, en l'apartat V.6 d'aquesta memòria, es recull convenientment el canvi produït al respecte de la regulació dels cossos.

Observació 432

El personal laboral, a més de classificar-se d'acord amb les disposicions de la legislació laboral, s'ha d'indicar també **"i de conformitat amb les normes convencionals aplicables"**.

Valoració: S'atén la proposta.

Es modifica l'apartat 1 de l'article 34, actual article 32, en els termes següents:

Article 34 (actual article 32). Classificació professional del personal laboral

1. El personal laboral al servei de les administracions públiques catalanes es classifica de conformitat amb la normativa legislació laboral i les normes convencionalment aplicables.

445/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

445 de 838

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

Observació 433

Seria molt convenient incorporar a la normativa les descripcions de llocs de treball, i universalitzar-les a l'àmbit de les diverses administracions públiques catalanes, com a eina necessària per a subministrar la informació referent a les funcions del lloc, així com el perfil de competències exigít per a un correcte desenvolupament, per la importància que té aquest instrument en la planificació dels recursos humans i en el disseny d'altres eines organitzatives i de gestió dels mitjans personals en les administracions. La informació resultant hauria de restar a disposició de les organitzats sindicals i dels mateixos empleats públics, atès que els permet conèixer les tasques de cada lloc de treball i el perfil requerit per a la seva ocupació. Informació que s'hauria de presentar dissociada de les dades personals.

Valoració: Proposta no atesa.

L'article 42 de l'Avantprojecte de Llei, actual article 40, determina el contingut mínim de les relacions de llocs de treball, que inclou, a més del contingut mínim previst al TREBEP, el requisits essencials d'ocupació del lloc de treball, atès que és consideren un element determinant. Mentre que l'article 45, actual article 43, preveu que pel cas que no consti a la RLT, l'instrument de gestió dels llocs de treball ha d'incloure el contingut funcional. D'aquesta manera es conjuga seguretat jurídica i una certa flexibilitat en la gestió.

Malgrat aquesta fou la valoració de l'observació, tal com es recull convenientment en l'apartat V.1 i VIII d'aquesta memòria, finalment els actuals articles 40 i 43 han evolucionat la seva redacció. Així, aquests articles han quedat redactats en els termes següents:

Article 40. Contingut de les relacions de llocs de treball

1. Les relacions de llocs de treball han de contenir, com a mínim, les característiques següents per a cadascun dels llocs de treball:

- a) Denominació, unitat orgànica d'adscripció i localitat o sector territorial d'actuació.*
- b) Grup o subgrup de classificació, cos, escala o categoria professional.*
- c) Naturalesa i tipologia del lloc i sistema de provisió.*
- d) Retribucions complementàries, complements salarials o, si escau, assignació de nivells retributius.*
- e) Requisits essencials per a ocupar-lo.*
- f) En l'àmbit de l'Administració de la Generalitat, el número o codi identificador del lloc de treball que el distingeixi de la resta.*

2. No obstant el que preveu la lletra a) de l'apartat 1, les relacions de llocs de treball de les administracions municipals catalanes només han de contenir la denominació i la unitat orgànica d'adscripció.

Article 43. Instruments de gestió dels llocs de treball

1. Les administracions públiques catalanes poden elaborar, de manera complementària a les relacions de llocs de treball, instruments de gestió dels llocs de treballs per flexibilitzar el sistema d'ordenació i adaptar-lo a les seves necessitats organitzatives.

446/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

446 de 838

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

2. Els instruments de gestió dels llocs de treball han de contenir, com a mínim i sempre que no formin part del contingut de la relació de llocs de treball, les característiques següents per a cada lloc de treball:

- a) Contingut funcional, llevat dels llocs de treball base.
- b) Localitat o sector territorial d'actuació.
- c) Jornada i horari, amb concreció del tipus de jornada: ordinària, de dedicació especial o inferior a l'ordinària.
- d) Requisits no essencials per ocupar-lo, que es deriven del contingut funcional del lloc de treball i, si escau, del perfil de competències exigít per a l'acompliment.
- e) Àrea d'especialitat, si escau.

3. Els llocs de treball de caràcter conjuntural per a l'execució de programes temporals de les administracions públiques catalanes s'enumeren en l'instrument de gestió dels llocs de treball, en què han de constar, com a mínim, la denominació, la durada prevista, l'enquadrament estructural o classificació professional, les retribucions i els requisits exigits per a l'ocupació.

4. Les administracions públiques catalanes que no elaborin instruments de gestió de llocs de treball han d'incorporar a la respectiva relació de llocs de treball el contingut que estableix l'apartat 2 d'aquest article.

5. Els instruments de gestió dels llocs de treball han de ser objecte de publicació en la seu electrònica corporativa de l'administració corresponent.

Observació 434

En relació amb l'article 38, referit als llocs de treball de naturalesa funcionarial, quan es disposa que "En qualsevol cas, són funcions reservades a llocs de treball de personal funcionari les següents...", caldria afegir a l'apartat e):

e) **L'atorgament de la fe pública, en particular, l'expedició de certificacions i còpies autèntiques.**

També caldria enumerar altres funcions de naturalesa funcionarial, com ara les actuacions dels funcionaris públics habilitats per a la identificació i signatura de la ciutadania, les potestats relatives a la contractació pública, de modificació unilateral dels contractes, així com de la seva rescissió i control de l'execució i seguiment del compliment dels contractes, l'elaboració de normes jurídiques, així com les actuacions relatives als àmbits de transparència i bon govern.

Aquesta observació s'ha d'entendre referida a l'actual article 36.

Valoració: Proposta no atesa.

La relació de funcions reservades a personal funcionari prevista a l'article 38, actual article 36, ha estat fruit d'una anàlisi exhaustiva sobre la jurisprudència vigent i l'ordenament jurídic europeu.

447/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

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

Malgrat aquesta és la valoració inicial respecte aquesta observació, com a resultat de la consideració rebuda en data 10 de setembre de 2025 del Departament de Salut, i que es recull convenientment a l'apartat 1. Informació interdepartamental, punt 5 de la present memòria, finalment aquest article ha quedat redactat de la forma següent:

Article 36. Llocs de treball de naturalesa funcional

1. *Corresponen exclusivament al personal funcional les funcions que impliquin la participació directa o indirecta en l'exercici de potestats públiques o en la salvaguarda dels interessos generals.*

2. *S'entén que formen part d'aquesta reserva aquelles activitats que constitueixen el nucli essencial de l'autoritat pública, com ara l'adopció d'actes unilaterals i executius que decideixin sobre drets i obligacions de les persones amb eficàcia jurídica directa i coercible, l'exercici de potestats sancionadores o expropiatòries, l'atorgament de fe pública administrativa, i qualsevol altra que una llei estableixi expressament.*

3. *No tenen la consideració de funcions reservades les tasques de caràcter tècnic, auxiliar, o preparatori.*

Observació 435

A l'article 41, relatiu a les relacions de llocs de treball, apartat 2, a més de l'imperatiu previst que obliga a actualitzar-les periòdicament en la seu electrònica de l'administració pública competent, en el cas que s'hi hagin produït modificacions, s'ha de contemplar també que aquesta actualització sigui consolidada, és a dir, que contempli la totalitat dels llocs de treball i no merament les modificacions operades. També seria convenient establir un termini per a l'actualització de les RLT, que en moltes ocasions estan desfasades i triguen molt a presentar una versió consolidada.

Aquesta observació s'ha d'entendre referida a l'actual article 39.

Valoració: Proposta no atesa.

L'obligatorietat de publicació de les relacions de llocs de treball de forma anual es troba referida a tots els llocs de treball, hagin o no estat modificats, en tant que les actualitzacions s'han de publicar en tant es produeixin altes, baixes i modificacions en els llocs de treball.

Observació 436

L'art. 42, referent al contingut de les relacions de llocs de treball, al·ludeix al contingut mínim que han de tenir. Dins de la lletra a) *Denominació, unitat orgànica d'adscripció i localitat o sector territorial d'actuació*, és precís afegir el codi identificatiu del lloc de treball tal com consta al Registre de Personal, i concretar que s'entén per "*sector territorial d'actuació*", com a alternativa a la indicació de la localitat on està situat físicament el lloc de treball. Vol dir aquesta expressió que la normativa s'està referint a la mobilitat geogràfica dels funcionaris que ocupen determinats llocs o es tracta merament del sector competencial que abasta?.

448/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

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

També s'hauria de determinar si en el sistema de provisió del lloc s'admet la participació de personal d'altres administracions públiques, amb un límit marcat per un percentatge, llevat del que es pugui establir per criteris de reciprocitat amb aquestes administracions. En el cas de llocs d'administracions locals, indicar també si els llocs pertanyen a una agrupació de llocs de treball de l'art. 40.

El nivell del lloc de treball també hauria de ser imprescindible, així com el règim de dedicació (jornada i horari).

Aquesta observació s'ha d'entendre referida a l'actual article 40.

Valoració: Proposta no atesa.

Hi ha administracions que no contemplen el codi identificatiu dels llocs de treball. El sector territorial d'actuació, a diferència de la localitat concreta, depèn de les potestats organitzatives i està pensat principalment per àrees geogràfiques prèviament establertes (a l'estil dels funcionaris docents o personal estatutari).

Quant a la determinació en la relació de llocs de treball de si en el sistema de provisió del lloc admet la participació de personal d'altres administracions públiques, no es considera adient d'acord amb la nova configuració de la mobilitat interadministrativa prevista en l'avantprojecte de Llei, en els termes que estableix l'article 118, actual article 116.

En relació amb la consideració dels llocs de personal funcionari de caràcter interadministratiu, pot tenir cabuda dins de la naturalesa i tipologia de lloc a que fa referència la lletra c) de l'article 42, actual article 40.1.c).

Pel que fa a la jornada i horari, la concreció del tipus de jornada (ordinària, de dedicació especial o inferior a l'ordinària) figurarà en el corresponent instrument de gestió de llocs de treball, sempre que no consti en la relació de llocs de treball (article 45.2 b, actual article 43.2.c).

Malgrat aquesta fou la valoració de l'observació, el contingut d'aquest article ha evolucionat, tal com es recull convenientment en l'apartat V.1 i VIII d'aquesta memòria. Així, finalment l'article 40 ha quedat redactat en els termes següents:

Article 40. Contingut de les relacions de llocs de treball

1. Les relacions de llocs de treball han de contenir, com a mínim, les característiques següents per a cadascun dels llocs de treball:

- a) Denominació, unitat orgànica d'adscripció i localitat o sector territorial d'actuació.*
- b) Grup o subgrup de classificació, cos, escala o categoria professional.*
- c) Naturalesa i tipologia del lloc i sistema de provisió.*
- d) Retribucions complementàries, complements salarials o, si escau, assignació de nivells retributius.*
- e) Requisits essencials per a ocupar-lo.*
- f) En l'àmbit de l'Administració de la Generalitat, el número o codi identificador del lloc de treball que el distingeixi de la resta.*

449/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

449 de 838

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

2. No obstant el que preveu la lletra a) de l'apartat 1, les relacions de llocs de treball de les administracions municipals catalanes només han de contenir la denominació i la unitat orgànica d'adscripció.

Observació 437

La supressió o amortització de llocs de treball únicament s'ha de dur a terme mitjançant la corresponent modificació de la RLT, prèvia negociació amb els representants sindicals.

Valoració: Proposta no atesa.

L'article 43.2 de l'Avantprojecte de llei, actual article 41.2, determina que la creació, supressió o modificació de llocs de treball s'ha de fer necessàriament a través de les relacions de llocs de treball. Les relacions de llocs de treball, quan afecten condicions de treball, són negociables.

Observació 438

Quant als àmbits funcionals (article 47), caldria respectar els existents i revisar la correcta aplicació dels àmbits funcionals en l'adjudicació de llocs de treball en funció de la superació de proves selectives amb caràcter preferent a l'àmbit jurídic, econòmic o de prevenció de riscos laborals.

Aquesta observació s'ha d'entendre referida a l'actual article 45.

Valoració: Proposta no atesa.

L'Avantprojecte de llei en cap cas suprimeix els àmbits funcionals existents, sinó que habilita aquesta agrupació de llocs de treball per a totes les administracions públiques catalanes.

Convé subratllar que malgrat aquesta fou la valoració inicial, fruit d'observacions posteriors que es recullen convenientment a l'apartat V relatiu al tràmit addicional d'aportacions d'aquesta memòria, aquest article ha quedat redactat de la forma següent:

Article 45. Àrees d'especialitat dels llocs de treball

1. Les administracions públiques catalanes poden agrupar els seus llocs de treball en àrees d'especialitat en funció dels coneixements, competències, perfils professionals i funcions necessaris per al seu desenvolupament, amb l'objecte de racionalitzar la gestió de recursos humans.

2. Les àrees d'especialitat són instruments per a l'ordenació dels processos de selecció i provisió de llocs de treball, així com per a la formació, la carrera professional i la mobilitat del personal.

3. El Govern de la Generalitat pot establir, a proposta del Consell de l'Ocupació Pública Catalana, els criteris comuns per a la determinació de les àrees d'especialitat de les administracions públiques catalanes, a l'efecte de la mobilitat interadministrativa.

450/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

450 de 838

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

4. En l'àmbit de l'Administració de la Generalitat, el Govern ha d'establir la regulació de les àrees d'especialitat en què es poden agrupar els llocs de treball.

Observació 439

Quant a la planificació dels recursos humans de les administracions públiques catalanes (article 48), i més concretament, de la planificació estratègica, oblida l'avantprojecte que no només fa servei a les administracions, sinó que un dels grans objectius que es tracta d'assolir amb aquests plans és l'optimització del capital humà, intentar d'aconseguir que els empleats públics siguin els més adequats en els seus perfils tècnics i competencials requerits per al desenvolupament dels llocs de treball, sí, però procurant alhora la gestió del talent intern, la retenció d'aquest a través de la carrera professional, potenciant igualment l'aprenentatge amb les eines de formació contínua i reciclatge adequades, i fins i tot, establir un bon clima laboral on es puguin desenvolupar satisfactòriament els empleats públics, en l'assoliment dels interessos generals encomanats.

Es troben a faltar mesures com l'excepció del període mínim de permanència en el lloc de treball per tal de participar en els concursos per a la provisió de llocs de treball.

Entre les mesures contemplades, que poden adoptar-se als plans estratègics, hi ha la mobilitat forçosa, que pot comportar àdhuc la reassignació d'efectius per a la prestació de serveis en altres entitats del sector públic o fins i tot en altres administracions. Sembla una mesura massa perjudicial per als empleats públics, poder ser traslladats a una altra administració, amb el corresponent perjudici que això comporta.

Per les afectacions que podrien comportar els plans d'ordenació de recursos humans, s'obvia en el redactat de l'avantprojecte que abans de la seva aprovació s'ha de procedir a la negociació col·lectiva dels mateixos, així com a la intervenció posterior de les organitzacions sindicals en l'avaluació del compliment dels objectius (tampoc no hi ha cap referència al necessari seguiment que s'haurà d'efectuar), i, si s'escau, l'adopció de les mesures correctores convenients. Igualment, i per la seva transcendència, és precís articular un mecanisme de participació del mateix personal de les administracions públiques catalanes, mitjançant un sistema proactiu de suggeriments i propostes, i reactiu de queixes i reclamacions. En aquest sentit, és obvi assenyalar l'exigència de publicitat dels plans de recursos humans.

També s'hauria d'establir el repartiment de competències per a l'aprovació de les directrius i normes per a l'elaboració dels plans, així com per a la seva aprovació.

Respecte del contingut dels plans de recursos humans, a més de les mesures i la memòria justificativa, s'hauria d'indicar també que caldrà que continguin l'àmbit d'aplicació i la vigència temporal, els terminis d'execució de les mesures previstes (fonamental) i el corresponent informe econòmic en termes de cost o reducció de la despesa.

El pla de relleu generacional a què es fa referència com a opció és més aviat absolutament imprescindible per la situació de progressiu envelliment de la plantilla professional pública i l'avançada edat mitja del personal en el moment actual.

Aquesta observació s'ha d'entendre referida a l'actual article 47.

451/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

451 de 838



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

Valoració: Proposta no atesa.

L'apartat 3 de l'article 49, actual article 47, estableix les mesures que poden contenir, entre d'altres, els plans estratègics i els plans operatius de recursos humans de les administracions públiques catalanes, sens perjudici, per tant, que s'incloguin altres mesures.

D'altra banda, si els plans comporten modificació de les condicions de treball hauran de ser necessàriament subjectes a la negociació col·lectiva tal i com estableix el Text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic, aprovat pel Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre (TREBEP).

En tot cas, els plans de recursos humans han d'anar acompanyats d'una memòria justificativa amb el contingut que determina l'apartat 6 de l'article 49, actual article 47, i que inclou la determinació dels objectius a assolir, les mesures previstes, l'àmbit d'aplicació temporal, objectiu i territorial, així com l'impacte econòmic i pressupostari. Aquesta memòria justificativa també ha de preveure els mecanismes de seguiment i d'avaluació dels resultats del pla.

Observació 440

En relació amb l'article 50 sobre l'oferta d'ocupació pública, es sol·licita la reducció en l'execució de 3 a 2 anys, de manera paral·lela a com s'estableix al Reial decret llei 6/2023. També s'hi preveu que les fases d'oposició es resolguin en termini d'1 any, excepte que es motivi la concurrència d'una causa que justifiqui l'inobservança del termini.

Aquesta observació s'ha d'entendre referida a l'actual article 48.

Valoració: Proposta no atesa.

L'establert al Llibre segon del *Reial Decret-Llei 6/2023, de 19 de desembre, pel qual s'aproven mesures urgents per a l'execució del Pla de Recuperació, Transformació i Residència en matèria de servei públic de justícia, funció pública, règim local i mecenatge*, que inclou l'article 108 referit a l'oferta d'ocupació pública, no té caràcter bàsic i s'aplica exclusivament a l'Administració de l'Estat.

En aquest sentit, tenint en compte que en molts casos les administracions públiques gestionen processos selectius de concurrència massiva i atesa la necessitat de garantir la correcta aplicació dels procediments i dels terminis, es considera convenient mantenir la previsió que l'oferta d'ocupació pública s'hagi d'executar mitjançant la publicació de les convocatòries dels processos selectius i la seva resolució en el termini màxim de tres anys des de la seva publicació, llevat que existeixi una causa justificada que impedeixi la resolució de la convocatòria en el termini establert.

D'acord amb el previst a l'article 52.2.h), actual article 50.2.h), reglamentàriament s'han d'establir els terminis màxims per a la resolució de cadascun dels tràmits dels processos selectius, terminis màxims entre l'acompliment d'una prova o exercici i el començament d'una altra, així com el termini màxim de conclusió de la valoració dels mèrits en la fase de concurs.

452/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

452 de 838

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

Observació 441

Cal acotar els terminis per a l'aprovació de l'oferta d'ocupació pública, convocatòria i exàmens per tal d'evitar dilacions excessives en la resolució dels procediments selectius per a l'ingrés en les administracions públiques catalanes.

En primer lloc, l'oferta d'ocupació pública s'hauria d'aprovar anualment prenent com a referència l'aprovació de la Llei de Pressupostos o, si s'escau, la pròrroga de l'aprovada l'any anterior (X mesos). Els procediments selectius per a la cobertura de les places vacants i, si s'escau, el 10% adicional respecte de les dotacions contemplades a l'oferta d'ocupació pública, s'han de convocar en el període de X mesos següents a l'aprovació de l'oferta d'ocupació pública.

Així mateix, l'articulat hauria de fixar un termini no superior a X mesos per a la realització de la primera prova, i fer referència a una estimació temporal per a la resta de proves que haurà de contenir la convocatòria dels processos selectius.

També s'ha de determinar a la llei que les convocatòries s'hauran d'executar dins d'un termini màxim, així com la fase d'oposició (podrien adoptar-se els terminis previstos al Rd llei 6/2023, de 2 anys i 1 any, respectivament). Aquesta delimitació legal dels terminis assenyalats va en consonància amb la previsió de l'art. 52, que disposa que per reglament es determinarà el termini màxim per a la resolució de cada tràmit del procés selectiu; el termini màxim entre la finalització d'una prova i l'inici de la següent, així com el termini màxim de valoració de mèrits en la fase de concurs.

Si qüestions més secundàries es detallen, si bé per remissió a la regulació que es faci mitjançant reglament, aspectes fonamentals com l'aprovació de l'oferta d'ocupació pública o la durada màxima del procés selectiu, s'han de legislar necessàriament, perquè lògicament han de constituir el marc temporal de les contemplades a l'art. 52. A aquests efectes, resulta imprescindible ampliar mitjans personals i materials del Departament competent en matèria de Funció Pública, en especial de les unitats encarregades d'aquests procediments selectius, preveure mecanismes que permetin, si s'escau, una incorporació urgent de personal en supòsits de retard en l'execució dels processos, i cercar una col·laboració més estreta amb l'Escola d'Administració Pública, en la formació contínua del personal i la realització de proves amb continguts homogenis per a les diferents administracions públiques catalanes.

Aquesta observació s'ha d'entendre referida a l'actual article 48.

Valoració: Proposta no atesa.

L'article 50.2 de l'Avantprojecte de llei, actual article 48.2, determina que les administracions públiques catalanes han d'aprovar anualment la seva oferta d'ocupació pública, que és objecte de publicació en el diari o butlletí oficial corresponent i en la seva seu electrònica corporativa.

D'acord amb l'article 52.2.h), actual article 50.2.h) les administracions públiques catalanes han de seleccionar el seu personal funcionari i laboral mitjançant procediments que garanteixin l'agilitat dels processos de selecció. En aquest sentit, es determina que reglamentàriament s'han d'establir els terminis màxims per a la resolució de cadascun dels tràmits dels processos

453/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

453 de 838

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

selectius, terminis màxims entre l'acompliment d'una prova o exercici i el començament d'una altra, així com el termini màxim de conclusió de la valoració dels mèrits en la fase de concurs.

Segons l'article 20, correspon a l'Escola d'Administració Pública de Catalunya dissenyar, implantar i actualitzar els mètodes i models de captació de talent i selecció i dur a terme la convocatòria, gestió i resolució dels processos selectius del personal funcionari de l'Administració de la Generalitat, així com seleccionar el personal de les administracions locals, quan aquestes li encomanin i donar suport a la realització de les proves selectives per a l'accés a la condició de personal funcionari de les administracions locals.

Aquest nou model i l'atribució de les funcions indicades a l'EAPC es preveu que permetrà agilitar els processos selectius derivats de les ofertes d'ocupació pública.

Observació 442

Quant a la promoció interna (Títol VIII, Capítol III), el Rdl 6/2023 preveu reservar en els processos selectius almenys un 30% al torn de promoció interna.

Valoració: Proposta no atesa.

L'article 84 de l'Avantprojecte de Llei, actual article 82, preveu que les ofertes d'ocupació pública de les administracions públiques catalanes han de reservar a la promoció interna un percentatge que no pot excedir el 50% de les places incloses en l'oferta, i s'ha de garantir un mínim del 20% de vacants per a la promoció interna en els casos en què hi hagi un cos o escala de grup o subgrup inferior.

L'establert al Llibre segon del *Reial Decret-Llei 6/2023, de 19 de desembre, pel qual s'aproven mesures urgents per a l'execució del Pla de Recuperació, Transformació i Residència en matèria de servei públic de justícia, funció pública, règim local i mecenatge*, no té caràcter bàsic i s'aplica exclusivament a l'Administració de l'Estat.

Observació 443

L'avantprojecte de Llei (article 55) estableix una reserva d'un mínim del 7% per a persones amb discapacitat, de les places convocades en els processos selectius. Aquest percentatge s'ha d'homogeneïtzar amb el que preveu l'Rdl 6/2023, que és no inferior al 10%, i indicar alhora que això s'efectua per tal de contribuir a l'assoliment del 3% d'ocupació amb aquestes persones en relació a la plantilla total de cada Administració (art. 55.5).

Se n'hauria d'informar públicament, amb caràcter anual, de l'evolució d'aquest índex. Un 2% d'aquestes places, mínim, s'ha de reservar per a DIL, i la resta, per a persones amb altres discapacitats.

Aquesta observació s'ha d'entendre referida a l'actual article 53.

Valoració: Proposta no atesa.

L'article 55 de l'Avantprojecte de Llei, actual article 53, determina que en les ofertes d'ocupació pública de les administracions públiques catalanes s'ha de reservar un quota no inferior al 7%

454/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

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

de les vacants perquè siguin cobertes amb personal amb discapacitat acreditada d'acord amb la normativa sectorial vigent i aquesta reserva s'ha de fer de manera que, almenys, el 2% sigui per persones acreditin discapacitat intel·lectual. El mateix article estableix a l'apartat 5 que les administracions públiques catalanes han de disposar d'un mínim d'un 3 % dels efectius totals amb persones amb discapacitat, incloent-hi l'ocupació temporal. Aquesta previsió sobre el nombre mínim d'efectius supera els llindars que s'estableixen al Text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic, aprovat pel Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre (TREBEP) i al Decret 86/2015, de 2 de juny, i pretén fomentar l'accés a la funció pública de les persones amb discapacitat.

L'establert al Llibre segon del *Reial Decret-Llei 6/2023, de 19 de desembre, pel qual s'aproven mesures urgents per a l'execució del Pla de Recuperació, Transformació i Residència en matèria de servei públic de justícia, funció pública, règim local i mecenatge*, no té caràcter bàsic i s'aplica exclusivament a l'Administració de l'Estat.

Malgrat aquesta fou la valoració, cal destacar que fruit dels canvis que ha patit el text de l'Avantprojecte de llei arran de les diverses observacions i aportacions rebudes amb posterioritat, tal com es recull més endavant en aquesta memòria, finalment l'article 53, apartat 1 de l'Avantprojecte de llei preveu el següent: "1. En les ofertes d'ocupació pública de les administracions públiques catalanes s'ha de reservar una quota no inferior al 7 % de les vacants perquè siguin cobertes per persones amb discapacitat acreditada d'acord amb la normativa sectorial vigent. Aquestes persones han de superar els processos selectius i acreditar, abans de la publicació de la relació definitiva d'aspirants admesos i exclosos en el procés selectiu, la seva capacitat funcional i la compatibilitat entre la seva discapacitat i el desenvolupament de les funcions i tasques assignades al cos, escala o categoria corresponent.

La reserva del mínim del 7 % s'ha de fer de manera que, almenys, el 2 % d'aquesta reserva sigui per a persones que acreditin discapacitat intel·lectual.

Aquesta reserva s'ha de realitzar per permetre que progressivament s'assoleixi un 2 % dels efectius totals amb persones amb discapacitat en cada administració pública catalana".

Observació 444

Quant als registres de personal (article 51), cal insistir en la normativa de protecció de dades personals, fent esment que el contingut dels registres de personal s'ha de limitar a les dades estrictament indispensables per al compliment dels objectius, establir les garanties corresponents en matèria de cessió de dades i remarcar el dret a la portabilitat de les mateixes i la manera d'exercir-lo.

Recordar que és un sistema per tal que les administracions públiques catalanes procedeixin a la inscripció, d'ofici o a través de les sol·licituds presentades pels empleats públics, dels mèrits assolits en el desenvolupament de la carrera professional.

Aquesta observació s'ha d'entendre referida a l'actual article 49.

Valoració: Proposta no atesa.

455/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

455 de 838

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

L'article 51.7, actual article 49.7, estableix que les administracions públiques catalanes són responsables de l'ús, tractament i manteniment de les dades registrades, d'acord amb el que disposa la normativa sobre protecció de dades de caràcter personal, sens perjudici de les obligacions en matèria de transparència i accés a la informació pública. En aquest sentit, en aquesta matèria caldrà atènyer-se la normativa específica sobre protecció de dades personals.

L'apartat 1 del mateix article determina que les administracions públiques catalanes han de disposar d'un registre de personal en el qual han d'estar inscrites les dades administratives relatives a tots els empleats públics amb independència de la naturalesa de la seva relació. Per tant, en el registre de personal hauran de constar inscrites les dades referides a la carrera professional.

Observació 445

A l'article 52, apartat 1, dins dels principis que han de regir l'accés a l'ocupació pública, s'ha d'especificar, a més, la lliure concurrència. Les excepcions al caràcter obert dels procediments ja es concreten a l'apartat 2, lletra b) de l'article esmentat: la promoció interna i "*les mesures d'acció positiva previstes en la normativa d'aplicació*" (art. 57). És criticable, en aquest sentit, que unes mesures que fomenten l'accés al mercat laboral en el sector públic, previstes per a persones amb dificultats d'inserció professional o en situacions de risc o amb factors de vulnerabilitat, el que potenciïn és treball precari; literalment, l'article 57 es refereix a "*que puguin accedir en condicions especials o excepcionals a llocs de treball de caràcter temporal*".

Què passa amb els processos selectius amb proves restringides, de les que permet la jurisprudència del Tribunal Constitucional amb caràcter estrictament excepcional i en concurrència de condicions taxades? I amb la jurisprudència del TJUE, en el sentit que la convocatòria de processos de consolidació d'ocupació temporal, quan afecten a llocs de personal indefinit no fix (cosa que es podria traslladar en un futur al personal interí de substitució), que no han estat objecte de convocatòria durant un llarg període de temps, no resulta suficient per constituir una mesura de prevenció i reparació de l'abús en la contractació temporal? Es pot optar en aquests casos per processos d'accés restringit?.

Aquesta observació s'ha d'entendre referida a l'actual article 50.

Valoració: Proposta no atesa.

D'acord amb el previst a l'article 52.2, actual 50.2, les administracions públiques catalanes han de seleccionar el seu personal funcionari i laboral mitjançant procediments que garanteixin, entre d'altres, el principi de c) *Lliure concurrència, d'acord amb els requisits de la convocatòria i els requeriments propis del cos, escala o categoria professional i, si escau, àmbit funcional d'adscripció*.

No pot acceptar-se que els factors de vulnerabilitat puguin comportar accessos restringits a l'ocupació pública. L'alternativa és l'accés a la condició temporal, element que ajuda a la integració en el món laboral mentre concorren aquestes circumstàncies desfavorables. Seria igualment contrari al Text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic, aprovat pel Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre (TREBEP), que no preveu discriminació positiva en aquests casos per accedir a l'ocupació pública amb caràcter definitiu.

456/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

456 de 838

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

Observació 446

Com a altres principis que informen l'accés a l'ocupació pública cal incloure ***l'objectivitat, imparcialitat i professionalitat dels membres que integren els òrgans de selecció, així com l'accessibilitat universal i la igualtat d'oportunitats per raó de gènere*** (article 52).

Aquesta observació s'ha d'entendre referida a l'actual article 50.

Valoració: Proposta no atesa.

L'article 52 de l'Avantprojecte de Llei, actual article 50, ja recull entre els principis que informen l'accés a l'ocupació pública el de transparència, la perspectiva de gènere, la igualtat de tracte i la no-discriminació, així com especial atenció als col·lectius amb dificultats d'inserció laboral.

Formen part dels principis que regeixen l'ocupació pública catalana, d'acord amb el previst a l'article 2 k) *La igualtat d'oportunitats, la no-discriminació i l'accessibilitat universal a l'ocupació pública de les persones amb discapacitat*.

Pel que fa als òrgans de selecció, l'article 58, actual article 56, estableix al seu apartat 2 que els òrgans de selecció de l'ocupació pública catalana se subjecten, en la seva actuació, als principis d'imparcialitat, professionalitat, objectivitat, independència, confidencialitat i discrecionalitat tècnica.

Observació 447

A la lletra e) de l'apartat 1 de l'art. 53, referent als requisits d'accés a la funció pública, quan parla de la separació del servei o l'acomiadament en virtut de la tramitació i resolució d'un expedient disciplinari, a l'àmbit de les administracions públiques, òrgans constitucionals o estatutaris, cal suprimir la referència temporal a "*en els darrers sis anys*". No consta ni a l'article 56 del TREBEP, així com tampoc en cap llei de funció pública autonòmica:

e) No haver estat separat o acomiadat mitjançant un expedient disciplinari del servei de qualsevol de les administracions públiques o dels òrgans constitucionals o estatutaris ~~en els darrers sis anys~~, ni trobar-se en un supòsit d'inhabilitació absoluta o especial per a ocupacions o càrrecs públics per resolució judicial, per accedir al cos o escala de personal funcionari, o per exercir funcions similars a les que es 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 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, l'accés a l'ocupació pública.

Aquesta observació s'ha d'entendre referida a l'actual article 51.1.f).

Valoració: Proposta no atesa.

La limitació temporal establerta atén a una situació de clara inconstitucionalitat perquè en el nostre ordenament jurídic no hi ha sancions perpètues.

457/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

457 de 838

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

Observació 448

Quant a la reserva de places convocades per a persones amb discapacitat (article 55), es defensa, com propugnen, entre d'altres, el Reial decret llei 6/2023 i la Llei de Funció Pública de la Comunitat Autònoma de València, un percentatge no inferior al 10%, superior al mínim establert a l'art. 59 del TREBEP, que manté la seva redacció original de 2007, i més en consonància amb el objectiu superior que es traça a l'avantprojecte de Llei d'assolir l'ocupació efectiva d'un 3% dels llocs de treball per persones amb discapacitat a cada Administració Pública.

A més, s'ha de reforçar no només el cup per a les convocatòries ordinàries, sinó també els processos selectius independents, equiparant plenament als DIL els discapacitats mentals, i fins i tot obrint la porta que determinades convocatòries quedin restringides a persones amb certes discapacitats, amb la justificació deguda.

Les ofertes d'ocupació pública han de determinar quantes places reservades a persones amb discapacitat es convocaran pel torn de promoció interna, formació, concursos de trasllats i mèrits. (Decret 24/2022 16 de juny de C. Lleó).

És important incidir no només en l'accessibilitat a la preparació formativa de les proves per part de les persones amb discapacitat, l'eliminació de barreres arquitectòniques dels edificis i instal·lacions on es realitzen les proves selectives, l'adaptació d'aquestes proves a les diferents discapacitats que puguin presentar els candidats, però també en les adaptacions posteriors un cop ha finit el procediment selectiu, acomodant el lloc de treball a les necessitats d'aquestes persones, tant a nivell estructural (equipaments, instal·lacions i dependències), així com organitzatives (pautes de treball, càrregues de feina, tipus de tasques a desenvolupar, etc.), procurant en tot cas que aquestes condicions es compleixin des de l'inici de la prestació de serveis.

També caldria fer un estudi per tal de procedir a una distribució equilibrada per sectors o àrees administratives, dins de cada administració pública, d'aquest personal, i incorporar aquesta previsió a l'avantprojecte.

Valoració: Proposta atesa parcialment.

L'article 55 de l'Avantprojecte de Llei, actual article 53, determina que en les ofertes d'ocupació pública de les administracions públiques catalanes s'ha de reservar un quota no inferior al 7% de les vacants perquè siguin cobertes amb personal amb discapacitat acreditada d'acord amb la normativa sectorial vigent, i aquesta reserva s'ha de fer de manera que, almenys, el 2% sigui per persones acreditin discapacitat intel·lectual. El mateix article estableix a l'apartat 5 que les administracions públiques catalanes han de disposar d'un mínim d'un 3 % dels efectius totals amb persones amb discapacitat, incloent-hi l'ocupació temporal. Aquesta previsió sobre el nombre mínim d'efectius supera els llindars que s'estableixen al Text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic, aprovat pel Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre (TREBEP) i al Decret 86/2015, de 2 de juny, i pretén fomentar l'accés a la funció pública de les persones amb discapacitat.

D'altra banda, l'article 55, actual article 53, preveu que les administracions públiques catalanes han d'adoptar les mesures necessàries per establir les adaptacions i els ajustos raonables de

458/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

458 de 838

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

temps i mitjans en el desenvolupament dels processos selectius, inclosos el període de pràctiques i els cursos selectius, i poden incentivar la participació en els processos selectius de les persones amb discapacitat mitjançant cursos de preparació específics per a l'accés a l'ocupació pública.

Per tal de preveure adaptacions posteriors un cop finalitzat el procediment selectiu, es modifica l'apartat 3 de l'article 55, actual article 53, en els termes següents:

3. Les administracions públiques catalanes han d'adoptar les mesures necessàries per establir les adaptacions i els ajustos raonables de temps i mitjans en el desenvolupament dels processos selectius, inclosos el període de pràctiques i els cursos selectius. Un cop superat els processos selectius, han de valorar la necessitat de realitzar les adaptacions necessàries, incloses mesures d'accessibilitat, ajustos raonables i d'altres suports, en els llocs de treball per tal que les persones amb discapacitat puguin desenvolupar-los adequadament. Així mateix, les administracions poden incentivar la participació en els processos selectius de les persones amb discapacitat mitjançant cursos de preparació específics per a l'accés a l'ocupació pública.

L'apartat 4 de l'article 55, actual article 53, indica que s'han d'establir per reglament els sistemes d'adaptació dels llocs de treball adjudicats a les necessitats de les persones amb discapacitat mitjançant protocols específics, així com els col·lectius que, per les seves especificitats, són exclosos de la reserva de places en les proves selectives corresponents.

L'article 56, actual article 54, determina, d'altra banda, els sistemes d'accés a l'ocupació pública catalana de les persones amb discapacitat, en els termes següents:

1. Les persones amb discapacitat poden accedir a l'ocupació pública catalana mitjançant dos sistemes:

a) El sistema general d'accés de persones amb discapacitat, que consisteix en la reserva de places en les convocatòries derivades de l'oferta d'ocupació pública.

b) El sistema d'accés adreçat exclusivament a persones amb discapacitat intel·lectual, que consisteix en la convocatòria de processos selectius específics i independents.

2. L'accés de persones amb discapacitat mitjançant el sistema general té lloc d'acord amb les bases i nivells d'exigència aplicables a la resta de candidats.

3. El sistema d'accés per a persones amb discapacitat intel·lectual consisteix en la convocatòria de processos selectius específics i independents en els quals poden participar, exclusivament, les persones que acreditin un grau de discapacitat igual o superior a un 33 %, llevat que normativa específica estableixi un percentatge inferior.

Les proves dels processos selectius pel sistema específic d'accés de persones amb discapacitat intel·lectual s'orientaran a l'acreditació dels repertoris bàsics de conducta, del coneixement del català i, si escau, de l'aranès i de la preparació professional obtinguda per formació ocupacional o anàloga, o programes específics d'inserció sociolaboral, tenint en compte el grau de similitud entre el contingut d'aquesta preparació i els llocs de treball convocats.

459/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

459 de 838

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

Així mateix, l'article 39.1 (actual 37.1) preveu els llocs que excepcionalment poden ser ocupats per personal en règim laboral, entre els quals els e) *llocs de treball reservats, segons les relacions de llocs de treball, a les persones amb discapacitat que, amb raó del seu tipus o grau, els impedeixi demostrar les seves competències o habilitats mitjançant el sistema general d'accés per a persones amb discapacitat.*

Tanmateix, tal com es recull a l'apartat V d'aquesta memòria, degut a les actuacions addicionals dutes a terme una vegada acabats els tràmits d'audiència i informació pública, els actuals articles 53 i 54 ha estat objecte d'una evolució posterior per tal de millorar-ne el seu contingut i garantir els sistemes d'accés a l'ocupació pública catalana a les persones amb discapacitat, de manera que aquests articles queden redactats en els termes següents:

Article 53. Accés a l'ocupació pública catalana de les persones amb discapacitat

1. *En les ofertes d'ocupació pública de les administracions públiques catalanes s'ha de reservar una quota no inferior al 7 % de les vacants perquè siguin cobertes per persones amb discapacitat acreditada d'acord amb la normativa sectorial vigent. Aquestes persones han de superar els processos selectius i acreditar, abans de la publicació de la relació definitiva d'aspirants admesos i exclosos en el procés selectiu, la seva capacitat funcional i la compatibilitat entre la seva discapacitat i el desenvolupament de les funcions i tasques assignades al cos, escala o categoria corresponent.*

La reserva del mínim del 7 % s'ha de fer de manera que, almenys, el 2 % d'aquesta reserva sigui per a persones que acreditin discapacitat intel·lectual.

Aquesta reserva s'ha de realitzar per permetre que progressivament s'assoleixi un 2 % dels efectius totals amb persones amb discapacitat en cada administració pública catalana.

2. *Les persones amb discapacitat que accedeixin a l'ocupació pública per la via de reserva tenen el dret preferent a escollir les vacants ofertes en el torn respectiu, sempre que l'assignació de destinacions es faci per ordre de puntuació obtinguda en el sistema selectiu.*

3. *Les administracions públiques catalanes han d'adoptar les mesures necessàries per establir les adaptacions i els ajustos raonables de temps i mitjans en el desenvolupament dels processos selectius, inclosos el període de pràctiques i els cursos selectius. Així mateix, les administracions poden incentivar la participació en els processos selectius de les persones amb discapacitat mitjançant cursos de preparació específics per a l'accés a l'ocupació pública.*

4. *S'han d'establir per reglament els sistemes d'adaptació dels llocs de treball adjudicats a les necessitats de les persones amb discapacitat mitjançant protocols específics, així com els col·lectius que, per les seves especificitats, són exclosos de la reserva de places en les proves selectives corresponents.*

Article 54. Sistemes d'accés a l'ocupació pública catalana de persones amb discapacitat

1. *Les persones amb discapacitat poden accedir a l'ocupació pública catalana mitjançant dos sistemes:*

460/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

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

a) El sistema ordinari d'accés de persones amb discapacitat, que consisteix a participar per la via de reserva en relació amb les places reservades per a persones amb discapacitat previstes, juntament amb les places de via general, en les convocatòries de processos selectius, de conformitat amb l'oferta d'ocupació pública.

En relació amb aquest sistema ordinari d'accés, en el supòsit que les persones aspirants que participen per la via de reserva superin el procés selectiu i no obtinguin plaça per aquesta via, però la seva puntuació en el conjunt del procés selectiu sigui superior a l'obtinguda per altres persones aspirants que participen per la via general, s'inclouran en aquesta via general pel seu ordre de puntuació.

b) El sistema específic d'accés adreçat exclusivament a 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.

Aquest sistema específic d'accés no obsta a què les persones amb discapacitat intel·lectual puguin participar en el sistema ordinari d'accés.

2. L'accés de persones amb discapacitat mitjançant el sistema ordinari d'accés té lloc d'acord amb les bases i nivells d'exigència aplicables a la resta d'aspirants.

3. El sistema específic d'accés adreçat exclusivament a persones amb discapacitat intel·lectual consisteix en la convocatòria de processos selectius específics i independents en els quals poden participar, exclusivament, les persones que tinguin la condició legal de persones amb discapacitat i que, alhora, acreditin un percentatge de discapacitat intel·lectual igual o superior al 25 %.

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.

Observació 449

Pel que fa a la composició dels òrgans de selecció (article 59), cal afegir que el número de membres sigui imparell.

S'ha de garantir la paritat de dones i homes en els òrgans de selecció, i si no és possible, determinar en què consisteix "la presència equilibrada de dones i homes"; per exemple en òrgans de selecció amb més de 4 integrants, quan hi hagi un mínim del 40% de cada sexe; en la resta, quan hi hagi representació d'ambdós sexes.

No queda clara l'exclusió prevista a l'apartat 3, lletra e), pel que fa a les persones que han preparat aspirants per a l'accés a l'ocupació pública, en els darrers 2 anys a comptar de la publicació de la convocatòria corresponent. És a dir, si aquest termini de 2 anys computa per a qualsevol convocatòria de qualsevol Administració Pública (oposicions de Correus?) o es limita a les de llocs de cossos o escales, o si s'escau, categories professionals, de l'Administració convocant, els continguts de les quals han preparat aquestes persones.

461/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

461 de 838

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

S'ha de promoure la participació en aquests òrgans de persones amb discapacitat, en particular, en relació amb aquelles convocatòries que hi ha un torn de reserva per a aquest col·lectiu.

Aquesta observació s'ha d'entendre referida a l'actual article 57.

Valoració: Proposta atesa parcialment.

Es modifica l'apartat 2 de l'article 59, actual article 57, en els termes següents:

Article 59 (actual article 57). Composició dels òrgans de selecció

2. En la composició dels òrgans de selecció s'ha de procurar la ~~presència equilibrada~~ representació paritària de dones i homes.

De conformitat amb el previst a l'article 2 de la Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, la representació paritària és la situació que garanteix una presència de dones i homes segons la qual cap sexe no supera el 60% del conjunt de persones a què es refereix ni és inferior al 40%, i que ha de tendir a assolir el 50% de persones de cada sexe.

Quant a la promoció de la participació en els òrgans de selecció de persones amb discapacitat, en particular, en relació amb aquelles convocatòries que hi ha un torn de reserva, cal tenir en compte que el Decret 66/1999, de 9 de març, sobre l'accés a la funció pública de les persones amb discapacitat i dels equips de valoració multiprofessional, determina que correspon als equips multiprofessionals, en tant que serveis de valoració i orientació especialitzats, emetre els dictàmens en relació amb les persones discapacitades. Tot i això, d'acord amb el previst a l'article 59.5, actual article 57.5, els òrgans de selecció poden sol·licitar a l'òrgan convocant la incorporació de personal assessor, que actua amb veu però sense vot, per a totes o algunes de les proves selectives o la fase de concurs. La designació del personal assessor és pública i la seva actuació es limita a l'exercici de les seves especialitats tècniques i se sotmet als principis que regeixen l'actuació dels òrgans de selecció, incloses les causes d'abstenció i recusació. Per tant, les persones especialitzades en l'àmbit de la discapacitat podrien participar com a assessores d'un òrgan de selecció.

Tanmateix convé destacar que fruit d'una observació posterior, tal com es recull adequadament més endavant en la present memòria, l'article 57.2 ha quedat redactat en els termes següents:

2. En la composició dels òrgans de selecció s'ha d'impulsar la representació paritària de dones i homes.

Observació 450

En relació amb l'article 61, sobre els sistemes de selecció, i quant als procediments selectius:

No s'estableix quin dels sistemes és el general a utilitzar, si l'oposició o el concurs-oposició.

Pel que fa al personal laboral, cal remetre's també al que estableix el VI Conveni col·lectiu de personal laboral al servei de l'Administració de la Generalitat, que institueix el concurs-

462/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

462 de 838

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

oposició com a sistema general d'accés, i determina excepcions en què es pot utilitzar el concurs de mèrits. En els casos previstos a l'avantprojecte, l'ús del concurs de mèrits en circumstàncies excepcionals s'hauria de preveure a la negociació amb les organitzacions sindicals i la concurrència dels requisits justificatius a les convocatòries corresponents.

Pel que respecta al curs selectiu de formació, es sol·licita eliminar l'obligatorietat de la seva realització a l'àmbit de l'Administració de la Generalitat de Catalunya (art. 61.6); de fet, del conjunt de les administracions públiques catalanes només es preveu amb aquest caràcter a l'Administració de la Generalitat, de manera que per a la resta d'administracions públiques és potestatiu, podent incloure'l o no la respectiva convocatòria. Es produeix un greuge comparatiu que perjudica als aspirants en els processos selectius per a la cobertura de llocs de treball de l'Administració de la Generalitat. Cal normativitzar, en tot cas, que les convocatòries dels processos selectius podran disposar d'un període de proves, reservant els cursos selectius de formació per a casos molt concrets (p. ex., Mossos d'Esquadra).

No existeix la mínima regulació sobre en què ha de consistir el període de proves o pràctiques (art. 61.5), en el cas que així l'imposi la convocatòria. S'ha de determinar legislativament la seva durada, en funció del grup de classificació de funcionaris o de la categoria professional del personal laboral, en aquest supòsit respectant la compatibilitat amb la legislació laboral.

No hi ha previsió de l'obligació de supervisió per part del superior jeràrquic immediat, que ha d'exercir la tutoria de l'empleat públic, orientar-lo professionalment i elaborar l'informe d'idoneïtat que haurà de remetre a l'òrgan de selecció. Com a garantia dels participants en els processos selectius, és necessari que el Govern desenvolupi reglamentàriament les circumstàncies i les condicions del període de pràctiques o proves.

Aquesta observació s'ha d'entendre efectuada a l'actual article 59.

Valoració: Proposta no atesa.

L'avantprojecte de Llei determina a l'article 61.1, actual 59.1, que els sistemes selectius d'accés a la condició de funcionari de carrera i personal laboral fix de les administracions públiques catalanes són els d'oposició, concurs oposició i concurs, si be, d'acord amb l'aparat 4, el sistema de concurs només s'aplica a la selecció de personal funcionari de carrera amb caràcter excepcional, quan així ho estableixi una norma amb rang legal. El sistema de concurs es pot emprar excepcionalment per a l'accés a la condició de personal laboral fix sempre que es tracti de processos selectius que exigeixin l'acreditació de llarga experiència professional o de coneixements tècnics o tecnològics especialitzats en àmbits o sectors de difícil cobertura.

El mateix article 61, actual article 59, estableix que els sistemes selectius poden preveure la superació d'un curs de formació selectiu o un període de pràctiques, el contingut i el desenvolupament dels quals ha de valorar capacitats i competències diferents de les valorades en fases anteriors. En aquest sentit, i amb la finalitat de garantir la idoneïtat i la competència professional de les persones seleccionades, en l'àmbit de l'Administració de la Generalitat el curs de formació selectiu esdevé obligatori, d'acord amb el nou model d'accés a l'ocupació pública que configura l'avantprojecte de Llei. Quant al període de pràctiques, la regulació addicional es portarà a terme en el corresponent desenvolupament reglamentari.

Tanmateix, convé destacar que per bé que inicialment aquesta fou la valoració de l'observació,

463/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

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

fruit d'una nova reflexió i valoració per part de la unitat promotora de la iniciativa, tal com es justifica més endavant en la present memòria, s'ha aconseguit eliminar l'obligatorietat del curs selectiu de formació a l'àmbit de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, de manera que l'article 59 ha quedat redactat en els termes següents:

Article 59. Sistemes selectius

1. Els sistemes selectius d'accés a la condició de funcionari de carrera i personal laboral fix de les administracions públiques catalanes són els d'oposició, concurs oposició i concurs.

2. La selecció pel sistema d'oposició consisteix en la realització de les proves selectives de comprovació de coneixements i valoració de competències, habilitats o capacitats analítiques a l'efecte de determinar un ordre de prelación de les persones aspirants.

3. La selecció pel sistema de concurs oposició consisteix en la realització, com a parts diferenciades del procés selectiu, d'una fase d'oposició i una altra fase de concurs, en la qual es valoren els mèrits presentats i acreditats pels aspirants d'acord amb el barem inclòs a la convocatòria. La fase de concurs en cap cas dispensa de la realització i superació de la fase d'oposició. Les convocatòries han de garantir el principi de proporcionalitat en la valoració dels mèrits de la fase de concurs en relació amb les proves que formen la fase d'oposició. La valoració dels mèrits de la fase de concurs no pot suposar més del 40 % de la puntuació total del conjunt del procés selectiu.

4. El sistema de concurs només s'aplica a la selecció de personal funcionari de carrera, amb caràcter excepcional, quan així ho estableixi una norma amb rang legal.

Excepcionalment es pot emprar el sistema de concurs per a l'accés a la condició de personal laboral fix, sempre que es tracti de processos selectius que exigeixin l'acreditació de llarga experiència professional o de coneixements tècnics o tecnològics especialitzats en àmbits o sectors de difícil cobertura.

5. Els sistemes selectius poden incloure, d'acord amb la convocatòria, la superació d'un curs de formació selectiu o un període de pràctiques, el contingut i el desenvolupament dels quals ha de valorar capacitats i competències diferents de les valorades en fases anteriors. Durant aquesta fase la persona aspirant té la condició de personal funcionari en pràctiques.

6. L'Escola d'Administració Pública de Catalunya és la institució que gestiona la selecció del personal funcionari de carrera de l'Administració de la Generalitat.

L'Escola, mitjançant convenis subscrits amb la resta d'administracions públiques catalanes i les entitats del sector públic, inclòs el sector públic de la Generalitat, pot assumir l'organització i la gestió dels processos selectius o col·laborar-hi, sigui en els casos d'ofertes d'ocupació pública conjuntes o quan l'administració competent ho sol·liciti expressament.

La superació d'un procés selectiu per obtenir la condició de personal funcionari de carrera gestionat per l'Escola d'Administració Pública de Catalunya comporta l'obtenció de l'acreditació establerta en aquesta Llei a l'efecte d'habilitar la mobilitat entre les diferents administracions públiques catalanes.

464/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

464 de 838

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

Observació 451

En relació amb l'article 62, referent als processos selectius i instruments de selecció:

Pel que fa a les diferents proves que es poden incloure en els procediments de selecció, la incorporació de l'entrevista de selecció no és procedent (art. 62.2.g), atès el marcat caràcter subjectiu que té, i la referència a les "proves *psicomètriques*" (art. 62.2.f) s'hauria de circumscriure als "**tests psicomètrics**", que avaluen aptituds, lògica i capacitat cognitiva dels aspirants, a diferència de les "*avaluacions psicomètriques*", que són, entre altres, tests de personalitat, d'intel·ligència emocional i de preferències de comportant, i que, per tant, incideixen en aspectes caracterològics de la persona.

És convenient plantejar un nou model de proves que es vagi adaptant paulatinament a l'estil instituit per a l'accés a la funció pública de la Unió Europea, considerant, clar les diferències de l'àmbit competencial, arran del Model EPSO 2023, que prioritza les capacitats de raonament i expressió escrita i competències en TIC per sobre de la mera memorització de temaris. Aquest Model EPSO 2023 divideix les proves en 4: habilitats de raonament verbal, numèric i abstracte; qüestionari (enfocat, bàsicament, en dret polític, administratiu, coneixements de les polítiques públiques...); habilitats digitals (alfabetització en informació i dades, comunicació i col·laboració, creació de continguts digitals, seguretat i resolució de problemes), més una prova escrita, l'objectiu de la qual no és tant la demostració dels coneixements pels candidats, sinó la constatació de llurs capacitats de comunicació.

Aquesta observació s'ha d'entendre referida a l'actual article 60.

Valoració: Proposta no atesa.

L'Avantprojecte de llei posa a disposició de totes les administracions públiques catalanes, sense imposar cap model concret per respecte al principi d'autoorganització, els diferents instruments que poden emprar, entre d'altres, per a la selecció del seu personal. Aquests instruments de selecció, en tot cas, han d'atendre als criteris d'objectivitat, validesa i fiabilitat, tal com determina l'article 62.2, actual article 60.2.

Observació 452

En relació amb l'article 63, refent a les bases de les convocatòries dels processos selectius:

A l'apartat 1, lletra a), es proposa la redacció següent:

a) El nombre de places convocades amb indicació del cos, escala o categoria professional, i la determinació del número de places que es reserva per al torn de promoció interna i, si s'escau, en la mesura que sigui necessari per a acomplir l'objectiu del 3% de la plantilla de cada Administració Pública, per a la seva provisió amb persones amb discapacitat.

D'aquesta manera es propugna que en tota convocatòria de procés selectiu hi hagi un torn de promoció interna i que, a més, no es discrimini les persones amb discapacitat, almenys mentre no s'hagi assolit el cup esmentat respecte de la plantilla global de les diverses Administracions Públiques catalanes.

465/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

465 de 838

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

A l'apartat 1, lletra c), entre els requisits i condicions que han de reunir i han de constar a les bases de les convocatòries caldria incorporar el redactat següent:

*c) Els requisits i condicions que han de complir les persones aspirants, **entre altres, les competències lingüístiques.***

Les bases de les convocatòries han de preveure també, si s'escau, les mesures d'acció positiva en l'accés a l'ocupació pública.

Es proposa reforçar el sistema de publicitat amb el dret dels participants d'informació relativa al calendari del procés i de les seves fases a través de mitjans electrònics. La publicitat de qualsevol convocatòria s'hauria de fer també a través de la seu electrònica comuna de les administracions públiques catalanes. La comunicació en els mitjans socials de les bases de les convocatòries, almenys pel que fa als aspectes essencials, hauria de ser obligatòria i no merament una opció.

Cal incloure al redactat la necessària negociació de les bases amb la representació del personal de l'àmbit corresponent.

Aquesta observació s'ha d'entendre referida a l'actual article 61.

Valoració: Proposta atesa parcialment.

En relació a la lletra a) de l'article 63.1, no es considera necessari incorporar el redactat proposat. L'article 55 de l'Avantprojecte de Llei, actual article 53, determina que en les ofertes d'ocupació pública de les administracions públiques catalanes s'ha de reservar una quota no inferior al 7% de les vacants perquè siguin cobertes amb personal amb discapacitat acreditada d'acord amb la normativa sectorial vigent, i aquesta reserva s'ha de fer de manera que, almenys, el 2% sigui per persones acreditin discapacitat intel·lectual. El mateix article estableix a l'apartat 5 que les administracions públiques catalanes han de disposar d'un mínim d'un 3% dels efectius totals amb persones amb discapacitat, incloent-hi l'ocupació temporal, percentatge que, d'altra banda, supera el previst al Text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic, aprovat pel Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre (TREBEP) i al Decret 86/2015, de 2 de juny (2%).

Pel que fa a la lletra c) de l'apartat 1 de l'article 63, actual article 61, en relació amb la competència lingüística, s'incorpora una modificació com a conseqüència de diverses observacions, en el sentit següent:

Article 63 (actual article 61). Bases de les convocatòries dels processos selectius

1. Les bases de les convocatòries dels processos selectius de personal funcionari de carrera i personal laboral fix han d'incloure, com a mínim:

c) Els requisits i condicions que han de complir les persones aspirants i la manera d'acreditar-los, incloent-hi el nivell de català i, si escau, d'aranès.

Quant a la publicitat, l'apartat 3 de l'article 63 preveu que les convocatòries i les bases corresponents es publiquin en el diari o butlletí oficial corresponent i en les seues electròniques

466/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

466 de 838



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

corporatives de l'administració o entitat convocant i que també es puguin publicar en els mitjans de comunicació social. S'elimina en el text tota referència a la "seu electrònica comuna de les administracions públiques catalanes", d'acord amb l'informe de la Direcció General d'Administració Digital (observació 193), i es preveu la creació del Portal de l'ocupació pública catalana en una nova disposició addicional, la trenta-dosena, amb el contingut següent:

***Disposició addicional trenta-dosena (actual disposició addicional vint-i-sisena).
Creació del Portal de l'ocupació pública catalana***

Es crea el Portal de l'ocupació pública catalana que té per finalitat que els ciutadans que vulguin accedir, de forma definitiva o temporal, a l'ocupació pública puguin conèixer de manera fidedigna totes les ofertes de treball disponibles a Catalunya.

A aquests efectes d'informació i difusió, s'han de publicar en aquest Portal les ofertes d'ocupació pública, els processos de selecció per a l'accés a la condició de personal funcionari de carrera i de laboral fix i les ofertes de selecció de personal temporal de les administracions públiques catalanes.

Pel que fa a la negociació, cal tenir en compte que les bases de les convocatòries no són objecte de negociació, llevat dels criteris generals d'accés.

Tanmateix, convé destacar que per bé que inicialment aquesta fou la valoració de l'observació, fruit d'una posterior reflexió i anàlisi per part de la unitat promotora de la iniciativa, tal com es justifica més endavant en la present memòria, s'han produït diversos canvis, que en tot cas van en la línia de les observacions rebudes.

Així, l'article 61.1 a), que queda redactat en els termes següents:

a) El nombre de places convocades amb indicació del cos, escala i, si escau, àrea d'especialitat, o categoria professional, i especificació, en el seu cas, de les places convocades per al torn de promoció interna i les places reservades per a les persones amb discapacitat i els criteris d'acumulació. A aquest efecte, en l'àmbit de l'Administració de la Generalitat, dins de cada torn, les places reservades a les persones amb discapacitat que no es cobreixin s'acumulen a les places no reservades del mateix torn; i les places sense cobrir d'un torn s'acumulen a les places de l'altre torn.

L'article 61.1 b):

b) Els requisits i condicions que han de complir les persones aspirants i la seva acreditació.

Mentre que la disposició addicional trenta-dosena, actual vint-i-sisena, resta redactada de la forma següent:

Disposició addicional vint-i-sisena. Creació del Portal de l'ocupació pública catalana

Es crea el Portal de l'ocupació pública catalana que té per finalitat que els ciutadans que vulguin accedir, de forma definitiva o temporal, a l'ocupació pública puguin conèixer de manera fidedigna totes les ofertes de treball disponibles a Catalunya.

467/838

Doc.original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

467 de 838

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

A aquests efectes d'informació i difusió, s'han de fer públiques en aquest Portal les ofertes d'ocupació pública, els processos de selecció per a l'accés a la condició de personal funcionari de carrera i de laboral fix i les ofertes de selecció de personal temporal de les administracions públiques catalanes. S'exceptuen d'aquesta obligació els anuncis de les contractacions vinculades a l'execució de projectes de recerca i finançats externament.

Observació 453

Quant a l'acreditació de la discapacitat (article 65.2), es fa necessari incloure que les persones amb discapacitat poden autoritzar la Direcció General de Funció Pública a sol·licitar, en nom seu, l'emissió del certificat de l'equip de valoració multiprofessional marcant la casella corresponent de la sol·licitud de participació. La Direcció General de l'Autonomia Personal i la Discapacitat del Departament de Drets Socials, o l'òrgan competent corresponent, ha de lliurar una còpia del dictamen a la Direcció General de Funció Pública i una altra a la persona aspirant, la qual cosa l'eximeix de presentar-lo documentalment.

Aquesta observació s'ha d'entendre feta a l'actual article 63.

Valoració: Proposta no atesa.

Aquesta previsió és més pròpia de la norma reglamentària de desenvolupament.

Observació 454

En relació amb l'article 69, referent a la selecció d'empleats públics temporals:

Cal reforçar el paper de les bosses de treball, que cada Administració Pública en disposi de la seva, i que els criteris relatius a la composició i funcionament d'aquestes bosses de treball es fixin prèvia negociació amb la representació del personal.

Seria convenient introduir la possibilitat de crear bosses de treball conjuntes entre les administracions públiques catalanes que així ho acordin i posar a disposició d'altres administracions les bosses de treball, previ consentiment dels integrants de les mateixes, per als seus processos de selecció.

La publicitat de les convocatòries de personal temporal (art. 69.5), que es considera complerta en el termini, encara que previst com a mínim, de 5 dies hàbils, és un termini relativament breu; així mateix, no queda plenament justificat que se suprimeixi tota garantia de publicitat respecte de les convocatòries per a la substitució de personal durant un període inferior a 3 mesos.

Aquesta observació s'ha d'entendre referida a l'actual article 67.

Valoració: Proposta no atesa.

L'article 69, actual article 67, d'aplicació a totes les administracions públiques, ha estat parcialment modificat d'acord amb algunes de les observacions presentades, si be el seu contingut es manté substancialment inalterat.

468/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

468 de 838

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

Així, l'apartat 2 determina que la selecció del personal temporal es podrà dur a terme mitjançant la constitució de borses d'ocupació temporal, o bé mitjançant convocatòries específiques quan sigui més adequat a la necessitat i les característiques dels llocs de treball a cobrir, d'acord amb el que s'estableixi reglamentàriament. Excepcionalment, es podrà acudir als serveis públics d'ocupació per a la cobertura temporal dels llocs de treball mitjançant persones demandants d'ocupació quan a les borses d'ocupació temporal o a les convocatòries específiques no hi hagi persones candidates que reuneixin els requisits i condicions exigits.

En l'àmbit de l'Administració de la Generalitat, l'apartat 8 preveu que la gestió de la selecció temporal correspon a l'Escola d'Administració Pública de Catalunya (EAPC), preferentment amb la constitució de borses d'ocupació temporal, i en qualsevol cas mitjançant l'administració de les relacions de reserva que es generin en els processos de selecció que hagi gestionat. L'EAPC podrà convocar periòdicament processos de selecció de personal temporal per als diferents cossos, escales o categories professionals, amb la finalitat de constituir borses d'ocupació temporal a les quals poden recórrer totes les administracions públiques catalanes, d'acord amb el conveni que subscriuguin a aquest efecte.

Si les borses d'ocupació pública temporal incorporen criteris generals d'accés, hauran de ser objecte de negociació, d'acord amb el Text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic, aprovat pel Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre (TREBEP), sense que calgui que l'avantprojecte en faci referència expressa.

L'apartat 6 estableix que les administracions públiques catalanes han de publicar els processos de selecció de personal temporal i, a aquest efecte determina que el principi de publicitat s'entendrà satisfet amb la inserció de la convocatòria a la seu electrònica de l'administració o entitat convocant durant un termini mínim de cinc dies hàbils, llevat de les convocatòries per als nomenaments o contractacions per causa de la substitució de la persona titular del lloc de treball per un període inferior a tres mesos. En aquest darrer cas (substitucions inferiors a tres mesos), s'haurà de complir també el principi de publicitat, si be els terminis vindran determinats per les corresponents administracions públiques, de conformitat amb la seva capacitat organitzativa. Les ofertes de selecció de personal temporal de les administracions públiques catalanes s'hauran de publicar en tot cas al Portal de l'ocupació pública catalana que preveu la disposició addicional trenta-dosena.

Malgrat aquesta fou la valoració de l'observació, tal com es recull convenientment a l'apartat V d'aquesta memòria relatiu al tràmit addicional d'aportacions, finalment l'actual article 67 ha estat objecte de diversos canvis, de manera que ha quedat redactat en els termes següents:

Article 67. Selecció d'empleats públics temporals

1. La selecció del personal funcionari interí i del personal laboral temporal de les administracions públiques catalanes s'ha de portar a terme mitjançant procediments àgils, amb garantia dels principis d'igualtat, mèrit, capacitat, publicitat i celeritat.

Les persones que participin en aquests processos de selecció han de reunir els requisits d'accés a l'ocupació pública establerts en aquesta Llei.

469/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

469 de 838

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

2. El procés de selecció del personal funcionari interí i del personal laboral temporal ha de garantir la idoneïtat de la persona seleccionada per a l'adequat desenvolupament de les funcions del lloc de treball.

La selecció del personal temporal es pot dur a terme mitjançant la constitució de borses d'ocupació temporal amb vigència limitada, o bé mitjançant convocatòries específiques quan sigui més adequat a la necessitat i les característiques dels llocs de treball a cobrir, d'acord amb el que s'estableixi reglamentàriament.

3. Les administracions públiques catalanes han de publicar i difondre els processos de selecció de personal temporal en la seva seu electrònica i en el Portal de l'ocupació pública catalana.

4. En els procediments de selecció de personal funcionari interí, sempre que la naturalesa i la durada prevista del nomenament ho permetin, s'ha de preveure un període de prova, que no pot excedir de sis mesos per a llocs de treball dels subgrups A1 i A2, ni de tres mesos per a la resta de grups i subgrups. Aquest període de prova ha de ser supervisat pel superior jeràrquic immediat de la persona seleccionada. No s'exigeix període de prova quan la persona seleccionada hagi prestat serveis durant un període mínim d'un any i disposi d'un informe d'avaluació favorable respecte d'un nomenament d'interinitat immediatament anterior en el mateix cos o escala.

En els procediments de selecció de personal laboral temporal el període de prova es regeix pel que disposa la legislació laboral.

5. L'Escola d'Administració Pública de Catalunya pot convocar periòdicament processos de selecció de personal temporal per als diferents cossos, escales de personal funcionari, amb la finalitat de constituir borses d'ocupació temporal a les quals poden recórrer totes les administracions públiques catalanes, d'acord amb el conveni que subscriuguin a aquest efecte i sense perjudici de les altres borses d'ocupació pública temporal que hagin conveniat les administracions públiques catalanes.

6. En l'àmbit de l'Administració de la Generalitat, la selecció temporal s'ha d'efectuar preferentment amb la constitució de borses d'ocupació temporal.

Observació 455

En relació amb l'article 70 sobre les causes de pèrdua de la condició de personal funcionari, cal incloure el terme "**total**" darrera de la paraula "jubilació", a l'apartat 1.c), d'acord amb la literalitat de l'art. 63, lletra c) del TREBEP, malgrat que no existeix actualment la jubilació parcial dels funcionaris, davant la previsió que en un futur es pugui estipular, perquè aquesta no extingeix la relació de servei.

Aquesta observació s'ha d'entendre referida a l'actual article 68.

Valoració: Proposta no atesa.

No es considera necessari afegir el concepte de "**total**" en l'apartat 1.c) de l'article 70, actual article 68, referit a la jubilació del funcionari o funcionària, atès que la jubilació, que es pot

470/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

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

produir per les circumstàncies que es detallen en l'article 74.1, actual article 72, és causa de la pèrdua d'aquesta condició.

Observació 456

En relació amb l'article 75, referent a la jubilació forçosa, jubilació per incapacitat permanent i perllongament de la permanència en el servei actiu, és necessari la supressió de l'apartat 2:

~~2. Es pot declarar la jubilació, d'ofici o a petició del personal funcionari i amb la instrucció prèvia del corresponent expedient, quant aquest es trobi en situació d'incapacitat permanent per accomplir les seves tasques o en un estat físic o de debilitació de les facultats que li impedeixi exercir correctament les funcions.~~

En la concurrència d'una situació d'incapacitat permanent dels funcionaris, és la legislació bàsica la que determina els supòsits en què procedeix la jubilació, i que ja consten reproduïts a l'art. 74.1.c) . No es poden introduir més supòsits de jubilació que els previstos a la normativa bàsica estatal, i menys deixar al lliure arbitri de les administracions públiques la potestat de declarar la jubilació del funcionari quan es trobi "en un estat físic o de debilitació de les facultats que li impedeixi d'exercir correctament les funcions", si no és, evidentment amb la prèvia declaració d'incapacitat permanent, ja sigui total, absoluta o gran invalidesa.

Aquest precepte arrossega, de manera gairebé calcada, el que disposa l'apartat 2 de l'art. 38 del Decret Legislatiu 1/1997, però curiosament suprimeix el darrer incís: "En el cas que el funcionari estigui acollit al règim general de la Seguretat Social, cal atènyer-se al que determina per a aquests casos aquest sistema de previsió". Aquesta omisió contribueix a reforçar la idea plantejada que les administracions, de manera totalment arbitrària puguin declarar la jubilació dels funcionaris, quan facin una valoració que no reuneixen les condicions físiques i/o psíquiques per a desenvolupar les funcions del lloc de treball. En cap llei de funció pública autonòmica hi ha un precepte que estableixi aquesta opció.

Valoració: S'atén la proposta.

Es modifica l'apartat 2 de l'article 75 en els termes següents:

~~2. Es pot declarar la jubilació, d'ofici o a petició del personal funcionari i, amb la instrucció prèvia del corresponent expedient, quan aquest es trobi en situació d'incapacitat permanent per accomplir les seves tasques o en un estat físic o de debilitació de les facultats que li impedeixi exercir correctament les funcions, pel reconeixement de la prestació d'incapacitat permanent total per a l'exercici de les funcions pròpies del cos o escala, d'incapacitat permanent absoluta o de gran invalidesa.~~

Convé destacar que, per bé que inicialment aquesta fou la valoració, aquesta observació ha decaïgut perquè el contingut al qual es refereix ja no es recull en l'avantprojecte de Llei. Més endavant, en aquesta memòria es recull convenientment el canvi produït al respecte de la regulació dels cossos.

471/838

Doc.original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

471 de 838

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

Observació 457

Quant a la rehabilitació de la condició de funcionari públic (article 76), en el cas que sigui l'extinció de la relació funcional a causa d'una incapacitat permanent, cessant en la situació per la qual hom va ser declarat com a incapacitat, s'hauria de preveure que si la sol·licitud de rehabilitació es presenta en el termini de 2 anys des de l'extinció de la relació de serveis (en consonància amb el termini també de 2 anys previst per la Llei General de la Seguretat Social per tal de comprovar la millora de l'incapacitat mitjançant la primera revisió d'ofici), el funcionari s'ha de reincorporar a l'últim lloc de treball que ocupava amb caràcter definitiu, tenint, per tant, reserva d'aquest lloc de treball.

Aquesta observació s'ha d'entendre referida a l'actual article 74.

Valoració: Proposta no atesa.

En relació amb les revisions de la incapacitat permanent són d'aplicació les normes generals de la Seguretat Social.

Observació 458

Si la rehabilitació la sol·licita un funcionari que havia perdut aquesta condició en virtut de sentència ferma que imposés una pena principal o accessòria d'inhabilitació absoluta o especial per a l'exercici de llocs o càrrecs públics, en el procediment s'haurà d'observar la necessitat d'escoltar l'òrgan de representació del personal funcionari. A més que s'hauria d'exigir un informe favorable a la rehabilitació, emès per l'òrgan competent en assessorament jurídic.

Es discrepa del fet que si el funcionari rehabilitat no pren possessió del lloc de treball, passi a la situació d'excedència voluntària per interès particular. En tal cas, atès que prové d'una situació de pèrdua de la condició de funcionari, si no pren possessió del lloc de treball, no es pot dir que compleixi amb els requisits per a la nova adquisició d'aquesta condició, previstos a l'avantprojecte, no té dret a restar en cap situació administrativa i ha de perdre els seus drets.

Aquesta observació s'ha d'entendre referida a l'actual article 74.

Valoració: Proposta no atesa.

Els aspectes formals de la tramitació del procediment de rehabilitació es concreten, per a cada administració pública, en les normes reglamentaries.

Observació 459

En referència a la promoció professional (Títol VIII), en general:

Respecte del personal funcionari (article 77), tal com es fa per al personal laboral, ha de constar que ***"s'ha d'adequar als principis d'igualtat, mèrit i capacitat i als criteris i garanties establerts en aquesta Llei"***.

472/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

472 de 838



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

Han de ser objecte de negociació les normes que fixin els criteris generals en matèria de carrera professional.

Cal també incloure que les Administracions Públiques catalanes, en llurs plans d'ordenació de recursos humans, han d'establir les mesures pertinents per assegurar l'efectivitat d'aquest dret dels empleats públics, conjugant l'actualització i perfeccionament del personal amb la millora dels serveis públics.

Valoració: Proposta no atesa.

La subjecció als principis d'igualtat, mèrit i capacitat en la promoció professional del personal funcionari està recollida extensament en cadascuna de les modalitats de carrera.

Les normes sobre els criteris generals de la carrera professional han de negociar-se d'acord amb el previst al Text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic, aprovat pel Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre (TREBEP).

Observació 460

Pel que respecta a la carrera professional horitzontal (article 81):

És un dret del personal funcionari que, convé remarcar, no es pot veure limitat o condicionat per cap causa organitzativa ni d'ordenació dels llocs de treball.

Sobre els aspectes que s'han de valorar objectivament, respectant els principis d'igualtat, mèrit i capacitat (art. 81.2), es poden afegir altres com la col·laboració en equips de treball multidisciplinaris, les competències digitals, la docència o investigació en interès de l'organització o la participació en projectes institucionals.

En tot cas, s'ha de negociar amb les organitzacions sindicals els factors que es tindran en compte per al reconeixement dels trams.

A part de ser de caràcter voluntari, amb caràcter anual s'ha d'efectuar una convocatòria dels diversos trams, en la que els funcionaris podran presentar sol·licituds per a la valoració del seu desenvolupament professional.

S'ha omès una referència expressa que el reconeixement de l'ascens a cada tram ha de comportar la percepció pel personal en actiu, amb caràcter mensual, del complement de carrera corresponent a aquell tram (o acumulació de trams), en les quanties establertes en les normes pressupostàries vigents en cada administració pública.

Es discrepa, malgrat que hi ha una coincidència en el redactat amb el que disposa el Reial decret llei 6/2023, que s'ha utilitzat com a referència en aquest cas, en què la percepció del complement de carrera s'ha de produir a partir de l'1 de gener de l'any següent al reconeixement del tram respectiu. Aquesta determinació és contrària a l'art. 27.2 de la Llei de Pressupostos de la Generalitat per al 2023: "*Les retribucions bàsiques i complementàries que s'acreditin amb caràcter fix i periòdic mensual s'han de fer efectives per mensualitats completes, i d'acord amb la situació dels funcionaris en relació al primer dia hàbil del mes que correspongui*". El complement de carrera, per les seves característiques, s'ha d'incloure dins

473/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

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

de les retribucions complementàries dels funcionaris públics de caràcter fix i periòdic, i en aquest sentit, la seva percepció s'ha de vincular a la situació de reconeixement del tram en el funcionari en el mes corresponent: si és el 1r dia hàbil del mes, s'ha d'abonar ja en la nòmina d'aquell mes, i si no ho és, en la nòmina el mes posterior.

L'apartat 6 ofereix dubtes quant a la seva constitucionalitat. Una cosa és, per exemple, reconèixer l'antiguitat del personal interí en funció del temps de serveis prestats, i una altra diferent, malgrat que el reconeixement de tram de carrera professional tingui en compte el càlcul d'un mínim d'anys de prestació de serveis, és computar aquests efectuat en la condició de personal interí, un cop s'adquireix la condició de personal funcionari de carrera en el mateix cos o escala. Com el nom indica, la carrera professional està lligada a la condició de funcionari de carrera, i a la prestació de serveis sota aquesta condició, i es defineix per l'adquisició i consolidació de llocs de treball ocupats amb destinació definitiva. No es pot aplicar amb caràcter retroactiu una norma quan en el moment de producció dels efectes no es donaven les condicions per a la seva aplicació. La situació de greuge és encara més gran si ens atenim als darrers processos d'estabilització d'ocupació temporal, i més en particular, a les convocatòries de concurs de mèrits. Ni el Reial decret llei 6/2023 ni la Llei de funció pública d'Andalusia, la més recent, de l'any 2023, que ja regula el complement de carrera, efectuen cap previsió en relació als interins que adquireixen a posteriori la condició de funcionaris de carrera.

La composició i les normes de funcionament de la comissió tècnica encarregada dels processos de convocatòria per al reconeixement de trams de carrera horitzontal (art. 81 9), que s'ha d'establir per reglament, és precís que es negociï amb els representants sindicals, juntament amb els criteris objectius de valoració i el procediment per al reconeixement de la carrera professional horitzontal.

Aquesta observació s'ha d'entendre feta a l'actual article 79.

Valoració: Proposta atesa parcialment.

La progressió en la carrera professional està configurat en l'article 134 de l'Avantprojecte de llei com un dret individual dels empleats de les administracions públiques catalanes.

D'acord amb el previst a l'article 81.2, la carrera professional horitzontal ha de valorar la trajectòria i l'actuació professional, inclosa l'avaluació favorable de l'acompliment, la qualitat dels treballs duts a terme, els coneixements, competències i experiència, la participació en activitats formatives d'interès per a l'organització, així com d'aquells altres mèrits i aptituds que puguin establir-se reglamentàriament. Aquests coneixements, competències, experiència, formació i altres mèrits i aptituds, poden correspondre a diferents àmbits (digitals, docència, investigació, etc.).

La negociació col·lectiva de les normes que fixin els criteris generals en matèria de carrera professional es preveu al Text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic, aprovat pel Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre (TREBEP), no es considera necessària aquesta previsió en l'avantprojecte de Llei.

El caràcter anual o no de la convocatòria es determinarà via reglamentària per cada administració pública.

474/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

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

Tal com determina l'article 81.3, l'accés a la carrera professional horitzontal dona dret a la percepció del complement retributiu de carrera professional a partir de l'1 de gener de l'any següent al seu reconeixement. L'esmentat complement es troba regulat a l'article 138.2.c) de l'avantprojecte de Llei. La data de percepció del complement respon a una singularitat pròpia del complement de carrera que permet a les administracions públiques gestionar amb més eficiència i eficàcia el sistema de carrera horitzontal en tota la seva plantilla.

Pel que fa a l'apartat 6 que preveu que temps de serveis prestats pel personal funcionari interí en el mateix grup o subgrup en el qual adquireixi la condició de personal funcionari de carrera és computable a l'efecte del reconeixement dels corresponents trams de carrera horitzontal, aquesta previsió recull la línia jurisprudencial del TJUE.

La comissió tècnica prevista a l'apartat 9 respon a la potestat organitzativa de l'administració. La negociació dels criteris de la carrera horitzontal es portarà a terme d'acord amb el previst al TREBEP.

Convé destacar que, per bé que inicialment aquesta fou la valoració de l'observació, el contingut de l'article ha estat objecte de modificació arran d'observacions rebudes amb posterioritat. Més endavant, als apartats V i X d'aquesta memòria, es recull convenientment els canvis produïts al respecte de l'actual article 79.

En tot cas, pel que aquí interessa, s'han atès parcialment algunes de les observacions efectuades, com per exemple, s'ha suprimit la previsió que contenia l'article en el sentit que la percepció del complement de carrera s'ha de produir a partir de l'1 de gener de l'any següent al reconeixement del tram respectiu.

Així, aquest article 79 resta redactat de la forma següent:

Article 79. Carrera professional horitzontal

- 1. La carrera professional horitzontal consisteix en la progressió en un sistema de trams que reconeix de manera individualitzada el desenvolupament professional, sense necessitat de canviar de lloc de treball o d'àrea d'especialitat.*
- 2. La carrera professional horitzontal ha de valorar, mitjançant un sistema objectiu i reglat, el domini, l'expertesa i l'impacte d'aportació de valor. A aquest efecte, es valora la trajectòria i l'actuació professional, inclosa l'avaluació favorable de l'acompliment, la qualitat dels treballs duts a terme, els coneixements, competències, experiència, la participació en activitats formatives d'interès per a l'organització, així com d'aquells altres mèrits i aptituds que puguin establir-se reglamentàriament.*
- 3. L'accés a la carrera professional horitzontal té caràcter voluntari i dona dret a la percepció del complement retributiu de carrera professional, així com al reconeixement professional inherent.*
- 4. La carrera professional horitzontal s'estructura en quatre trams de desenvolupament professional en cada grup o subgrup i s'inicia en el primer tram del grup o subgrup al qual pertany el funcionari de carrera. Per a l'accés al primer i segon tram és necessari acreditar*

475/838

Doc.original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

475 de 838

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

com a mínim quatre anys de serveis prestats, i per als trams tercer i quart, com a mínim sis anys.

S'han de computar els anys de serveis prestats en el grup o subgrup, amb independència que els serveis s'hagin prestat en el mateix lloc de treball o en un de diferent. A aquest efecte, s'ha de computar com a temps de permanència el de servei actiu, i també el temps que es romanguí en les situacions administratives que comportin el dret a la reserva del lloc de treball.

Els anys de serveis prestats no atorguen l'accés automàtic als trams de la carrera professional horitzontal.

5. El personal funcionari que accedeixi a un grup o subgrup superior comença la carrera en el primer tram d'aquest grup o subgrup, si bé continua percebent el complement de carrera professional que tingui reconegut en el grup o subgrup d'origen, al qual s'ha d'anar sumant les quanties corresponents als trams que es reconeguin en el nou grup o subgrup, i sense que, en cap cas, la quantia final a percebre pugui superar l'import corresponent a l'últim tram del grup o subgrup superior al qual es pertanyi.

Quan el personal canviï a un grup o subgrup de classificació mitjançant promoció interna abans del reconeixement d'un tram de carrera professional horitzontal, la fracció de temps transcorregut es considera temps de serveis prestats en el nou grup o subgrup a l'efecte de reconeixement del tram de carrera professional horitzontal corresponent al nou grup o subgrup en el qual presti serveis.

6. El temps de serveis prestats pel personal funcionari interí en el mateix grup o subgrup en el qual adquireixi la condició de personal funcionari de carrera és computable a l'efecte del reconeixement dels corresponents trams de carrera professional horitzontal.

7. Els trams de desenvolupament professional, una vegada reconeguts, són objecte de consolidació, sense perjudici del que es disposa en la regulació del règim disciplinari per a la sanció de demèrit i per l'avaluació desfavorable de l'acompliment, en els termes previstos en aquesta Llei.

8. Les administracions públiques catalanes han de regular la carrera professional horitzontal amb les condicions i efectes establerts en aquesta Llei.

El sistema de carrera professional horitzontal ha de ser únic en cada administració o àmbit sectorial d'aquesta.

El Govern de la Generalitat pot determinar, per reglament i a proposta del Consell de l'Ocupació Pública Catalana, els criteris comuns aplicables a la carrera professional horitzontal en el conjunt de les administracions públiques catalanes a l'efecte exclusiu de facilitar la mobilitat interadministrativa dels funcionaris de carrera i el reconeixement mutu dels diferents trams de desenvolupament professional, respectant l'àmbit competencial local i universitari.

9. A l'Administració de la Generalitat, la carrera professional horitzontal s'estructura en els quatre trams següents: inicial, consolidat, expert i referent.

476/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

476 de 838

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

La valoració del desenvolupament professional per al reconeixement de cada tram de carrera professional correspon a una comissió tècnica d'avaluació. S'ha d'establir per reglament la composició i el funcionament de la comissió tècnica, així com el procediment i els efectes del reconeixement de la progressió professional.

10. A l'Administració de la Generalitat, el desplegament reglamentari del sistema de carrera professional ha de garantir la flexibilitat del model, la seva adaptació a les diferents àrees d'especialitat i la possibilitat d'incorporar sistemes d'avaluació i progressió basats en el valor aportat i el desenvolupament professional efectiu.

Observació 461

Quant a la promoció interna del personal funcionari de carrera (article 82):

Sobta l'exempció del requisit de titulació per a l'accés a cossos o escales del subgrup C1 des de cossos o escales del subgrup C2 (art. 82.3.a), quan prèviament, en la classificació de cossos i escales s'han suprimit els cossos d'administració general i especial corresponents al subgrup C2 de classificació professional.

Pel que fa a aquesta exempció de titulació, cal regular en què consisteix el curs de formació que permet accedir al subgrup C1 per promoció interna, sempre que es tinguin 5 anys d'antiguitat, sense disposar de la titulació exigida per a aquest subgrup C1. Mai s'ha regulat aquest curs, tot i la seva previsió legislativa, ni en conseqüència, se n'ha fet ús d'aquesta opció en la pràctica.

Aquesta observació s'ha d'entendre referida a l'actual article 80.

Valoració: Proposta no atesa.

Quant a l'exempció de titulació, cal tenir en compte la previsió de processos de promoció interna que es preveuen en la disposició addicional tretzena.

Pel que fa a la superació d'un curs específic de formació, la regulació té abast clarament reglamentari.

Convé destacar que, per bé que inicialment aquesta fou la valoració de l'observació, el contingut de l'article ha estat objecte de modificació arran d'observacions rebudes amb posterioritat. Més endavant, a l'apartat V d'aquesta memòria relatiu al tràmit addicional d'aportacions, es recull convenientment el canvi produït al respecte de l'actual article 80, que resta redactat de la forma següent:

Article 80. La promoció interna del personal funcionari de carrera

3. Per participar en els processos selectius de promoció interna, el personal funcionari de carrera ha de reunir els requisits següents:

a) Posseir els requisits exigits per accedir al cos o escala, i si escau, àrea d'especialitat, corresponent.

477/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

477 de 838

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

Observació 462

Les mesures de foment de la promoció interna (article 83) semblen absolutament necessàries per potenciar aquesta via de carrera professional dels funcionaris públics. En aquest sentit, les activitats formatives adreçades a la promoció interna haurien de poder dispensar de la realització de determinades proves del procés selectiu, o fins i tot tenir caràcter selectiu i substituir els processos tradicionals, evidentment, mitjançant la superació dels cursos corresponents. Sempre en els termes recollits amb el reglament que desenvolupi la promoció professional dels funcionaris públics.

Aquesta observació s'ha d'entendre referida a l'actual article 81.

Valoració: Proposta no atesa.

El model d'accés a l'ocupació pública dissenyat en l'avantprojecte de Llei no permet que les activitats formatives, encara que siguin selectives, substitueixin els processos selectius d'accés o eximeixen de la realització de determinades proves.

Observació 463

La reserva de places per al torn de promoció interna (article 84) que han de contenir les ofertes d'ocupació pública, dins d'uns límits màxim i mínim, és perfectament compatible amb l'objectiu de garantir la promoció interna quant al topall del 50% màxim establert, però també podria ser lleugerament superior al mínim establert en el 20% respecte del total de places incloses a les ofertes d'ocupació pública. Més en particular quan aquests anys les convocatòries de processos selectius han estat del tot punt infreqüents, i en relació a les mateixes, l'opció de promocionar, de manera que les expectatives de molts funcionaris han quedat coartades per aquest motiu, i entenem que seria convenient compensar aquest dèficit en les properes ofertes d'ocupació pública.

Fora convenient establir que els funcionaris que accedeixin per promoció interna tindran dret a l'adjudicació de destinació en el lloc que estiguin desenvolupant, sempre que aquest estigui adscrit al cos al qual promocionen (i llevat de reserva de lloc de treball en favor d'un altre funcionari).

Aquesta observació s'ha d'entendre feta a l'actual article 82.

Valoració: Proposta no atesa.

L'adjudicació del mateix lloc en el cas de la promoció interna és susceptible de desenvolupament reglamentari, com ho ha estat fins ara.

Observació 464

En relació amb l'avaluació de l'acompliment (Títol VIII, Capítol IV):

Per a una correcta avaluació de l'acompliment cal tenir en compte el marc constituït pels recursos, objectius i resultats de les unitats i centres directius d'adscripció del personal.

478/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

478 de 838

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

A més de perseguir com a objectiu final la millora de la qualitat dels serveis públics, ha de ser un factor que repercuteixi en el desenvolupament professional dels empleats públics, contribuint a fomentar la motivació d'aquests en l'assoliment dels objectius de les unitats o centres directius, l'adquisició de noves competències i capacitats, en virtut de la detecció de necessitat d'accions formatives, el foment del treball en equip i la participació en la innovació i millora dels procediments.

Les normes que determinin els criteris generals i el procediment per a l'avaluació de l'acompliment han de ser objecte de prèvia negociació col·lectiva.

A més de la comissió tècnica d'avaluació (art. 85.5), que també s'encarrega de la valoració dels trams de carrera horitzontal, seria convenient la creació d'una comissió de seguiment, participada per l'administració i els sindicats, per a la valoració dels processos i dels resultats globals, així com per poder introduir millores en el procediment.

La participació dels empleats públics en els models d'avaluació del compliment que estableixin les diferents Administracions Públiques hauria de ser també un requisit necessari.

En cas de resultat favorable en l'avaluació de l'acompliment, s'ha de tenir en compte com a mèrit en processos de selecció o provisió de llocs de treball.

Dels resultats de l'avaluació de l'acompliment cal informar als representants sindicals i resten subjectes a la protecció que en matèria de dades personals dispensa la normativa comunitària i la LO 3/2018.

És precís dedicar un apartat, almenys, al complement de rendiment. A l'avantprojecte cal determinar que substitueix el complement de productivitat que es venia percebent fins ara, i que resta emparat per l'art. 24.c) del TREBEP, segons el qual s'ha de retribuir "*el grau d'interès, la iniciativa o l'esforç amb què el funcionari desenvolupa el seu treball, així com el rendiment o els resultats obtinguts*". Les quantitats corresponents a aquest complement han de ser públiques, de públic coneixement per la resta de personal, així com també de les organitzacions sindicals.

Aquesta observació s'ha d'entendre referida als actuals articles 83 i 84.

Valoració: Proposta no atesa.

La negociació dels criteris i mecanismes generals en matèria d'avaluació de l'acompliment ja està prevista al Text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic, aprovat pel Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre (TREBEP).

Quant a la creació d'una comissió de seguiment per a la valoració dels processos i dels resultats globals, així com per introduir millores en el procediment, res impedeix acordar-la en el marc de la negociació col·lectiva de cada administració.

En els sistemes de provisió s'han de valorar necessàriament els resultats de l'avaluació de l'acompliment, així com la progressió assolida en la carrera professional

479/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

479 de 838

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

Tal com determina l'article 86.1, actual article 84.1, l'obtenció d'un resultat favorable en l'avaluació de l'acompliment té efectes en el reconeixement dels diferents trams de desenvolupament professional de la carrera horitzontal, en la carrera vertical i en la promoció interna. Així mateix, l'article 89.2, actual article 87.2, estableix que els resultats de l'avaluació de l'acompliment s'han de valorar necessàriament en els sistemes de provisió.

Pel que fa al complement de productivitat, resulta suprimit en virtut de la derogació del Decret legislatiu 1/1997, de 31 d'octubre, previst a la disposició derogatòria. Així mateix, la disposició transitòria quarta determina que fins que no siguin aplicables els procediments d'avaluació de l'acompliment en els termes previstos en la Llei, es continua percebent el complement de productivitat d'acord amb la seva normativa reguladora.

Observació 465

En relació amb la provisió de llocs de treball (Títol IX):

El mèrit referent al desenvolupament de llocs de treball (article 89.2.a), d'acord amb les funcions i el nivell de destinació dels llocs convocats, ha de privilegiar especialment l'ocupació de llocs amb un nivell competencial igual o superior al dels llocs convocats, i s'ha d'entendre com a mèrit relatiu a les capacitats, aptituds i experiència dels candidats, independent de l'antiguitat, concepte que no figura com a mèrit al text i que hauria de constar expressament.

Quant a la publicitat de les convocatòries i de les resolucions dels processos de provisió de llocs de treball, que se circumscriu a la publicació al diari o butlletí oficial de les primeres, i a la publicitat en la seu electrònica de l'administració convocant de les segones, per a què es compleixin les garanties inherents a aquest principi, tant les convocatòries com les resolucions, almenys dels concursos, tant generals com específics, s'han de publicar al diari o butlletí oficial pertinent. A més, cal precisar el contingut mínim d'aquesta publicitat: almenys haurien de figurar la identificat dels llocs objecte de convocatòria, els requisits per a la participació en els processos de provisió, les bases de la convocatòria i el barem de mèrits.

Si la provisió de llocs de treball exigeix dels participants l'acompliment dels requisits d'ocupació que per als llocs concrets s'estableixen a les RLT, llevat de les excepcions previstes als plans d'ordenació de recursos humans, s'ha d'intentar concretar quines són aquestes condicions i els límits per a la seva aplicació, en ares d'assegurar els principis d'igualtat, mèrit i capacitat.

Dels processos de provisió de llocs de treball haurien de restar exclosos aquells llocs ocupats per persones amb adaptació del lloc per motius de salut, o persones amb discapacitat, o que hagin estat rehabilitades en la seva condició de funcionari públic quan l'havien perduda prèviament a conseqüència de la jubilació per ser declarats en situació d'incapacitat permanent, així com les víctimes de violència de gènere.

Es proposa la incorporació al text de l'opció de realitzar convocatòries unitàries de concursos que afectin a diverses administracions públiques catalanes, previ acord entre les mateixes i amb la necessària participació de les organitzacions sindicals més representatives en els àmbits afectats (art. 90.4)

480/838

Doc.original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

480 de 838

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

Respecte del concurs com a sistema ordinari i general de provisió de llocs de treball, la previsió que efectua l'avantprojecte en relació al concurs obert i permanent és molt positiva (article 90.3), i fins i tot, s'hauria de reforçar, donant-li el caràcter de preferent, en el benentès que pensem que agilitaria els processos de mobilitat voluntària dels funcionaris públics, que han vist aquests darrers anys, i degut a la infreqüència de les convocatòries de processos de selecció, com l'opció de concursar ha quedat també afectada. La importància és tal que el concurs obert i permanent mereix una regulació reglamentària específica, que així ho hauria de determinar el text definitiu de la Llei, i que, evidentment, s'ha de subjectar també a la prèvia negociació col·lectiva.

En el cas que, per raons organitzatives, no sigui possible efectuar la convocatòria única del concurs obert i permanent, el termini de 2 anys com a mínim (*"Cada dos anys, com a mínim, s'han de publicar les convocatòries de concurs general per proveir amb caràcter definitiu els llocs de treball vacants"*) per realitzar les convocatòries de concurs general per a la provisió de llocs de treball base, sembla insuficient per atendre les demandes dels funcionaris que s'han generat els últims anys, a més que existeixen referències legislatives (així, Llei d'ocupació pública d'Andalusia) que instauren terminis més curts (1 any) per a la convocatòria dels concursos generals.

Convé establir els terminis per a la resolució dels concursos en modalitat no oberta i permanent, paral·lelament a com s'ha argumentat en relació als processos de selecció.

Aquesta observació s'ha de considerar referida als actuals articles 87 i 88.

Valoració: Proposta no atesa.

L'antiguitat deixa de ser un factor valorable en la provisió dels llocs de treball que preveu l'avantprojecte de Llei i es valora el desenvolupament dels llocs de treball (experiència professional).

El règim de publicitat dissenyat en el text respon al principi d'agilitat i respecta el principi de transparència. El contingut concret de les convocatòries de provisió es desenvoluparà reglamentàriament per cada administració pública.

Les exclusions de llocs de treball dels processos de provisió poden ser objecte de desenvolupament reglamentari per cada administració pública.

L'Avantprojecte de Llei (art. 90.4, actual article 88.4) habilita que les administracions públiques catalanes puguin acordar mitjançant conveni la convocatòria de processos de provisió de llocs de treball de manera unitària. La participació de les organitzacions sindicals en aquests processos s'articularà d'acord amb el previst al Text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic, aprovat pel Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre (TREBEP) en matèria de provisió. Igualment pel que fa als concursos generals de provisió oberts i permanents que preveu l'article 90.3, actual article 88.3. La regulació d'aquests concursos serà pròpia del desenvolupament reglamentari de la Llei.

També l'establiment dels terminis és considera més propi del desenvolupament reglamentari, s'ha de recordar l'extens àmbit subjectiu d'aplicació de l'Avantprojecte de Llei.

481/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

481 de 838

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

Observació 466

En relació amb l'article 91, sobre el concurs específic de provisió de llocs de treball:

En base al model configurat per altres administracions públiques autonòmiques, constituïria un adequat paràmetre de procediment establir dues fases: una general, en què es valorarien els mèrits propis d'avaluació en els concursos generals; i una altra fase específica, en què s'haurien de valorar les capacitats i aptituds dels candidats en relació amb les funcions del lloc de treball convocat. La fase específica hauria de ser puntuada amb un percentatge més alt que la general, en atenció a les particularitats de l'ocupació de llocs de comandament o singulars, que requereixen d'un nivell competencial i d'especialització més elevat que per a la provisió dels llocs de treball base.

Per tal de garantir la igualtat d'armes dels participants en el concurs específic i en defensa d'una adequada progressió de la carrera professional, per participar en les convocatòries de concursos específics s'hauria d'exigir als candidats una experiència mínima, concretada en un número d'anys determinat, en l'ocupació de llocs de treball del mateix subgrup o, si s'escau, grup de classificació que el que és objecte de convocatòria.

Convindria disposar al text dels terminis màxims de resolució dels concursos específics, evidentment més breus que els dels concursos generals, supeditada la seva possibilitat d'ampliació al número de llocs de treball objecte de la convocatòria o a la complexitat en l'elecció del candidat adequat.

Dins de la publicitat de la convocatòria, és molt important fixar la puntuació mínima per a l'adjudicació del lloc de treball, que en cas de no assolir-la cap dels candidats, hauria de conduir a declarar el concurs desert; com a alternativa, atès que els llocs de comandament en la pràctica resten sense ocupació efectiva en moltes ocasions durant un llarg període de temps, la Llei hauria de concedir l'opció de, si el concurs es declara desert, d'ocupar el lloc amb el candidat que hagi obtingut més puntuació, sempre amb un marge temporal com a límit.

Aquesta observació s'ha d'entendre referida a l'actual article 89.

Valoració: Proposta no atesa.

La configuració dels concursos específics de provisió de llocs de treball és més pròpia del desenvolupament reglamentari.

Per participar en les convocatòries l'Avantprojecte de Llei ja estableix l'exigència d'acreditar el reconeixement d'un determinat tram de la carrera professional horitzontal (art. 91.3, actual article 89.3) i els terminis mínims de permanència en el lloc de treball (art. 91.4, actual article 89.4).

Quant a la determinació dels terminis de resolució, la regulació és més pròpia del desenvolupament reglamentari, s'ha de recordar l'extens àmbit subjectiu d'aplicació de l'avantprojecte de Llei.

482/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

482 de 838

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

De conformitat amb el previst en la Llei, s'entén que les persones que no assoleixen la puntuació mínima que determini la convocatòria (art. 93.1.d, actual article 91.1 d) no són aptes per a l'ocupació dels llocs de treball.

Observació 467

Quant a l'article 92, sobre la lliure designació:

És un sistema, malgrat ordinari, excepcional, de provisió de llocs de treball. La Llei hauria d'incloure ja determinats llocs de treball que s'han de proveir per lliure designació, com és el cas de les subdireccions generals, i que fora dels llocs previstos, a banda de la necessària inclusió dels llocs de treball a la RLT, és necessari prèviament la determinació dels mateixos mitjançant reglament i negociació col·lectiva.

Ha de ser un sistema de provisió de llocs de treball en què es garanteixi la deguda publicitat, tant de les convocatòries dels llocs de treball com de les resolucions d'adjudicació, degudament motivades, que s'adoptin. La Llei hauria de fer constar quins aspectes s'han de sotmetre a publicitat al diari o butlletí oficial corresponent.

El cessament discrecional en el lloc de treball proveït mitjançant el sistema de lliure designació ha de ser degudament motivat. Cal establir mecanismes per a l'ocupació efectiva d'un lloc de treball adequat al funcionari cessat, ja sigui per mitjà de l'adscripció provisional, o si no existeix cap lloc adequat o està cobert, per la creació d'un lloc a extingir o la dotació del lloc necessari per tal d'efectuar l'adscripció.

S'hauria de fer referència a la presa de possessió dels llocs de treball adjudicats mitjançant resolució de concurs o de lliure designació, remetent, pel que fa al termini, a la norma reglamentària; així com als efectes de no prendre possessió en aquest termini, tret de causa justificada, que han de comportar el decaïment en els drets del funcionari i, si s'escau, la declaració de la situació administrativa d'excedència voluntària per interès particular.

Aquesta observació s'ha d'entendre referida a l'actual article 90.

Valoració: Proposta no atesa.

La determinació dels llocs de treball susceptibles de provisió pel sistema de lliure designació no és considera que hagi de constar en la Llei.

La motivació del cessament discrecional en el lloc de treball ve exigida per l'informe preceptiu d'idoneïtat de la persona titular de la unitat directiva, l'organisme o l'entitat d'adscripció del lloc de treball convocat, que preveu l'article 92.3, actual article 90.3.

Observació 468

Pel que respecta a la remoció i cessament en el lloc de treball (article 95), l'avantprojecte no diferencia adequadament, a nivell d'efectes que se'n puguin derivar per als funcionaris afectats per les respectives situacions, dins dels tres supòsits previstos. Així, el cessament produït per l'alteració substancial del contingut de treball mitjançant les RLT que comporti una modificació dels requisits per a l'ocupació dels llocs objecte de convocatòria (1.a) és un supòsit

483/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

483 de 838



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

que cal distingir dels altres dos contemplats, relatius, respectivament, a la manca de capacitat o incompliment reiterat de les tasques de treball (1.b), i al resultat desfavorable obtingut en l'avaluació de l'acompliment, en els termes que es determinin reglamentàriament (1.c).

En el primer cas, quan les condicions d'exercici del lloc de treball canvien substancialment, és la concurrència de causes organitzatives el motiu de la remoció o cessament, en cap cas hi influeix la conducta ni les capacitats ni el desenvolupament de les tasques i funcions en l'exercici del lloc de treball. I, malgrat això, l'art. 97, que regula les retribucions del personal remogut o cessat ho fa en relació a tots, sense distinció de supòsits. Així doncs, per als funcionaris cessats en les condicions de l'art. 95.1.a), la remoció no els ha de suposar una minva de les retribucions que estaven percebent en el lloc del qual són cessats, de manera que com a garantia de la percepció d'aquest nivell de remuneracions caldria establir, si les retribucions del lloc que passen a ocupar són inferiors, un complement transitori que cobreixi les diferències retributives, fins que se li adjudiqui una destinació definitiva, si bé amb l'obligació correlativa de participar en els concursos de trasllats de llocs propis del seu cos o escala. En qualsevol cas, també s'hauria d'afegir una garantia per a aquests funcionaris, consistent en el dret preferent, a respecte de la participació en els concursos, a cobrir les vacants del mateix cos o escala, en la mateixa localitat en què està adscrit el lloc del qual van ser remoguts i que tinguin un nivell de complement de destinació igual o inferior al d'aquell.

Respecte de la remoció per manca de capacitat o reiterat incompliment de les tasques (art. 95.1.b), o l'obtenció de resultats desfavorables en l'avaluació del compliment (art. 95.1.c), igualment requereixen d'una sèrie de garanties que s'han de determinar a la Llei: procediment, audiència de l'interessat, escoltar a l'òrgan de representació del personal i motivació de la resolució.

En qualsevol cas, s'haurien d'exceptuar determinats casos dels expedients de remoció o cessament: dones que estiguin en situació de risc per l'embaràs, funcionaris que estiguin gaudint dels permisos de maternitat o paternitat i les víctimes de violència de gènere.

Aquesta observació s'ha d'entendre efectuada a l'actual article 93.

Valoració: Proposta no atesa.

L'article 97, actual article 95, determina les garanties retributives del personal funcionari de carrera remogut o cessat del lloc de treball. Bona part de les propostes que consten en les observacions poden preveure's en el desenvolupament reglamentari.

Observació 469

Quant al sistema d'adscripció provisional, en el cas de les administracions públiques catalanes d'àmbit supramunicipal, la justificació de les necessitats del servei no hauria de comportar en cap cas l'adscripció del funcionari a una localitat diferent, situada en un radi màxim de 40 km, i si no, dins de la mateixa comarca. Això sembla més aviat un càstig exemplar, que no pas una mesura per facilitar l'adjudicació d'un lloc de treball més adequat a les circumstàncies del funcionari remogut. El fet que com a regla general s'atribueixi provisionalment un lloc en la mateixa localitat, d'acord amb la progressió en la carrera professional, sembla un concepte jurídic indeterminat, que s'hauria de concretar en l'adscripció provisional a un lloc no inferior en més de 2 nivells (en consonància amb el que disposa en matèria de retribucions. "percebrà

484/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

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

el complement específic mínim de dos nivells per sota del nivell del lloc de treball que ocupava amb caràcter definitiu”), o si això no és possible, del màxim nivell competencial possible.

Valoració: Proposta no atesa.

Les garanties sobre l'adscripció provisional a un lloc de treball en els supòsits de remoció o cessament s'estableixen en l'article 96, actual article 94, en tant que l'article 97, actual 95, determina les garanties retributives corresponents.

Bona part de les propostes que consten en les observacions poden preveure's en el desenvolupament reglamentari.

Observació 470

En relació a l'article 97, sobre les retribucions del personal remogut o cessat, s'hauria de suprimir part de l'apartat 3:

~~3. Les garanties retributives establertes en aquest article no es perceben si el lloc de treball que s'assigna provisionalment té un complement específic igual o superior al que es percebia i quan el cessament o la remoció són conseqüència d'un expedient disciplinari.~~ En aquest darrer cas, el personal funcionari ha de percebre les retribucions bàsiques, el complement de carrera professional que tingui reconegut i el complement específic i destinació del lloc que passi a ocupar.

El cessament o la remoció no són a conseqüència mai d'un procediment sancionador de caràcter disciplinari; en tot cas, si és necessària la incoació i tramitació d'un expedient disciplinari ho serà per la comissió d'alguna de les infraccions previstes per al règim disciplinari dels funcionaris. Així mateix, les retribucions percebudes quan es resol sobre la imposició d'una sanció no han de ser objecte d'aquest precepte, sinó del corresponent al règim disciplinari dels funcionaris.

Respecte de les retribucions que perceben els funcionaris remoguts o cessats (art. 97.1), l'avantprojecte determina que aquestes són les retribucions bàsiques, el complement de carrera i el complement específic del lloc de treball provisional, que si és inferior al que percebia, serà el complement específic mínim de 2 nivells per sota del corresponent al nivell del lloc que ocupava, sempre que aquest s'hagi desenvolupat durant almenys 4 anys. L'avantprojecte empitjora les retribucions d'aquests funcionaris amb relació al que disposava l'art. 77.1 del Decret legislatiu 1/1997, en què els funcionaris remoguts sí tenien dret a cobrar el complement de destinació almenys del nivell corresponent al seu grau personal consolidat, en correlació amb l'art. 21.2.a) de la Llei 30/1984, bàsica i vigent en quant no contradiu el que estableix el TRLEBEP, sobre la garantia de nivell, que dona dret als funcionaris a percebre, amb independència del lloc de treball que estiguin desenvolupant, el complement de destinació corresponent com a mínim al nivell del grau personal consolidat. No només això, sinó que l'avantprojecte també imposa condicions més restrictives per a la percepció del complement específic mínim corresponent al de dos nivells inferior al del lloc que s'ocupava, en limitar aquest a haver romàs en el lloc de treball durant 4 anys.

485/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

485 de 838

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

Les consideracions anteriors són traslladables a les supressions o amortitzacions dels llocs de treball contemplades a l'art. 98; particularment, les conclusions en el supòsit de remoció del lloc per alteració substancial del seu contingut.

Aquestes observacions s'han d'entendre referides als actuals articles 95, 96 i 97.

Valoració: Proposta no atesa.

L'article 210.1.f) de l'Avantprojecte de Llei, actual article 203.1.f), preveu el cessament del càrrec de comandament com una sanció disciplinària. En aquest sentit, atès que el cessament del lloc de treball pot ser conseqüència d'una sanció disciplinària de pèrdua del lloc de treball, en l'article 97.3, actual article 95.3, es vol deixar clar que el sistema de garanties retributives no funciona en aquests casos.

D'acord amb el nou model establert a l'Avantprojecte de Llei, no es possible garantir cap retribució vinculada al grau personal atès que aquest desapareix.

Les limitacions temporals (4 anys) es consideren raonables i proporcionades al temps per reprendre la carrera administrativa (les garanties deixen de ser consolidables perquè això limita l'interès i la iniciativa del personal).

Observació 471

En relació amb els sistemes extraordinaris de provisió de llocs de treball del personal funcionari de carrera (Títol IX, Capítol III), es contemplen 19 sistemes diferents, molts més que els establerts a qualsevol altre Llei autonòmica de funció pública, la diversitat dels quals comporta més dificultat a l'hora de l'enteniment de la seva sistematicitat, i la correlativa aplicació per part de les administracions públiques, així com dels mateixos funcionaris, acostumats a un model més simplificat i senzill de provisió per mitjans extraordinaris dels llocs de treball.

Si bé és cert que s'han introduït modificacions respecte del Decret Legislatiu 1/1997 que es consideren positives, també hi ha d'altres que poden esdevenir redundants o innecessàries, i per tant, és del tot punt convenient entrar en l'estudi de cadascun d'aquests sistemes.

Valoració: Proposta no atesa.

L'Avantprojecte de Llei recull de manera sistemàtica les diferents modalitats de provisió extraordinària de llocs de treball, que tenen com a objectiu flexibilitzar la gestió i atendre les necessitats conjunturals de forma urgent i immediata. En aquest sentit, es preveuen, a més dels sistemes extraordinaris previstos en la normativa vigent, altres sistemes més innovadors, com la promoció interna temporal, la comissió de serveis específica per a l'execució de programes de caràcter temporal, el trasllat temporal del personal funcionari de carrera a òrgans o unitats administratives de sectors prioritaris de l'activitat pública amb necessitats urgents i específiques d'efectius, així com mecanismes específics de mobilitat per motius de salut, per raó de violència masclista i per raó de violència terrorista.

486/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

486 de 838

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

Observació 472

Quant a la comissió de serveis de règim general (article 101), caldria fixar les condicions necessàries per a què es pugui fer ús d'aquest sistema extraordinari de provisió: ja sigui perquè els llocs que es volen cobrir en comissió de serveis hagin quedat deserts en les resolucions dels processos ordinaris de provisió, o restin pendants de provisió definitiva, ja sigui perquè estiguin subjectes a reserva en favor del seu titular.

No s'ha alterat tampoc el règim de permanència en aquests llocs, atès que l'avantprojecte es refereix que *"les comissions de servei resten sense efecte pel transcurs del termini de dos anys per als llocs de treball base i sis mesos per als llocs de treball singulars i de comandament"*, redactat que continua abonant que el límit temporal s'imposi en relació amb la resolució on es declari la comissió de serveis, i que en la pràctica, com succeeix en l'actualitat, es dictin successives comissions de servei, burlant aquest límit, per a l'ocupació tendencialment indefinida d'un lloc de treball. Cal introduir la fórmula que prevegi expressament que no es podrà romandre en comissió de serveis en els llocs referits, més de 2 anys, en el cas de llocs base, i més de 6 mesos, en el supòsit de llocs singulars o de comandament. I això perquè l'objectiu, que també s'hauria d'explicitar al text, és que en tot cas, els llocs vacants ocupats en comissió de serveis s'incloguin en les convocatòries de provisió o es computin a l'oferta d'ocupació pública de l'exercici en què es produeixi la seva cobertura provisional, o si no és possible, en el següent, sempre d'acord amb la llei de pressupostos corresponent.

Aquesta observació s'ha d'entendre referida a l'actual article 99.

Valoració: Proposta no atesa.

L'Avantprojecte de llei en cap cas avala fórmules abusives. Les limitacions temporals queden clarament especificades en l'Avantprojecte de llei (article 101.2, actual article 99.2).

Observació 473

La promoció interna temporal (article 102) resulta, en la seva configuració un sistema extraordinari de provisió redundant, almenys tal com està previst. Ja es disposa de la promoció interna "ordinària" i s'han comentat diverses mesures que l'han d'afavorir, com que totes les convocatòries dels processos de selecció comportin una reserva de places al torn de promoció interna, i el que també preveu l'avantprojecte, que a les ofertes d'ocupació pública es fixi un % de places que hauran de ser objecte de cobertura per mitjà de la promoció interna.

Sembla que aquesta promoció interna temporal, no subjecta a cap procediment, que no s'explicita qui pot participar-ne ni en quines condicions, amb l'excepció que únicament cal pertànyer al cos o escala immediatament inferior al corresponent al lloc al qual es vol promocionar, així com els requisits de titulació i d'altres exigits a la RLT, pot entrar en contradicció amb els objectius més dignes de consideració i els drets que se'n deriven de la participació de funcionaris en processos de promoció interna "ordinària".

Aquesta observació s'ha d'entendre referida a l'actual article 100.

Valoració: Proposta no atesa.

487/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

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

L'article 102, actual article 100, preveu com a nou sistema de provisió de llocs de treball la promoció interna temporal, subjecte a les necessitats del servei, i que habilita el personal funcionari de carrera a ocupar llocs de treball d'un altre cos o escala del grup o subgrup immediatament superior per un període màxim de dos anys, sempre que reuneixi els requisits d'ocupació establerts. Aquest sistema permet, d'una banda, l'adquisició d'experiència i expertesa professional davant l'expectativa d'esdevenir personal funcionari de carrera del nou cos o escala mitjançant les convocatòries de promoció interna i, d'altra banda, evitar el recurs al nomenament de personal funcionari interí i incrementar la temporalitat. Tal com s'indica en el mateix article, ha de ser objecte de desenvolupament reglamentari en cada administració pública.

Aquest és un sistema de provisió de llocs de treball i, per tant, difereix de la promoció interna, que és un sistema selectiu.

Observació 474

La comissió de serveis en altres administracions públiques (article 103) ha de comportar la reserva de lloc de treball, el dret a percebre les retribucions corresponents al lloc de treball desenvolupat i, en general, l'assumpció de les condicions de treball de l'administració on sigui destinat el funcionari, amb l'excepció de la carrera professional i la sanció de separació de servei, aspectes que s'han de regir per la normativa de l'Administració d'origen.

Aquesta observació s'ha d'entendre referida a l'actual article 101.

Valoració: Proposta no atesa.

Les condicions de la comissió de serveis en altres administracions són, tal com determina l'article 103.1 de l'avantprojecte de Llei, actual article 101.1, les establertes per a la comissió de serveis de règim general, no es considera necessari establir una regulació específica. Pel que fa a la carrera professional horitzontal, l'avantprojecte de Llei habilita el Govern per determinar per reglament, a proposta del Consell de l'Ocupació Pública Catalana, els criteris aplicables a la carrera professional en el conjunt de les administracions públiques catalanes a l'efecte de facilitar la mobilitat interadministrativa dels funcionaris de carrera i el reconeixement mutu dels diferents trams de desenvolupament professional, respectant l'àmbit competencial local i universitari.

Observació 475

La comissió de serveis de caràcter forçós (article 104) té, precisament per aquest caràcter d'obligatòria i perquè l'objectiu que es pretén assolir amb aquest sistema de provisió extraordinària és la satisfacció de necessitats del servei en casos d'urgència, una durada que es considera excessiva, 2 anys; s'hauria de reduir considerablement i restar, en tot cas, supeditada a una pròrroga si no es produeix la cobertura definitiva del lloc de treball.

S'obvien les preferències per al nomenament dels funcionaris en comissió de serveis forçosa; tenint en compte que pot comportar el canvi de localitat de destinació, s'haurà de seleccionar, en primer lloc, entre funcionaris de la mateixa localitat; posteriorment, el segon criteri pot ser les menors càrregues familiars, i finalment, es pot introduir el criteri de l'antiguitat o de l'edat per declarar un funcionari en comissió de serveis forçosa.

488/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

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

Aquest sistema extraordinari de provisió s'hauria de dotar de garanties, donant tràmit d'audiència a l'interessat i informant a la representació del personal.

Aquesta observació s'ha d'entendre referida a l'actual article 102.

Valoració: Proposta no atesa.

Tal com determina l'article 104, actual article 102, la comissió de serveis de caràcter forçós només s'acordarà en atenció a les necessitats del servei i respectarà les condicions essencials de treball del personal que pugui resultar afectat, essent el termini de dos anys el termini màxim.

Les propostes que s'indiquen es podran desenvolupar reglamentàriament.

Observació 476

L'atribució temporal de funcions (article 106) no és un mitjà adequat de provisió de llocs de treball, almenys en el supòsit que tingui com a finalitat la realització de tasques que temporalment tenen un volum superior al normal o quan es donen altres raons conjunturals (no definides), atès que en aquestes condicions ja es preveu l'ocupació amb caràcter temporal dels llocs de treball mitjançant funcionaris interins (l'excés o acumulació de tasques de l'art. 10.1.d) del TRLEBEP). Màxim quan aquest pot ser també un sistema de provisió de caràcter forçós. S'insisteix en que s'ha de prioritzar sempre la carrera professional dels funcionaris públics, amb la successiva ocupació de llocs de treball adjudicats amb caràcter definitiu, i que no és congruent idear tot un conjunt de sistemes extraordinaris que cerquin la resposta a situacions conjunturals, com diu la norma, que s'han d'haver plantejat en les anàlisis de càrregues de treball pertinents i que ja tenen un mitjà propi de cobertura temporal.

Acceptant aquest sistema d'ATF per al cas d'assignar funcions específiques no assignades específicament a un lloc de treball, s'estima que, com en el cas de la comissió de serveis, l'atribució temporal de funcions té una durada excessiva, també de 2 anys màxim, que hauria de ser inferior, màxim quan també pot ser un sistema de provisió de caràcter forçós, i que no resta justificada aquesta durada almenys en el cas que tingui com a finalitat; en tot cas, la decisió de romandre en el lloc de treball hauria de correspondre, a partir de determinat temps, al funcionari.

Igualment, s'ha de privilegiar la voluntarietat en l'atribució temporal de funcions.

Es deixa a criteri del reglament que desenvolupi aquest sistema de provisió quines seran les retribucions, fent ús d'una fórmula legal laxa i inconcreta: les retribucions poden ser les del lloc d'origen o les adequades a les funcions a desenvolupar. Això qui ho decideix? Què vol dir retribucions adequades a les funcions a desenvolupar?

Aquesta observació s'ha d'entendre referida a l'actual article 104.

Valoració: Proposta no atesa.

L'Avantprojecte de llei recorre prioritàriament al personal funcionari públic per atendre, mitjançant una atribució temporal de funcions, situacions excepcionals que es produeixin i que

489/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

489 de 838

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

poden suposar per aquest personal portar a terme tasques o responsabilitats diferents de les pròpies del lloc de treball que s'ocupi, sempre que resultin adequades al cos o escala de pertinença. Tot això, sense renunciar al nomenament de personal funcionari interí en els termes que preveu la pròpia Llei.

La regla general és la voluntarietat de l'atribució temporal de funcions. Reglamentàriament es determinaran els supòsits en què es procedent conservar les retribucions dels altres supòsits en que cal abonar les retribucions superiors que corresponen amb l'encàrrec.

Observació 477

L'adscripció temporal a projectes (article 107) es podria haver circumscrit perfectament, com fan altres lleis autonòmiques de funció pública a una comissió de serveis per a la posada en marxa de projectes o bé per a l'assignació temporal de funcions específiques no assignades a un lloc de treball, refontent el text en un sol article.

Si bé és admissible la referència a la possible participació del personal laboral fix en aquests projectes, sobta que excepcionalment es pugui nomenar també personal interí, atès que, en primer lloc, no s'ha inclòs al TREBEP aquest supòsit com un dels que permet el nomenament de funcionaris interins; i també perquè l'articulat es refereix tant a l'expertesa requerida que haurà de determinar el projecte, com a la composició resultant d'un "equip multidisciplinari de personal funcionari de carrera i, si s'escau, de personal laboral fix, expert en àmbits transversals o especialitzats directament relacionats amb els objectius del projecte", nivell d'expertesa que conjuga malament amb les atribucions del personal interí, que ocupa un lloc amb caràcter temporal, limitat en el temps, i més des de la previsió d'una durada màxima en l'ocupació de vacants per un termini màxim de 3 anys.

Cal també procedir a esmenar la confusió terminològica que pot induir la redacció, atès que en diverses ocasions s'utilitza l'expressió "atribució temporal de funcions", que és la denominació del sistema extraordinari de provisió de llocs regulat a l'art. 106.

Aquesta observació s'ha d'entendre referida a l'actual article 105.

Valoració: Proposta atesa parcialment.

Tot i referir-se el Títol IX a la provisió de llocs de treball del personal funcionari de carrera, alguns dels sistemes extraordinaris establerts, per la seva naturalesa i finalitat, poden ser també aplicables al personal funcionari interí i al personal laboral, com ara l'adscripció temporal a projectes. Per aquest motiu, es considera adient la seva inclusió en l'articulat referit a aquest sistema.

Es modifiquen els apartats 4, 5 i 6 de l'article 107, actual article 105, per esmenar la confusió terminològica, en els termes següents:

4. L'atribució adscripció temporal de funcions té per objecte el desenvolupament temporal de funcions, tasques i responsabilitats vinculades al projecte, que, en qualsevol cas, s'han de correspondre amb les pròpies del cos, escala o categoria. El personal funcionari amb atribució adscripció temporal a un projecte de funcions continuarà percebent les retribucions íntegres del seu lloc de treball, sens perjudici de la percepció de les

490/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

490 de 838

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

indemnitzacions per raó del servei que li puguin correspondre. **L'atribució adscripció temporal de funcions** es limita al temps necessari per al desenvolupament de les funcions i tasques atribuïdes al projecte, i tindrà una durada de quatre anys com a màxim.

5. **L'atribució adscripció temporal de funcions** té caràcter voluntari i només excepcionalment pot tenir caràcter forçós, sempre que s'acrediti la inexistència de personal voluntari amb el perfil professional adequat i es justifiqui la impossibilitat de garantir la prestació adequada de les funcions vinculades al projecte.

6. Les resolucions **d'atribució adscripció temporal a un projecte de funcions** seran comunicades a les organitzacions sindicals més representatives en l'àmbit que correspongui.

Observació 478

L'acumulació de tasques de llocs de comandament (article 108) no és un sistema de provisió extraordinari previst a cap llei de funció pública autonòmica. La realització de concursos específics per a la provisió definitiva d'aquests llocs de comandament en un breu termini, així com l'opció que en cas que quedi el concurs desert, es procedeixi a l'ocupació temporal del lloc amb el candidat que hagi assolit més puntuació. Per a casos d'urgència, aquesta situació es podria salvar merament amb una comissió de serveis, en ares d'una correcta distribució de la feina i evitar així l'acumulació de càrregues de feina en un funcionari, més si la dedicació i el nivell de responsabilitat elevats que requereixen un lloc de comandament.

Aquesta observació s'ha d'entendre referida a l'actual article 106.

Valoració: Proposta no atesa.

Cal una regulació específica per atendre una necessitat conjuntural de caràcter prioritari o una situació d'urgència, tal com ho ha estat fins el moment.

Observació 479

En relació amb la redistribució d'efectius (article 109), els plans estratègics o operatius de recursos humans on s'adopti aquesta mesura, haurien d'incloure, almenys, en relació amb la mateixa una justificació de la seva adopció, en funció de les disponibilitats d'efectius i les necessitats de personal, la qualificació requerida, la temporalitat i els terminis d'execució.

A més de ser objecte de publicació, s'han de negociar prèviament amb els sindicats, i abans que es dictin les resolucions individualitzades, comunicar-les a les persones afectades i donar-les audiència.

S'haurien d'entendre obligatòries les redistribucions d'efectius quan no comportin canvi de localitat, i voluntàries en cas contrari. Si el funcionari, a causa de la reassignació, ha de traslladar la seva residència, hauria de tenir dret a percebre les despeses i indemnitzacions que es fixin reglamentàriament.

No hi ha referència a les retribucions dels funcionaris reassignats, tan sols a l'adscripció a un lloc de la mateixa tipologia i nivell de destinació. El funcionari afectat per la reassignació hauria de percebre les mateixes retribucions que en el lloc suprimit o amortitzat, mitjançant un

491/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

491 de 838

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

complement personal i transitori, i amb l'obligació de participar en les convocatòries de provisió de llocs de treball adients al seu cos o escala. Si no el funcionari al qual s'ha suprimit el seu lloc de treball no obté destinació mitjançant la redistribució d'efectius, ha de restar en situació d'expectativa de destinació.

Aquesta observació s'ha d'entendre referida a l'actual article 107.

Valoració: Proposta no atesa.

Les propostes plantejades són pròpies del desenvolupament reglamentari.

Observació 480

En relació amb la mobilitat per sanció disciplinària de trasllat forçós (article 111), en al·ludir que el funcionari sancionat amb el trasllat forçós serà “cessat o remogut”, la remoció té la naturalesa d'expedient contradictori, però no pas disciplinari, així que s'hauria d'eliminar el terme “**remogut**” del redactat.

Aquesta observació s'ha d'entendre referida a l'actual article 109.

Valoració: Proposta no atesa.

L'Avantprojecte de llei es refereix al cessament i la remoció com a supòsits de pèrdua del lloc de treball.

Observació 481

En relació amb la permuta de llocs de treball (article 113), el desenvolupament reglamentari hauria de pensar en la permuta com un sistema que afavoreix la conciliació personal, familiar i laboral dels funcionaris, així com la protecció de les víctimes de violència de gènere, i el respecte al principi d'igualtat de dones i homes, sense que es pugui deduir cap discriminació, directa o indirecta, a la regulació per reglament d'aquest sistema de provisió.

Cal potenciar la permuta de llocs de treball, i en aquest sentit és molt lloable la iniciativa contemplada de desenvolupar per reglament sistemes de permutes interadministratives.

Atès que és el sistema extraordinari de provisió més “voluntari” de tots, sempre previ informe favorable dels responsables de personal, fora convenient establir una bossa de permutes que permeti una publicitat i coneixement dels llocs que es volen permutar, perquè sense aquest requisit és un sistema que no té sentit a la pràctica. Evidentment, amb respecte a la protecció de les dades personals dels que s'hi inscriguin i amb les referències estrictes a les característiques dels llocs de treball.

Aquesta observació s'ha d'entendre referida a l'actual article 111.

Valoració: Proposta no atesa.

Les qüestions plantejades són pròpies del desenvolupament reglamentari, a proposta del Consell de l'Ocupació Pública Catalana, en atenció al seu caràcter interadministratiu.

492/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

492 de 838

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

Observació 482

En relació amb la mobilitat per raó de violència masclista (article 115), s'hauria d'incorporar la previsió que, mentre duri el procediment per tal de fer efectiu el trasllat, i fins a la resolució, es concedeixi un lloc mitjançant l'atribució temporal de funcions, dins de la mateixa localitat on prestava els serveis la funcionària o bé en l'àmbit geogràfic sol·licitat.

Cal respectar les retribucions percebudes, com en altres sistemes extraordinaris de provisió, amb la dotació del corresponent complement personal transitori, així com establir la garantia de permanència en el nou lloc mentre es mantinguin les circumstàncies que van motivar el trasllat, no podent ser objecte de cobertura definitiva.

Aquesta observació s'ha d'entendre referida a l'actual article 113.

Valoració: Proposta no atesa.

Les qüestions plantejades són pròpies del desenvolupament reglamentari.

Observació 483

El trasllat a serveis prioritaris d'activitat pública amb necessitats urgents i específiques d'efectius (article 117) hauria de ser sempre voluntari. Es proposa eliminar que pugui tenir, excepcionalment, caràcter forçós.

Aquesta observació s'ha d'entendre referida a l'actual article 115.

Valoració: Proposta no atesa.

El trasllat de caràcter forçós té caràcter excepcional quan es donin circumstàncies extraordinàries que ho justifiquin, i s'haurà de portar a terme amb les garanties i els criteris objectius que es desenvolupin reglamentàriament en cada administració pública.

Observació 484

Quant a la mobilitat interadministrativa (article 118), la regla general, i no pas l'excepcionalitat, ha de consistir que es faci un estudi de l'homologabilitat de les funcions dels cossos o escales, determinant cada administració els requisits necessaris i les condicions per a la participació en els processos de provisió de funcionaris d'altres administracions públiques a la convocatòria, d'acord amb el que s'hagi establert prèviament als convenis de col·laboració entre administracions públiques catalanes i prèvia incorporació a la RLT de l'opció que els llocs concrets puguin ser ocupats per personal d'altres administracions.

Si el procediment és l'ingrés mitjançant les convocatòries pertinents de concurs o lliure designació, no s'entén que l'avantprojecte estableixi l'obligatorietat de, o bé superar un procés selectiu per a l'accés al cos o escala de pertinença del lloc de treball, o bé d'establir una prova selectiva, que ha de convocar l'EAPC, i que serveix per acreditar coneixements i competències professionals. Això constitueix un impediment a la mobilitat dels funcionaris públics, i no s'ha adoptat en cap llei autonòmica d'ocupació pública.

493/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

493 de 838

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

Dins dels acords o convenis que se subscriuguin entre les administracions públiques catalanes s'hauria de tenir en especial consideració la mobilitat geogràfica de les víctimes de violència masclista.

Els funcionaris que passin a prestar serveis en altra administració, cal especificar, han de passar a la situació administrativa de serveis en altres administracions públiques.

S'ha deixat passar una bona oportunitat per tal d'expandir l'àmbit de la mobilitat interadministrativa més enllà del territori del nostre país, en la línia de la previsió que ja efectuen altres administracions públiques autonòmiques. Seria convenient la introducció d'un apartat a l'article que permeti, mitjançant la formalització dels convenis sectorials corresponents, l'establiment de mecanismes per a la participació dels funcionaris de les AAPP catalanes en altres CCAA, i recíprocament a la inversa.

Aquesta observació s'ha d'entendre efectuada a l'actual article 116.

Valoració: Proposta no atesa.

L'Avantprojecte de llei estableix, de manera innovadora i sense cap precedent en d'altres legislacions autonòmiques, un sistema específic de mobilitat interadministrativa que prescindeix de la RLT -tot i que manté igualment el sistema actual d'obertura de RLT-.

En aquest sentit, en el marc de les competències atribuïdes en l'article 136 de l'Estatut d'Autonomia en matèria de funció pública i personal al servei de les administracions públiques catalanes, que determina, respectant el principi d'autonomia local, la competència exclusiva de la Generalitat sobre el règim estatutari del personal als serveis de les administracions públiques catalanes i sobre l'ordenació de l'organització de la funció pública, l'avantprojecte de llei estableix un nou model d'ocupació pública catalana en el qual la mobilitat interadministrativa entre les administracions públiques catalanes es configura com un dels seus eixos vertebradors, regulant la llei els mecanismes per tal que sigui efectiva i es dugui a terme en condicions d'igualtat en tot el territori català.

Per a la implantació d'aquesta mobilitat, s'atribueix a l'Escola d'Administració Pública de Catalunya (EAPC) la competència per a l'acreditació del personal de les administracions públiques a l'efecte de la seva mobilitat, acreditació que es pot obtenir mitjançant la superació d'un procés selectiu d'accés a l'ocupació pública o bé amb la superació d'una prova específica, ambdós gestionats per l'EAPC. L'avantprojecte de llei preveu, així mateix, que la convocatòria de processos d'acreditació de coneixements i competències professionals que habilitin la mobilitat del personal funcionari entre les administracions públiques catalanes pugui ser exercida també per les administracions locals i les universitats públiques catalanes en l'àmbit de la seva competència, amb l'homologació prèvia de l'EAPC, en els termes que s'estableixin per reglament. Aquesta acreditació permetrà garantir l'homologació en les condicions d'accés a l'ocupació pública catalana i, per tant, les condicions mínimes necessàries per a la provisió dels llocs de treball de les administracions públiques catalanes, de forma que amb l'acreditació expedida al personal funcionari de carrera té dret a la mobilitat interadministrativa sense necessitat que les corresponents relacions de llocs de treball ho prevegin.

Excepcionalment, quan siguin homologables les funcions dels cossos i escales, la mobilitat entre les administracions públiques es pot duu a terme de conformitat amb els requisits i

494/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

494 de 838

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

condicions que determini prèviament l'administració de destinació en les relacions de llocs de treball i d'acord amb el que disposi la convocatòria corresponent, conforme al principi de reciprocitat i segons els convenis de col·laboració que es puguin subscriure.

El sistema de mobilitat interadministrativa per víctimes de violència masclista es recull en l'article 115 de l'Avantprojecte de llei, actual article 113.

Ja està especificada en l'Avantprojecte de llei, en la regulació de les situacions administratives, la situació dels funcionaris que passen a prestar serveis en altres administracions públiques (arts. 189, 190 i 191, actuals articles 182, 183 i 184).

Malgrat aquesta és la valoració inicial, fruit d'observacions posteriors l'article 118, actual article 116, ha sofert diversos canvis. Aquests canvis es recullen convenientment més endavant en la present memòria (apartats V.I i VII).

Observació 485

Respecte de la mobilitat intersectorial en l'àmbit de l'Administració de la Generalitat (article 119), és un mecanisme que es pot ampliar a altres sectors de personal, a més del docent o estatutari, com és el cas del que presta els seus serveis a l'Administració de Justícia.

Aquesta observació s'ha d'entendre referida a l'actual article 117.

Valoració: Proposta no atesa.

L'ampliació de la mobilitat intersectorial a altres sectors de personal presenta dificultats per afectar a cossos estatals.

Observació 486

En relació amb el Títol X, referit a la Igualtat de gènere:

Tant els plans d'igualtat com els protocols d'assetjament sexual han de comptar amb la participació de les organitzacions sindicals, mitjançant, si s'escau, la formació dels corresponents grups de treball.

L'estructura dels plans d'igualtat de gènere hauria d'incloure: una definició dels objectius generals, específics i operatius (orientats a l'obtenció de resultats) dins de cada eix d'actuació i mesura o acció proposada; l'elaboració d'indicadors d'execució i impacte; la planificació de l'avaluació o seguiment de l'execució del pla (també amb participació sindical), així com un pla de comunicació i disponibilitat per part de tot el personal al servei de l'administració, de manera tal que s'impliqui també en la seva execució.

És necessari estudiar les causes o factors que concorren en la subrepresentació de les dones en determinats sectors d'ocupació o professions, i procedir a fomentar les campanyes de conscienciació entre la ciutadania per tal d'augmentar l'índex d'ocupació de dones en aquests sectors més desfavorits.

495/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

495 de 838

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

Cal determinar les causes o factors que poden determinar una desigualtat en el marc de la promoció professional, detectant les característiques dels llocs de treball que puguin suposar una ocupació de llocs de menor responsabilitat, especialització o dedicació, i que generin les conseqüents diferències retributives.

Seria convenient implementar una guia de conciliació de la vida personal, familiar i laboral, que estigui a l'abast del personal al servei de les administracions públiques, amb el règim de permisos, jornada i reduccions de jornada, actualitzada periòdicament, per tal que puguin exercir els seus drets convenientment.

S'hauria de promoure la creació d'un accés directe, fàcilment visualitzable i identificable, a tots els webs de les administracions públiques catalanes, als recursos que preveu el web del Departament d'Interior de la Generalitat de Catalunya en casos de violència de gènere.

Un altre objectiu que caldria incloure és l'estudi i implementació de mesures de flexibilitat horària que permetin la reducció de la jornada en còmput setmanal, amb la deguda recuperació amb caràcter posterior, en la concurrència de determinades condicions degudament acreditades, vinculades a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral dels empleats públics.

Valoració: Proposta no atesa.

Les propostes referides als Plans d'igualtat i a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral que es plantegen són més pròpies del desenvolupament reglamentari o d'acords.

Observació 487

En relació amb el Títol XI, relatiu a la protecció de la seguretat i salut laboral dels empleats públics, s'incideix en la participació de les organitzacions sindicals no només en l'elaboració de protocols, i també, de la planificació preventiva, així com de les mesures correctores necessàries, emfatitzant la necessitat de garantir la fluïdesa de la comunicació de les actuacions previstes i realitzades entre l'administració i els sindicats, per tal d'assegurar la disponibilitat de la informació als Comitès de Seguretat i Salut Laboral, i en general, als empleats públics. És precís també potenciar la formació dels empleats públics en matèria de salut laboral i prevenció de riscos.

Aquesta observació s'ha d'entendre referida a l'actual article 123.

Valoració: Proposta no atesa.

L'article 125 de l'Avantprojecte de llei, actual article 123, reconeix el dret dels empleats públics de les administracions públiques catalanes a la protecció eficaç en matèria de seguretat i salut en el treball d'acord amb la normativa de prevenció de riscos laborals, i determina que les esmentades administracions públiques han de vetllar per la seguretat i la salut dels seus empleats públics i han de garantir la prevenció dels riscos laborals amb l'adopció de les mesures preventives i organitzatives i l'elaboració dels protocols que resultin necessaris. Aquestes mesures comporten de forma implícita la formació del personal.

496/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

496 de 838

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

En tot cas, la prevenció de riscos laborals s'haurà d'articular en els termes que preveu la normativa específica, inclosa la participació de les organitzacions sindicals en aquesta matèria.

Observació 488

Quant al Títol XIII, referit al règim retributiu i de Seguretat Social:

Pel que fa als triennis, s'ha exclòs el reconeixement de serveis prestats en societats mercantils de capital participat majoritàriament, ja sigui de manera directa o indirecta, per les administracions públiques catalanes, d'acord amb l'art. 29.3 de la Llei 30/1984. El que no es comparteix és que s'hagi fet el mateix respecte dels serveis prestats a les fundacions públiques, atès que aquests sí haurien de computar, en el benentès que formen part de l'Administració institucional a què es refereix l'art. 1.1 de la Llei 70/1978, de reconeixement de serveis previs.

El temps de serveis prestats com a personal laboral, quan s'hagi percebut una indemnització a conseqüència de l'extinció de la relació professional a l'administració és cert que no ha de computar com a serveis prestats, però cal afegir un incís final (disposició addicional vint-i-tresena, apartat 3):

... A l'efecte de la percepció de triennis no s'ha de computar el temps de serveis prestats com a personal laboral quan s'hagi percebut una indemnització per l'extinció d'una vinculació prèvia d'aquest caràcter si la persona interessada renuncia a qualsevol altre dret que pugui derivar-se d'aquests serveis.

És precís també incorporar la recent jurisprudència del Tribunal Suprem segons la qual el personal laboral funcionaritzat té dret que els triennis reconeguts com a personal laboral, un cop adquirida la condició de funcionari públics, li siguin reconeguts i abonats en la quantia corresponent al moment que van ser perfets.

Aquesta observació s'ha d'entendre efectuada a l'actual disposició addicional setzena.

Valoració: Proposta atesa parcialment.

L'exclusió dels serveis prestats a les fundacions públiques es troba justificada en la jurisprudència existent.

Es modifica el darrer paràgraf de l'apartat 3 de la disposició addicional vint-i-tresena, actual disposició addicional setzena, en els termes següents:

A l'efecte de la percepció de triennis no s'ha de computar el temps de serveis prestats com a personal laboral quan s'hagi percebut una indemnització per l'extinció d'una vinculació prèvia d'aquest caràcter si la persona interessada renuncia a qualsevol altre dret que pugui derivar-se d'aquests serveis.

Pel que fa als triennis generats com a personal laboral, d'acord amb el previst a l'article 2.1 de la Llei 70/1978, de 26 de desembre, de reconeixement de serveis previs en l'Administració Pública, modificat per la disposició final segona de la Llei 11/2020, de 30 de desembre de

497/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

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

Pressupostos Generals de l'Estat per a l'any 2021, *"Els serveis prestats en condició diferent a la de funcionari de carrera es valoraran en tot cas i a efectes retributius, en la mateixa quantia que la que correspongui als del cos, escala, plantilla o lloc amb funcions anàlogues a les prestades"*. Aquesta previsió es troba recollida en el segon paràgraf de l'apartat 2 de la disposició addicional vint-i-tresena, en els termes següents: *"Els serveis prestats en una condició diferent a la de personal funcionari s'han de valorar a efectes retributius, en la mateixa quantia que correspongui als propis del grup o subgrup de classificació professional, d'acord amb l'equivalència que consti a la certificació corresponent"*. Caldrà atènyer-se, per tant, a aquesta disposició, sens perjudici de la Sentència del Tribunal Suprem 268/2024, de 20 de febrer, quant al límit temporal de la modificació introduïda a l'article 2.1 de la Llei 7/1978, per la Llei de pressupostos de l'Estat 11/2020.

Observació 489

En relació amb l'article 138, relatiu a les retribucions complementàries del personal funcionari de carrera:

L'avantprojecte estableix l'opció que cadascuna de les Administracions Públiques catalanes pugui determinar l'estructura d'aquestes retribucions, incorporant tots o alguns dels complements que s'enumeren a l'art. 138. Aquest redactat atempta contra la homogeneïtat de salaris entre les diferents administracions públiques, així com respecte de les previsions establertes a la normativa bàsica estatal.

Respecte del complement de destinació (art. 138.2.a), cal remarcar que els funcionaris, en virtut de l'art. 21.2 de la Llei 30/1984, disposen del que s'anomena garantia de nivell, tenint dret a percebre, independentment del lloc que ocupin, i sense cap excepció, el complement de destinació dels llocs de treball del nivell corresponent al seu grau personal consolidat.

D'acord amb l'avantprojecte (art. 138.2.c) *"... únicament es podrà percebre el complement de carrera professional corresponent al darrer tram de desenvolupament professional reconegut, llevat demèrit"*.

No s'explica en què consisteix aquest demèrit, ni quin és el procediment per tal de determinar que concorre aquest per tal d'eximir d'abonar a un funcionari el complement de carrera horitzontal. A més, aquest redactat no està en consonància amb la previsió que fa l'art. 122.4, 2n paràgraf, del Reial decret llei 6/2023, cas de consolidar-se un o varis trams per la prestació de serveis successius en diferents cossos, escales o categories de diferent grup o subgrup, es té dret a mantenir els trams consolidats en els grups o subgrups anteriors.

El complement de rendiment (art. 138.2.d) ha de ser de públic coneixement, tant per les organitzacions sindicals com pel mateix personal de les administracions.

Al complement per nocturnitat o treball en dies festius (art. 138.2.e), cal definir què s'entén per guàrdies presencials o localitzades.

Aquesta observació s'ha d'entendre realitzada a l'actual article 136.

Valoració: Propostes no ateses.

498/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

498 de 838

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

És una previsió coherent amb l'autonomia de cada administració i respecta la normativa bàsica que cadascuna de les administracions públiques pugui determinar l'estructura de les retribucions complementàries del personal funcionari.

Quant a les garanties vinculades al grau personal, cal tenir present que el grau personal és objecte de supressió en la Llei, circumstància que s'ajusta a la normativa bàsica.

El demèrit en la carrera professional es regula en seu de règim disciplinari. En aquest sentit, l'article 210.1.e), actual article 203.1 d), preveu la sanció de demèrit, consistent en la pèrdua d'un a tres trams de desenvolupament de la carrera professional horitzontal.

La definició de les guàrdies presencials o localitzades correspon al desenvolupament reglamentari.

Observació 490

En relació amb l'article 141 sobre les retribucions del personal funcionari en pràctiques, en el cas que ja haguessin prestat serveis com a funcionari de carrera o interí, personal laboral fix o temporal, a la mateixa administració pública a què pertany el cos o escala, és un supòsit que ni s'hauria de plantejar com de període de pràctiques o de prova, i que per tant, tampoc no hauria de figurar en aquest article de la Llei. No té sentit que un funcionari que ja ha prestat serveis per a una Administració hagi de tornar a passar per un període de proves si se li adjudiquen llocs corresponents a altres cossos o escales de diferents grups, o fins i tot del mateix, per la superació de processos selectius o de promoció interna.

Aquesta observació s'ha d'entendre referida a l'actual article 138.

Valoració: Proposta no atesa.

El nou model d'accés a l'ocupació pública preveu que els sistemes selectius puguin incloure la superació d'un període de pràctiques, durant el qual la persona aspirant té la condició de personal funcionari en pràctiques (art. 61.5, actual article 59.5). En aquest sentit, l'article 141, actual article 138, regula les retribucions d'aquest personal durant aquest període. En el període de pràctiques s'han de valorar capacitats i competències diferents de les valorades en les fases prèvies dels procés selectiu i, per tant, escau realitzar-lo en tot cas, si així està previst.

El període de pràctiques no es pot confondre amb un període de prova.

Observació 491

En relació amb l'article 145, referit a l'acreditació de les retribucions del personal funcionari de l'Administració de la Generalitat:

La liquidació de les retribucions bàsiques i de les complementàries (art. 145.a) fixes i periòdiques també s'efectua per dies, d'acord amb el que disposa la Llei de Pressupostos de la Generalitat per al 2023, en el mes d'inici de les llicències sense dret a retribució. A part dels casos de mort o jubilació dels funcionaris, pel retir dels que estan inclosos en el règim de

499/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

499 de 838

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

classes passives, també es fa les liquidacions de les retribucions esmentades comptant el mes complet en què es produeix el fet causant.

Quant a les pagues extraordinàries (art. 145.b), fora convenient incloure el període que comprenen: la paga de juny, de l'1 de desembre de l'any anterior al 31 de maig de l'any en curs, i la paga de desembre, de l'1 de juny al 30 de novembre del curs vigent. S'han d'abonar d'acord amb la situació i drets dels funcionaris els dies 1 de juny i de desembre, respectivament; la meritació és per dies naturals dins dels períodes que comprenen. Aquesta observació s'ha d'entendre referida a l'actual article 142.

Valoració: Proposta no atesa.

Les circumstàncies exposades poden ser concretades en la corresponent Llei de pressupostos anual.

Observació 492

En relació amb l'article 146, referit a les retribucions del personal funcionari que presta serveis a l'estranger, el mòdul d'equiparació del poder adquisitiu i nivell de vida del país de destinació, a més de ser determinat pel Govern, hauria de requerir prèvia negociació col·lectiva. Aquests mòduls s'haurien de publicar també, a efectes de transparència i objectivitat.

Aquesta observació s'ha d'entendre referida a l'actual article 143.

Valoració: Proposta no atesa.

La negociació col·lectiva està prevista al Text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic, aprovat pel Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre (TREBEP), atesa l'afectació en les condicions de treball d'aquest personal. La publicació de les retribucions és una obligació derivada de la Llei de transparència.

Observació 493

No es contemplen previsions respecte del règim retributiu del personal eventual, ni del personal directiu professional, ni dels funcionaris que canvien de destinació, mentre no es produeix la pressa de possessió.

Així mateix, tampoc no hi ha cap article que reguli les retribucions del personal que gaudeix de permisos de maternitat, paternitat, risc durant l'embaràs o lactància.

També s'hauria de traslladar a la regulació legal la Instrucció 2/2019, pel que fa a l'àmbit de l'Administració de la Generalitat, (l'articulat de l'avantprojecte només fa referència a l'autonomia del que puguin determinar altres administracions públiques sobre aquest tema) que estableix un complement retributiu de la prestació econòmica percebuda en situació d'incapacitat temporal, que garanteix la percepció del 100% de les retribucions fixes i periòdiques percebudes en el mes d'inici de la incapacitat temporal. Durant tot el temps de la incapacitat temporal, la pròrroga i, si s'escau, la prolongació excepcional de la IT transcorreguts 545 dies des de l'inici, en espera de la resolució de declaració d'incapacitat

500/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

500 de 838



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

permanent o alta de l'empleat, es té dret a percebre aquest complement. S'exclouen els conceptes que no siguin fixes ni periòdics.

Valoració: Proposta no atesa.

L'article 25.3 estableix que el nombre màxim de llocs de personal eventual, així com les seves retribucions, el determinen els òrgans de govern de les administracions públiques catalanes, i es publica en el *Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya* o en el butlletí oficial que correspongui. Quant al personal directiu públic professional, l'article 26 estableix que s'ha de regular per reglament el seu règim legal i les retribucions han de constar en la relació de llocs de treball o instrument d'ordenació.

Les retribucions que corresponguin durant els gaudiments dels permisos per naixement, risc durant l'embaràs o lactància natural, es determinaran d'acord amb el que estableix el règim de la Seguretat Social que sigui aplicable.

Quant al complement de millora de la prestació d'incapacitat temporal del règim de la Seguretat Social, no es pot generalitzar a totes les administracions públiques.

Observació 494

Quant a la jornada de treball (Títol XIV, Capítol I), cal recordar l'Acord estatal "Por una administración pública del siglo XXI", que assumeix el compromís de continuar fomentant l'ocupació, la modernització i el rejueniment de les plantilles, apostant per la implantació o recuperació de la jornada laboral de 35 hores setmanals com una de les mesures per assolir aquests objectius. S'eliminen, així, les limitacions previstes a la DA 144 de la LPGE per al 2018, per a que, cada Administració Pública, en l'exercici de les seves competències d'autoorganització, estableixi, prèvia negociació col·lectiva, la jornada de 35 hores setmanals per al personal al seu servei i al del seu sector públic, sempre amb respecte a la no afectació del compliment de l'objectiu de temporalitat no superior al 8% (DA 28.2 LPGE per al 2023).

Seria lloable fer una previsió que contempli aquests aspectes al text definitiu de la Llei, incidint també en el paper que juga la negociació col·lectiva, i en la perspectiva d'una reducció de jornada setmanal que ha d'afectar en un futur no només el sector públic, sinó també el privat.

Valoració: Proposta no atesa.

Les previsions proposades són pròpies de la normativa estatal.

Observació 495

Quant al teletreball (article 151), malgrat que la Llei estatal 10/2021 on es regula no és d'aplicació ni tan sols, per aplicació de la seva DA 2a, al personal laboral de les Administracions Públiques, sí que s'ha de tendir a la incorporació d'aspectes rellevants mitjançant una nova regulació del teletreball, que hauria de tenir com a àmbit territorial d'aplicació el de totes les administracions públiques catalanes.

Qüestions com l'accés als mitjans digitals necessaris, universalment accessibles, per exercir les seves tasques les persones amb discapacitat; l'avaluació de riscos del lloc de treball, de

501/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

501 de 838

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

la qual s'ha prescindit, en la majoria dels casos, de manera absoluta; accions de formació i sensibilització del personal per a un ús raonable dels mitjans tecnològics, evitant el risc de fatiga informàtica; o el dret a l'abonament i compensació de les despeses de connexió a Internet, reconegut ja en múltiples sentències, almenys en proporcionalitat en relació amb la jornada efectuada i els dies de prestació de serveis en règim de teletreball, han de ser pilars en la nova regulació del teletreball que es demanen, i que s'haurien de recollir al text. Així com l'objectiu genèric de potenciar i intensificar el teletreball, augmentant el màxim de jornades que setmanalment es poden realitzar en règim de teletreball.

Aquesta observació s'ha d'entendre referida a l'actual article 148.

Valoració: Proposta no atesa.

Les previsions que s'indiquen en relació amb el teletreball són pròpies del desenvolupament reglamentari.

Observació 496

Quant a les reduccions de jornada (Títol XIV, Capítol II):

Se segueixen obviant situacions, que requeririen altres mesures, en què es conjuguen diverses condicions concurrents per tal de poder autoritzar una reducció de jornada, com és el cas de funcionaris amb discapacitat que a més tenen al seu càrrec alguna persona dependent que no es pot valer per si mateixa, o víctimes de violència masclista que tinguin al seu càrrec una persona amb discapacitat que no exerceixi cap activitat retribuïda. Són situacions que haurien de conduir a una reducció de retribucions inferior a la que habitualment es determina com a proporcional en atenció a la reducció de jornada efectuada. Mereixen, per tant, fer un estudi més detallat que prevegi aquesta combinació de contingències i una afectació menor en la reducció correlativa de les retribucions percebudes pels funcionaris.

La reducció de jornada per interès particular (article 155) ha de ser, d'acord amb l'avantprojecte, exactament d'un 15%, d'un terç o de la meitat de la jornada. S'hauria de donar prioritat a la voluntat del funcionari, dins dels marges establerts (mínim un 15% i màxim un 50%) per a determinar quin és el percentatge de reducció de jornada que farà, evidentment sempre respectant les necessitats del servei.

Aquesta observació s'ha d'entendre referida a l'actual article 152.

Valoració: Proposta atesa parcialment.

El Reial Decret Legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic (TREBEP), regula amb caràcter bàsic diferents supòsits de reducció de jornada, així com els permisos i altres mesures que permeten la conciliació de la vida personal, familiar i laboral del personal al servei de les administracions públiques de Catalunya. Aquestes previsions del TREBEP es configuren com a normativa bàsica en matèria de conciliació i, per tant, d'aplicació al personal funcionari de totes les administracions públiques.

502/838

Doc.original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

502 de 838

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

Dins d'aquest marc bàsic, l'Avantprojecte de llei recull en un únic text tots els tipus de reduccions de jornada que han de ser aplicables a les administracions catalanes.

A banda de la regulació esmentada, les organitzacions sindicals i les diferents administracions públiques poden assolir pactes, acords o convenis que afavoreixin la conciliació de la vida laboral i familiar, adaptant el marc normatiu regulador a noves realitats familiars o a altres situacions que requereixen del gaudiment de permisos de manera més flexible, sempre en el marc de la conciliació de la vida familiar i laboral.

D'acord amb aquest marc normatiu, es considera necessari aplicar la regulació en matèria de permisos i reduccions de jornada de conciliació de forma integrada i homògena a totes les administracions públiques catalanes.

Quant a la reducció de jornada per interès particular, es modifica el redactat en els termes següents:

Article 155 (actual article 152). Reducció de jornada per interès particular

*1. El personal funcionari pot sol·licitar, per interès particular, la reducció d'un **mínim d'un 15 % i un màxim d'un 50%**, ~~un terç o la meitat~~ de la jornada de treball en relació amb la jornada ordinària o parcial, amb reducció proporcional de les seves retribucions.*

Observació 497

El cessament progressiu en la prestació de serveis (article 157) sembla una mesura molt interessant i convenient atès el progressiu envelliment de les plantilles de les administracions públiques. Es propugna, però, que es pugui fer ús d'aquest mecanisme quan manquin no 3 anys sinó 5 per al compliment de l'edat de jubilació forçosa, en atenció a la previsió a la Llei General de la Seguretat Social que a partir de l'any 2027 la jubilació dels treballadors es produirà, amb caràcter general, amb el compliment dels 67 anys d'edat (65 anys només si s'han cotitzat 38 anys i 6 mesos, com a mínim), per tant, és evident l'allargament de la vida laboral dels empleats públics, en condicions cada cop menys idònies i en concurrència d'altres problemàtiques, com l'avenç exponencial en l'ús de noves tecnologies digitals, que requereixen un esforç suplementari, cada cop més difícil d'acomplir, en els treballadors.

Aquesta observació s'ha d'entendre realitzada a l'actual article 154.

Valoració: Proposta no atesa.

No es pot atendre des del punt de vista econòmic l'ampliació de la mesura de reducció d'un terç o la meitat de la jornada de treball al personal que li manqui menys de cinc anys per al compliment de l'edat de jubilació forçosa i s'incorpori als programes de planificació del relleu generacional.

Observació 498

La DT 6a del Reial decret llei 6/2023, preveu nous intervals de nivells per a cadascun dels grups i/o subgrups de classificació professional, aplicables ja provisionalment mentre no es procedeixi a la seva regulació reglamentària: per al subgrup A1, nivells 24 a 30; per al subgrup

503/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

503 de 838

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

A2, nivells 20 a 26; per al grup B, nivells 18 a 24; per al subgrup C1, nivells 16 a 22; i per al subgrup C2, nivells 14 a 18. Aquests intervals de nivells són aplicables a les entitats locals catalanes, en virtut de l'art. 3.1 del Reial decret 861/1986, que estableix el règim retributiu dels funcionaris de l'Administració local, que disposa que els intervals de nivells del personal al servei de les entitats locals són els mateixos que s'apliquen al personal de l'Administració General de l'Estat.

Es propugna una equiparació en l'aplicació dels intervals de nivells que correspondran als funcionaris de les Administracions locals catalanes als que presten els seus serveis a l'àmbit de l'Administració de la Generalitat de Catalunya (augment dels nivells mínims corresponents als grups de classificació dels llocs de treball dels funcionaris de l'Administració de la Generalitat).

Valoració: Proposta no atesa.

El Reial decret llei 6/2023, de 19 de desembre, pel qual s'aproven mesures urgents per a l'execució del Pla de Recuperació, Transformació i Residència en matèria de servei públic de justícia, funció pública, règim local i mecenatge, estableix a la disposició transitòria sisena els intervals de nivell que corresponen a cada grup o subgrup de classificació en tant no s'aprovi la normativa reglamentària corresponent. La disposició final setena del mateix Reial decret llei determina que l'esmentada disposició transitòria no caràcter bàsic, sent d'aplicació exclusivament a l'Administració de l'Estat com a norma de desenvolupament del text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic.

En aquest sentit, si bé l'article 3 del RD 861/1986, de 25 d'abril, pel qual s'estableix el règim de les retribucions dels funcionaris de l'Administració local, preveu que, en defecte de legislació específica dictada per les comunitats autònomes, els intervals dels nivells de llocs de treball dels funcionaris de l'Administració local seran els que en cada moment s'estableixin per als funcionaris de l'Administració de l'Estat, el caràcter de norma transitòria de la DT 6a i la determinació de forma expressa en la DF 7a de la seva aplicació exclusiva a l'Administració de l'Estat, exclou la seva aplicació a l'administració local.

Observació 499

En relació amb la formació dels empleats públics (Títol XV):

S'han de valorar totes les activitats formatives que constin a l'expedient dels empleats públics, en els processos selectius i de provisió de llocs de treball, independentment de les matèries objecte del curs i de la durada del mateix. Si bé és cert que, per exemple, quant al concurs de mèrits, l'art. 89.d) contempla que es valorarà, entre altres, com a mèrit, "l'aprofitament dels cursos de formació i perfeccionament", ho fa només respecte dels "adequats per a l'exercici dels llocs de treball convocats". Igualment, respecte de la promoció interna, quan a la valoració dels mèrits es refereix en general a "la formació", sense concretar.

Es proposa la publicitat dels cursos de formació, en atenció a l'obligació imposada per la Llei de transparència a la lletra g) de l'art. 9.1, en relació amb les llistes que es creïn per accedir als processos de formació, concretat a l'art. 22 del Decret 8/2021, de transparència i dret d'accés a la informació pública, concretant la publicitat de les activitats formatives que organitzin les administracions públiques per al personal al seu servei admès en les mateixes,

504/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

504 de 838

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

sempre que siguin no obligatòries i directament relacionades amb la promoció interna, econòmica o professional dels empleats públics, en: identificació de nom i cognoms; lloc ocupat i adscripció a unitat orgànica; unitat que gestiona l'activitat formativa; descripció de l'activitat formativa, indicant-ne codi, any i data d'inici i fi. A l'Administració de la Generalitat de Catalunya, ja no és que no hi hagi publicitat de les activitats formatives als respectius portals de transparència dels Departaments, a l'apartat d'organització institucional i estructura administrativa on se situa aquesta obligació, sinó que a nivell intern els mateixos empleats públics no disposen ni d'aquesta informació ni d'altres dades rellevants, com l'ocupació efectiva del curs en relació al total de places ofertes.

Valoració: Propostes no ateses.

Les propostes plantejades en relació amb la valoració i la publicitat de les activitats formatives són d'ordre reglamentari.

Observació 500

En relació amb el Títol XVI, referit a les situacions administratives:

La supressió de l'expectativa de destinació deixa desemparats els funcionaris que vegin suprimit el seu lloc de treball com a conseqüència d'una redistribució d'efectius o d'altres mesures de racionalització de l'organització administrativa i de personal que no hagin obtingut destinació. En quina situació es trobaran? Quins drets econòmics tindran? Amb la normativa actual, han de percebre les retribucions bàsiques, el complement de destinació del grau personal que correspongui i el 50% del complement específic del lloc que desenvolupaven quan van passar a aquesta situació. A més, aquesta situació s'equipara amb la situació de servei actiu i computa a l'efecte del reconeixement de triennis, la consolidació del grau personal i de drets passius.

Cal reconèixer i garantir les situacions administratives dels funcionaris interins tal i com fa, per exemple, l'article 163 de la Ley 5/2023, de 7 de junio, de la Función Pública de Andalucía (a partir d'ara, Ley 5/2023 d'Andalusia) en establir-ne les següents: servei actiu; excedència per cura de familiars; excedència per raó de violència de gènere; excedència per raó de violència terrorista i suspensió de funcions.

Valoració: Proposta no atesa.

L'Avantprojecte de llei determina de forma expressa les situacions administratives i les condicions en què el personal funcionar interí s'hi pot acollir (serveis especials, excedència voluntària per cura de familiars, excedència per raó de violència masclista o violència terrorista).

Observació 501

En relació amb l'article 186, referit al servei actiu, no es reconeix aquesta situació als funcionaris en situació de disponibilitat que veuran com el període de temps entre el cessament del lloc de treball i l'espera de l'obtenció de destinació en un altre lloc no els serà reconegut com a servei actiu. Això suposa una minva en els seus drets econòmics i de reconeixement de triennis, consolidació del grau personal i drets passius.

505/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

505 de 838

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

Aquesta observació s'ha d'entendre referida a l'actual article 177, en relació amb l'article 179.

Valoració: Proposta no atesa.

No es regula aquesta situació, atès que no han de produir-se situacions de disponibilitat.

Observació 502

S'ha suprimit la referència a la reserva del lloc de treball vinculada a les situacions de disponibilitat, de comissió de servei, de llicència o de permisos. S'ha d'incloure expressament aquesta referència per garantir la reserva efectiva del lloc de treball.

Valoració: Proposta no atesa.

L'avantprojecte de Llei determina de forma expressa els sistemes de provisió, situacions administratives i permisos que comporten reserva del lloc.

Observació 503

En relació amb la situació de serveis en altres administracions públiques de funcionaris de carrera procedents de processos de transferències (Títol XVI, Capítol IV), cal especificar que el personal funcionari de carrera transferit romandrà en la situació de servei actiu en l'administració d'origen. S'hauria d'afegir que en aquesta integració es respectarà el grup o subgrup del cos, especialitat o opció de procedència, així com els drets econòmics inherents a la posició en la carrera professional que tinguessin reconeguts (així ho fa la Ley 5/2023 d'Andalusia).

Valoració: Proposta no atesa.

L'article 191 de l'Avantprojecte de Llei, actual article 184, determina que els funcionaris de carrera que com a conseqüència d'un procés de transferència passin a prestar serveis en altres administracions públiques són declarats en situació administrativa de serveis en altres administracions i s'integren com a personal propi en l'administració de destinació mantenint la situació administrativa de serveis en altres administracions en l'administració d'origen.

L'article 120, actual article 118, d'altra banda, regula la mobilitat per transferència de serveis d'altres administracions públiques, i a aquest efecte preveu que el personal funcionari transferit s'integra en els cossos i escales de l'administració de destinació sempre que tingui atribuïdes funcions equivalents o homologables a les pròpies dels cossos o escales de l'administració d'origen i, en cas que no n'hi hagi, s'integra en places singulars del grup o subgrup corresponent a extingir. La integració ha de garantir, en qualsevol cas, el manteniment del subgrup o grup que li correspongui d'acord amb el cos o escala de procedència, així com els drets econòmics inherents a la carrera professional que tingui reconeguda i del règim de la Seguretat Social, sense perjudici d'altres drets que es puguin reconèixer en l'acord de traspàs.

506/838

Doc.original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

506 de 838

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

Observació 504

En relació amb les situacions d'excedència voluntària, excedència forçosa i suspensió de funcions (Títol XVI, Capítol V):

S'ha d'incloure l'excedència per cura del mateix funcionari per raó de discapacitat. Si s'esdevé una nova causa d'excedència, ara no es podran acumular dos períodes d'excedència. S'ha d'eliminar aquesta limitació. Si durant el període d'excedència un nou subjecte causant dona dret a un altre període d'excedència, l'inici d'aquest posarà fi al primer. S'ha d'eliminar aquesta limitació i s'ha de garantir el dret a poder gaudir de les dues excedències en la seva totalitat.

Valoració: Proposta no atesa.

Es considera que les previsions establertes a l'article 192.3, actual article 185.3, en relació amb les limitacions dels períodes d'excedència resulten proporcionades.

Observació 505

Es vol penalitzar amb la pèrdua dels drets derivats de la progressió professional assolida en la carrera administrativa si transcorren deu anys. S'ha d'eliminar aquesta penalització. Se subordina la seva autorització a les necessitats del servei.

Aquesta observació s'ha d'entendre realitzada a l'actual article 186.

Valoració: Proposta no atesa.

Els drets derivats de la progressió professional assolida en la carrera professional horitzontal són susceptibles de garantia en tant existeix continuïtat en la prestació dels serveis i no es produeixi una situació de demèrit. Altrament, i en el cas d'excedència voluntària per interès particular per un període superior a deu anys, no es considera justificat.

Observació 506

En consonància amb el Reial decret llei 5/2023, de 28 de juny, pel qual s'adopten i prorroguen determinades mesures de resposta a les conseqüències econòmiques i socials de la Guerra d'Ucraïna, de suport a la reconstrucció de l'illa de la Palma i a altres situacions de vulnerabilitat; de transposició de Directives de la Unió Europea en matèria de modificacions estructurals de societats mercantils i conciliació de la vida familiar i la vida professional dels progenitors i els cuidadors; i d'execució i compliment del Dret de la Unió Europea (a partir d'ara, RDL 5/2023), l'excedència voluntària per cura de familiars s'ha d'ampliar a les persones que convisquin amb la persona funcionària en el mateix domicili i que requereixi la seva ajuda.

S'ha de garantir el dret a participar en els cursos de formació oferts per l'administració pública durant l'excedència.

Valoració: Proposta no atesa.

La normativa referenciada no inclou cap previsió quant a l'ampliació de l'excedència voluntària per cura de familiars a les persones que convisquin amb la persona funcionària en el mateix

507/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

507 de 838

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

domicili i que requereixi la seva ajuda. Si bé és cert que s'han incorporat les persones convivents en la nova regulació del permís per accident o malaltia greu, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització (art. 128 del RDL 5/2023 que modifica l'article 48 a) del Text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic, aprovat pel Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre (TREBEP), no s'introdueix cap modificació pel que fa a l'excedència.

Tampoc s'inclou cap previsió respecte els convivents a l'article 127.5 del Reial decret llei 5/2023, que modifica l'article 46.3 del text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors, relatiu a l'excedència voluntària per cura de familiars.

Pel que fa a garantir el dret a participar en els cursos de formació oferts per l'administració pública durant l'excedència, aquest extrem ja és previst a l'article 89.4 del TREBEP, que regula amb caràcter bàsic l'excedència per cura de fills i familiars i que per tant ja és d'aplicació.

Observació 507

En relació amb l'article 195, referit a l'excedència voluntària per al manteniment de la convivència, es rebaixa el límit màxim de 15 a 10 anys que contempla l'actual 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. Ha de continuar tenint una durada màxima de quinze anys o, fins i tot, superior.

Aquesta observació s'ha d'entendre referida a l'actual article 188.

Valoració: Proposta no atesa.

Es considera que la limitació temporal màxima de deu anys és raonable i adequada a la situació d'excedència per al manteniment de la convivència.

Observació 508

L'excedència per raó de violència masclista o violència terrorista, es tipifiquen en un mateix article dos tipus de violència diferents (article 196). Es reconeix el dret a percebre les retribucions íntegres i, si s'escau, les prestacions familiars per fills a càrrec durant els dos primers mesos. Aquest dret s'ha d'estendre a la durada total de l'excedència.

Aquesta observació s'ha d'entendre referida a l'actual article 189.

Valoració: Proposta no atesa.

La proposta no es correspon amb la normativa bàsica general aplicació (arts. 89.5 i 89.6 del Text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic, aprovat pel Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre).

Observació 509

En l'article 197, referit a l'excedència voluntària per incompatibilitats, es proposa eliminar l'apartat 3:

508/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

508 de 838



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

~~3. El nomenament com a personal funcionari interí o la contractació com a personal laboral temporal no habilita per declarar aquesta situació administrativa.~~

Aquesta observació s'ha d'entendre referida a l'actual article 190.

Valoració: Proposta no atesa.

L'Avantprojecte de llei incorpora les previsions vigents en matèria d'excedència voluntària per incompatibilitats, es valora convenient el seu manteniment.

Observació 510

En relació amb l'excedència voluntària incentivada (article 198), es rebaixa el límit màxim establert a la Llei 8/2006 de 5 a 3 anys.

Aquesta observació s'ha d'entendre referida a l'actual article 191.

Valoració: Proposta no atesa.

L'antecedent d'aquesta regulació és l'apartat 5 de l'article 86 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. Es considera, per raons organitzatives, que el termini de 3 anys és un període suficient a partir del qual el personal funcionari pot optar per reingressar o passar a una altra situació administrativa.

Observació 511

Pel que fa a la situació de suspensió provisional de funcions (article 200.4), cal acotar els casos en què aquesta es pot produir (incoació i tramitació d'expedients disciplinaris per falta greu o molt greus); la seva durada màxima i el seu caràcter de mesura cautelar.

Cal especificar, també, quines seran les retribucions que percebrà el personal funcionari mentre duri la suspensió provisional (retribucions bàsiques + ajut familiar) i què passarà si al final no en resulta cap sanció o si la sanció final és inferior a la suspensió complerta (se l'haurà de reincorporar al seu lloc de treball i el temps d'excés se li computarà com a temps de servei actiu, amb dret a totes les retribucions). El temps de permanència en suspensió provisional s'haurà de restar per al compliment de la suspensió ferma.

Aquesta observació s'ha d'entendre referida a l'actual article 193, en relació amb l'article 207.

Valoració: Proposta no atesa.

L'article 214 de l'Avantprojecte de llei, actual article 207, estableix a l'apartat 3 que la suspensió provisional de funcions, com a mesura cautelar en la tramitació d'un expedient disciplinari, dona dret a la percepció de les retribucions bàsiques i, si escau, les prestacions familiars per fill o filla a càrrec. La suspensió provisional de funcions, segons es preveu, no pot excedir els sis mesos, llevat de la paralització del procediment imputable a la persona interessada.

509/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

509 de 838

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

L'apartat 4 del mateix article determina que si la suspensió provisional no arriba a esdevenir una sanció definitiva, s'ha de restituir la diferència entre els havers percebuts i els que hauria hagut de percebre. El temps de permanència en suspensió provisional de funcions s'ha de descomptar del còmput de la suspensió ferma de funcions.

Observació 512

En relació amb el reingrés al servei actiu (Títol XVI, Capítol VI, article 201), què passa amb els funcionaris als quals hagi estat suprimit el lloc de treball com a conseqüència d'una redistribució d'efectius o d'altres mesures de racionalització de l'organització administrativa i de personal que no hagin obtingut destinació?

No es parla en cap moment de la situació d'expectativa de destinació.

Aquesta observació s'ha d'entendre efectuada a l'actual article 194, en relació amb l'article 107.

Valoració: Proposta no atesa.

L'article 109 de l'Avantprojecte de llei, actual article 107, regula la redistribució d'efectius per a una millor optimització dels recursos humans o per garantir el funcionament adequat dels serveis públics, en el marc d'un pla estratègic o operatiu de recursos humans i comporta adscriure el personal funcionari de carrera a un altre lloc de treball vacant diferent del que ocupa, sempre que compleixi els requisits i les condicions necessàries per desenvolupar-lo. Segons determina l'esmentat article, el personal afectat per la redistribució d'efectius ha de passar a ocupar el nou lloc de treball amb el tipus d'adscripció, definitiva o provisional, de què disposava en el lloc anterior. El lloc de treball que passi a ocupar com a conseqüència de la redistribució ha de ser de la mateixa tipologia i nivell de destinació que l'ocupat amb anterioritat i, llevat de casos especialment motivats, no ha d'implicar un canvi de localitat de destinació. En els casos que la redistribució comporti un canvi de localitat, s'ha de tenir en compte la màxima proximitat geogràfica i l'abonament de les indemnitzacions corresponents.

S'elimina la situació d'expectativa de destinació.

Observació 513

En relació amb el Títol XVII, referit al règim disciplinari:

Cal afegir l'obligatorietat de donar compte dels expedients disciplinaris als òrgans de representació dels treballadors i indicar la durada màxima de l'expedient (caducat als 8 mesos des d'incoació).

A l'article 207, relatiu a faltes molt greus, cal matissar què s'entén per "*ús excessiu, arbitrari o injustificat de l'autoritat*" (lletra d) i per "*gravetat manifesta*" (lletra e) ai "*agressió greu*" (lletra s).

A l'article 208, relatiu a faltes greus, indicar (d'acord amb l'actual redactat art. 116 DL 1/1997: a) *incompliment de les ordres que provenen dels superiors i les autoritats que pugui afectar la tasca del lloc de treball, dins els límits assenyalats*):

510/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

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

a) *L'incompliment de les ordres i les instruccions de servei que provenen dels superiors i dels òrgans competents **que puguin afectar la tasca del lloc de treball**, llevat que constitueixin una infracció manifesta de l'ordenament jurídic.*

Incloure el personal de l'administració com a víctimes de la manca de consideració (lletra c).

Aquesta observació s'ha d'entendre referida als actuals articles 200, 201 i 206.

Valoració: Proposta atesa parcialment.

L'obligatorietat de donar compte de la incoació dels expedients disciplinaris als òrgans de representació del personal es troba prevista a l'apartat 1 de l'article 213, actual article 206.1.

Quant a la durada màxima de la tramitació dels expedients, s'inclou en l'esmentat apartat 1 de l'article 213, actual article 206, en els termes següents:

*1. El procediment per determinar la responsabilitat disciplinària i la imposició de sancions s'ha d'establir reglamentàriament, respectant els drets i les garanties de defensa del presumpte responsable, i s'ha de donar compte de la incoació d'expedients disciplinaris als òrgans de representació del personal, llevat de la negativa expressa del funcionari subjecte al procediment. **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.***

Respecte a les propostes de matisació dels termes de l'article 207, actual article 200, i d'inclusió de "*que puguin afectar a la tasca del lloc de treball*" en l'article 208, actual article 201, es consideren innecessàries.

A l'article 208, referit a faltes greus, actual 206, es modifica la lletra c) en els termes següents.

*c) **La manca greu de consideració, atenció o respecte a la ciutadania o als empleats públics en l'exercici de les seves funcions, així com impedir-los l'exercici dels seus drets o el compliment dels seus deures.***

Malgrat aquesta fou la valoració, com més endavant es recull a l'apartat V d'aquesta memòria relatiu al tràmit addicional d'aportacions, fruit d'una observació posterior, la durada màxima del procediment decau de l'apartat 1 de l'article 206, i queda regulada a l'apartat 3, en els mateixos termes.

Article 206. Criteris generals del procediment disciplinari

1. El procediment per determinar la responsabilitat disciplinària i la imposició de sancions s'ha d'establir reglamentàriament, respectant els drets i les garanties de defensa del presumpte responsable, i s'ha de donar compte de la incoació d'expedients disciplinaris als òrgans de representació del personal, llevat de la negativa expressa del funcionari subjecte al procediment.

511/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

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

2. La imposició de sancions per faltes molt greus o greus requereix la tramitació del procediment disciplinari corresponent. La imposició de les sancions per faltes lleus s'acorda mitjançant un procediment sumari que garanteixi l'audiència de la persona inculpada.

3. El termini màxim per notificar la resolució expressa d'un procediment disciplinari és de vuit mesos a comptar de la data d'incoació, llevat que l'administració justifiqui una pròrroga expressa o existeixi una conducta dilatòria de la persona inculpada. Esgotat aquest termini sense que s'hagi notificat la resolució s'ha de declarar la caducitat i ordenar l'arxivament de les actuacions. La tramitació del procediment disciplinari sumari per faltes lleus no ha d'excedir de 30 dies hàbils.

4. El procediment ha de garantir la separació entre una fase instructora i una de sancionadora. La fase d'instrucció l'ha de dur a terme personal funcionari de carrera del mateix subgrup o grup de la persona o persones inculpades o d'un altre de superior.

5. Quan l'òrgan competent per a la incoació del procediment disciplinari ho consideri oportú, es podrà acordar la pràctica d'una informació reservada amb la finalitat de determinar i concretar amb més precisió els fets que puguin motivar la incoació del procediment, així com els funcionaris que puguin resultar-ne responsables. La pràctica de la informació reservada no interromp la prescripció i, en el cas que s'incoï l'expedient, aquesta informació pot ésser incorporada a instàncies de la persona instructora.

Observació 514

Es proposa afegir que per considerar les dues faltes anteriors per resoldre com a falta greu la tercera, les dues anteriors han d'haver estat sancionades i no haver prescrit.

Valoració: Proposta no atesa.

Es considera innecessària aquesta previsió.

Observació 515

En l'article 211, referent a les sancions disciplinàries per faltes molt greus (apartat 1), la separació del servei del personal funcionari de carrera i la revocació del nomenament del personal funcionari interí o del personal eventual comporten, a més, la impossibilitat d'accedir a la condició de personal funcionari de carrera per un període de 6 anys, i la impossibilitat d'obtenir un nou nomenament d'interinatge o eventual pel mateix període en qualsevol administració pública. És una mesura absolutament desproporcionada. Cal retornar als 3 anys màxim de l'art. 119 del DL 1/1997.

Aquesta valoració s'ha d'entendre realitzada a l'actual article 204.

Valoració: Proposta no atesa.

Tenint en compte la gravetat de les faltes (molt greus), es considera adient que la sanció de separació del servei del personal funcionari de carrera i la revocació del nomenament del personal funcionari interí o del personal eventual comporti la impossibilitat d'accedir a la

512/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

512 de 838

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

condició de personal funcionari de carrera per un període de sis anys i la impossibilitat d'obtenir un nou nomenament d'interinatge o eventual pel mateix període.

Observació 516

Quant a l'obligació d'assistir a activitats formatives: Qui les impartirà? Quan s'haurà de complir aquesta obligació: abans o després de reincorporar-se al servei actiu? Es podran fer aquestes activitats formatives preferentment en horari laboral?.

Valoració: Proposta no atesa.

D'acord amb el previst a l'article 211.4, actual article 204.4, la resolució del procediment disciplinari pot declarar accessòriament l'obligació de dur a terme activitats formatives sobre integritat i ètica pública. Les sancions per la comissió de faltes per conductes de discriminació o assetjament comporten l'obligació d'assistir a activitats formatives de prevenció sobre aquestes matèries. Aquesta previsió podrà ser objecte de desenvolupament reglamentari.

Observació 517

A l'article 213, relatiu al procediment disciplinari, s'ha de garantir l'assistència lletrada o assessorament per part del representant sindical al funcionari expedientat, en especial per faltes greus i molt greus.

Aquesta observació s'ha d'entendre referida a l'actual article 206.

Valoració: Proposta no atesa.

Aquest qüestió és pròpia del desenvolupament reglamentari de cada administració pública.

Observació 518

En relació amb el Títol XVIII, referent a la negociació col·lectiva, representació i participació de les administracions públiques catalanes:

En el marc de l'article 44.a del TREBEP, es demana que la Llei desenvolupi el dret dels electors a poder escollir els seus representants preferentment de forma telemàtica. La Generalitat s'ha de comprometre a construir les eines tecnològiques necessàries perquè totes les administracions del país puguin desenvolupar amb la màxima seguretat jurídica i tècnica els procediments electorals per mitjans telemàtics.

Es proposa concretar el còmput de la representativitat necessària per formar part de la nova la nova mesa comuna general de les administracions públiques catalanes, respecte a quins centres de treball o ens en formen part.

Valoració: Proposta no atesa.

Aquesta qüestió no es considera susceptible de regulació en la Llei. La seva determinació afecta l'àmbit de l'autonomia local i universitària.

513/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

513 de 838

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

Observació 519

En relació amb el Títol XIX, referent a l'Escola d'Administració Pública de Catalunya, l'EAPC hauria de desenvolupar els temaris de les oposicions per assegurar la igualtat en l'accés a la funció pública, ja que no tothom es pot permetre una acadèmia per preparar-se.

Els criteris i continguts han de fer menció expressa a la no discriminació per raó de discapacitat, ja que aquest és un concepte extremadament ampli. S'hi ha de fer esment exprés.

Els convenis de cooperació i de col·laboració de l'Estratègia general de formació i de desenvolupament (article 232) han d'incidir específicament en matèria de no discriminació per raó de discapacitat. És important que aquest concepte es diferenciï i se'l doti d'entitat pròpia per la seva importància i abast.

Valoració: Proposta no atesa.

El Títol XIX de l'Avantprojecte de llei, referent a l'Escola d'Administració Pública de Catalunya, ha estat fruit d'un pacte exprés amb els diferents actors afectats, per la qual cosa no és procedent efectuar canvis en la seva redacció, llevat que siguin observacions d'estricta legalitat.

Convé destacar que, per bé que aquesta fou la valoració en relació amb l'al·legació rebuda, aquesta observació ha decaïgut perquè el contingut al qual es refereix ja no es recull en l'Avantprojecte de llei. Més endavant, en l'apartat V d'aquesta memòria es recull convenientment el canvi produït en relació amb la regulació de l'Escola d'Administració Pública de Catalunya.

Observació 520

En relació amb la disposició addicional tretzena, sobre el procediment de promoció interna especial per a la integració en el cos administratiu del personal auxiliar administratiu, es proposa que aquesta integració es realitzi de manera automàtica sense haver de recórrer a un procés de promoció interna especial que pugui deixar personal fora d'aquesta integració.

Valoració: Proposta no atesa.

La integració automàtica per canvi de grup o subgrup no s'adiu amb la legislació bàsica de la funció pública.

Convé destacar que, per bé que inicialment aquesta fou la valoració de l'observació, aquesta ha decaïgut perquè el contingut al qual es refereix ja no es recull en l'avantprojecte de llei. Més endavant, en l'apartat V d'aquesta memòria relatiu al tràmit addicional d'aportacions, es recull convenientment el canvi produït al respecte de la regulació dels cossos, fruit d'una nova reflexió i anàlisi per part de la unitat promotora de la iniciativa.

514/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

514 de 838

23. Oficina Antifrau de Catalunya

En data 13 de març de 2024, la senyora Maria [REDACTED], en nom de l'**Oficina Antifrau de Catalunya**, presenta observacions i suggeriments a l'empara dels articles 1 i 3 de la LOAC, així com de l'article 13.2 d) de les Normes d'actuació i règim intern de l'OAC, segons el qual correspon a la Direcció de Prevenció formular al director o directora de l'Oficina propostes i recomanacions sobre disposicions normatives vigents o en tràmit d'aprovació perquè les elevi al Parlament, al Govern, als ens locals i, en els termes en què la normativa ho permeti, a les institucions i els organismes estatals, comunitaris i internacionals.

En aquest marc, les al·legacions constitueixen essencialment observacions de caràcter tècnic i reflexions sobre algunes previsions de la norma que podrien no resultar suficientment clares, i es formulen amb la voluntat de prestar servei en el tràmit d'informació pública sobre una norma que respon a la necessitat d'abordar una reforma integral de l'ocupació pública de les administracions públiques catalanes i adaptar-la al context vigent. Tot això amb diversos objectius, d'entre els quals el de reforçar les capacitats executives, ètiques i professionals de l'ocupació pública catalana.

Observació 521

Atesa la importància de la norma i la voluntat de reforma integral, sorprèn la brevetat del termini d'informació pública establert pels tramitadors del procediment, de mínims, en relació amb un tràmit d'absoluta rellevància, en tant que materialitza la participació pública en la presa de determinada decisió pública, i el fet que s'obre en relació amb una norma molt transcendent que, d'altra banda, conté més de dos-cents articles a banda de les disposicions. La brevetat del termini dificulta enormement una participació pública real en la tramitació del projecte i també la d'institucions com l'OAC, que té, però, competències rellevants que es projecten sobre la matèria que es vol regular: en el marc de la consulta pública prèvia l'Oficina ja va recordar que la funció pública i la seva regulació es troben en el nucli de qualsevol sistema d'integritat, i tenen un paper destacat tant en la construcció de la cultura ètica institucional i la gestió pública professional com en la prevenció de la corrupció. En aquest context, no s'ha pogut fer una lectura exhaustiva del text de l'avantprojecte, ni els correspon fer una anàlisi de totes les qüestions jurídiques implicades, sinó només d'aquells preceptes que inclouen les referències més estretament relacionades amb les competències atribuïdes normativament a l'OAC.

Valoració: Proposta no atesa.

En la tramitació de l'Avantprojecte de Llei s'ha donat compliment als diversos tràmits de participació pública i dins els terminis establerts legalment. Sens perjudici d'oportunitat o no d'establir uns terminis més amplis, l'avantprojecte ha rebut un nombre molt important d'aportacions en els diferents tràmits de participació que ha fet palès que s'ha possibilitat una participació pública real.

Observació 522

Absència de mecanismes específics per a la detecció i gestió dels conflictes d'interès en els òrgans de selecció i provisió.

515/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

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

Sembla que l'avantprojecte de Llei ha descartat introduir mecanismes orientats a assegurar l'adequada detecció i gestió dels conflictes d'interès en els òrgans de selecció i provisió, en particular, que s'estableixi l'obligació de declarar l'absència de conflictes d'interès abans participar en un òrgan de selecció. Les declaracions d'absència de conflictes d'interès tenen un paper fonamental en l'adequada detecció i gestió dels conflictes d'interès que poden tenir els servidors públics. Són una eina preventiva que facilita la sensibilització, el recordatori de les obligacions i l'assumpció de responsabilitats en matèria de conflictes d'interès. Per això, en un context de creixent interès normatiu sobre aquesta matèria, diverses disposicions ja preveuen l'obligació de comprovar i declarar l'absència de conflictes d'interès abans de participar en aquells procediments en què el risc de parcialitat és més probable que es materialitzi o les conseqüències poden ser més greus. Una de les àrees de risc més destacades en l'activitat de les institucions públiques, i reconeguda per totes les institucions internacionals de foment de la integritat i lluita contra la corrupció, són els processos de selecció i provisió en el àmbit de l'ocupació pública. Per això, no s'entén que, en aquest marc, l'Administració de la Generalitat de Catalunya tramitadora del procediment decideixi no normativitzar una eina tan important per garantir la integritat en la funció pública.

En relació amb aquesta matèria, es recomana que es prevegi l'aprovació i difusió de models per declarar l'existència de conflictes d'interès, la qual cosa facilitaria, no només el compliment de les obligacions legals previstes en matèria d'abstenció, sinó també la recollida de tota la informació necessària per resoldre aquells conflictes d'interès on la gestió no passa per l'abstenció (conflictes d'interès potencials i aparents).

Valoració: Proposta no atesa.

L'article 58.2 de l'Avantprojecte de Llei, actual article 56, preveu que els òrgans de selecció de l'ocupació pública catalana se subjecten, en la seva actuació, als principis d'imparcialitat, professionalitat, objectivitat, independència, confidencialitat i discrecionalitat tècnica. L'apartat 3 del mateix article determina que les administracions públiques catalanes han d'aprovar un codi de conducta adreçat als membres dels òrgans de selecció que ha d'incloure bones pràctiques en matèria de conflictes d'interès, confidencialitat i anonimat. A aquest efecte, l'Administració de la Generalitat ha d'elaborar un codi de conducta tipus al qual es poden adherir les administracions públiques catalanes. Es considera que aquestes previsions permetran establir mecanismes per assegurar l'adequada detecció i gestió dels conflictes d'interès en els òrgans de selecció.

Observació 523

Insuficiència de les mesures orientades a evitar l'ús excessiu dels procediments extraordinaris de provisió de llocs de treball en detriment dels ordinaris

En al·legacions anteriors es va recomanar que s'establissin mecanismes per evitar l'ús excessiu dels procediments extraordinaris de provisió de llocs de treball en detriment dels ordinaris, i que s'establís l'obligació de publicar en temps real la totalitat de llocs de treball que l'organització mantingués ocupats de manera provisional, tot indicant, com a mínim, el motiu que ho justificués, la seva adscripció orgànica i la forma i data de la provisió.

516/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

516 de 838

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

Durant els darrers anys s'ha vingut detectant en algunes organitzacions públiques l'adopció de polítiques de recursos humans que perpetuen la transitorietat en la selecció i provisió dels llocs de treball; aquesta mancança es concreta a partir de:

- La manca de convocatòria de procediments de selecció durant llargs períodes de temps mentre es van produint increments de plantilles, les persones es jubilen i les vacants es cobreixen sistemàticament amb persones interines;

- la manca de convocatòria de procediments de provisió ordinaris, de forma que durant llargs períodes de temps els llocs de treball es cobreixen reiteradament a través de procediments extraordinaris (com comissions de serveis o encàrrecs de funcions), en ocasions de forma absolutament discrecional.

Quan aquestes polítiques de recursos humans es perllonguen en el temps, a més del potencial efecte sobre la independència del personal, hi ha una repercussió sobre la cultura ètica i el clima organitzatiu, en la mesura que es generen incentius per no emprar els mecanismes que cada ens públic hagi configurat per a la detecció i alerta de pràctiques contràries a la integritat.

A més, quan aquestes polítiques de transitorietat afecten la provisió de llocs de treball relacionats amb el control intern, l'impacte en els riscos per a la integritat és encara més elevat. Una regulació que posi límits i condicions en aquest punt és la millor prevenció davant d'eventuals polítiques de recursos humans que perpetuin la provisionalitat en l'ocupació dels llocs de treball, volgutament o per manca d'exercici de les funcions. Una situació de provisionalitat genera incentius per a conductes mancades d'imparcialitat i objectivitat alineades automàticament i sense criteri amb les de les persones de qui depèn el manteniment de la situació de provisionalitat i això repercuteix en la cultura i el clima ètics d'una organització, en la mesura que es "normalitza" un ús d'aquests procediments contrari a l'esperit de la normativa reguladora.

Tot i que algunes de les modificacions que s'introdueixen a l'avantprojecte apunten cap a aquest objectiu, en alguns casos no es preveuen mecanismes reals que impedeixin abusos de temporalitat i provisionalitat que han estat tradicionals en la història recent de la nostra ocupació pública, i que constitueixen un veritable risc per a la integritat.

No s'han trobat mesures de publicitat activa que puguin encaixar en la recomanació de l'Oficina ni tampoc previsions sobre conseqüències i exigència de responsabilitats a qui propiciï situacions d'interinitat o provisionalitat no emparades per les normes.

Valoració: Proposta no atesa.

En matèria de provisió de llocs de treball, l'avantprojecte de Llei introdueix com a novetat, per agilitar la provisió definitiva dels llocs de treball base que siguin vacants i adequar-la a les necessitats dels serveis, concursos generals de caràcter obert i permanent. Així mateix, amb la voluntat de simplificació, agilitació i optimització dels recursos disponibles, la Llei estableix que les administracions públiques catalanes puguin acordar, mitjançant el conveni corresponent, la convocatòria de processos de provisió de manera unitària.

La publicitat activa de llocs ocupats per personal temporal està expressament prevista a l'avantprojecte a la disposició addicional vint-i-sisena.

517/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

517 de 838

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

Pel que fa a les responsabilitats, es preveuen expressament per evitar situacions abusives en l'avantprojecte de Llei. En aquest sentit, la disposició addicional segona estableix mesures de control de la temporalitat i determina que les administracions públiques catalanes són responsables de complir les previsions de la Llei i les que conté la normativa bàsica aplicable sobre l'ocupació pública temporal i, especialment, han de vetllar per evitar qualsevol tipus d'irregularitat en la contractació laboral temporal i el nomenament del personal funcionari interí. Les actuacions irregulars en aquesta matèria, segons la mateixa disposició, han de donar lloc a l'exigència de les responsabilitats administratives o comptables que siguin procedents, de conformitat amb la normativa vigent. Incorren en responsabilitat les persones l'actuació o omisió de les quals, en el marc de les seves competències, deriven en la conversió en indefinida d'una relació laboral temporal.

Observació 524

Insuficient regulació del personal directiu públic professional / mancances en la regulació del personal eventual.

En relació amb el personal directiu públic professional, cal recordar que en la recomanació sobre integritat pública de l'OCDE s'inclou com a instrument indispensable per promoure una cultura d'integritat a tota la societat "el lideratge íntegre en tots els perfils de responsabilitat de la entitat pública, com a criteri de selecció, nomenament, o promoció per llocs de responsabilitat". En aquest sentit, Espanya obté uns indicadors molt baixos de professionalització en la direcció pública segons informes de l'OCDE.

L'avantprojecte dedica un únic precepte al personal directiu públic professional, l'article 26, i algunes breus mencions en altres articles. A banda de consideracions més concretes sobre el contingut dels preceptes, s'observa que no s'implementa un veritable sistema de direcció pública professional, ni es desenvolupa l'article 13 de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic sobre el personal directiu professional, atès que, pel que fa al règim jurídic, pràcticament recull la literalitat del precepte i difereix al desenvolupament reglamentari "el règim jurídic específic del personal directiu públic professional, el procediment de nomenament i cessament o contractació i extinció, la determinació dels llocs de treball que corresponen a les funcions de directiu públic professional". A la vista de l'article 26, la novetat més remarcable és que "l'acreditació prèvia de la seva competència professional" es farà "per part de l'Escola d'Administració Pública de Catalunya", tot i que no es determina com es farà aquesta acreditació.

El 2 de juny de 2020, el Govern de la Generalitat va aprovar l'Acord GOV/69/2020, pel qual es va crear el Grup de Treball Catalunya 2022, òrgan col·legiat assessor del President de la Generalitat i del Govern, amb l'objectiu de definir polítiques orientades a garantir la competitivitat i el desenvolupament del país als diferents escenaris que poguessin esdevenir de la COVID-19. Aquest grup va presentar un document, el Pla d'acció per reactivar el país, que va exposar el govern el 10 de juny de 2021, amb propostes en tres àmbits: societat, economia i Administració. Respecte a l'Administració, en l'àmbit 3 (un sector públic reformat, àgil i tractor) entre d'altres propostes es trobava la de professionalitzar la direcció pública, a partir de l'àmbit de les Direccions Generals. Efectivament, l'acció 9.3 amb la rúbrica "impulsar, d'una vegada per totes, l'ordenació de la direcció pública professional en les administracions públiques catalanes, aplicant-la a partir de l'àmbit de les direccions generals", especificava literalment el següent: "Cal articular un sistema de direcció pública professional mitjançant un

518/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

518 de 838

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

marc normatiu actualitzat que defineixi els drets i deures d'una figura que permetrà donar estabilitat a les estructures administratives i separar les carreres professionals, amb incentius i mecanismes de promoció diferenciats. La regulació d'aquesta nova figura permetrà reforçar la capacitat de direcció a les estructures nuclears, sobretot aquelles que requereixen estar en possessió de capacitats gerencials rellevants, establint sistemes d'accés que garanteixin la professionalitat i el rigor en la seva provisió i avaluació de l'acompliment. En aquest mateix sentit, es proposa que les direccions generals (o unitats de rang jeràrquic homologable) i tots els càrrecs directius per sota seu siguin considerats directius públics i no estiguin vinculats als canvis del cicle polític".

L'avantprojecte de Llei hauria de regular els elements precisos per garantir un lideratge íntegre i un sector públic professional basat en la meritocràcia, consagrat als valors i al bon govern, ambdós elements imprescindibles d'una cultura d'integritat pública, en línia amb les recomanacions del Consell de l'OCDE sobre Integritat Pública, on se superi la confiança política com a element determinant dels nomenaments.

A partir de les consideracions anteriors, de manera més concreta es formules les següents:

- Caldria que l'article 26 donés un concepte de directiu públic, on es determini quins llocs es consideraran personal directiu i que la llei especifiqués que el directiu públic ha de tenir capacitat de decisió, i autonomia de gestió sota les directrius generals dels òrgans superiors i polítics.

Cal recordar que el Tribunal Suprem ja ha dit en alguna sentència (per exemple la de 21 de setembre de 2022, en el recurs 6897/2020) que les funcions directives per sí mateixes no són definitòries dels alts càrrecs. Per tant, es recomanaria que la llei ho determinés amb claredat, sens perjudici que als instruments d'ordenació corresponents de cada ens es determinin les funcions específiques o les retribucions, per exemple, del personal directiu.

Caldria, d'altra banda, que l'ordenament jurídic fos clar en la definició dels conceptes d'alt càrrec i de personal directiu professional, això implicaria la revisió de les previsions corresponents en altres normes, per exemple les de transparència i d'incompatibilitats.

- En relació amb les funcions directives, caldria revisar la redacció de l'article 25 sobre personal eventual, atès que l'article 25.2 a) preveu funcions vinculades al disseny i plantejament d'estratègies i propostes d'actuació, que sembla que excedirien del marge de l'article 12 del TREBEP i de la condició d'assessor de confiança, i es confondrien amb les funcions directives de participar en la formulació i en l'execució de polítiques públiques i en el disseny i l'aplicació de la normativa (art. 26.1 a)) i participar en la planificació estratègica i elaborar i executar la planificació operativa dels projectes, funcions i activitats que tingui atribuïdes (art. 26.1.b)).

- S'haurien de preveure uns requisits mínims per al personal directiu (titulació i experiència i habilitats directives) que en garanteixin la professionalitat.

L'informe de la Comissió d'Experts per a l'estudi i la preparació de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic lliurat el 25 d'abril de 2005, definia el directiu públic professional com *"la persona que posseeixi la capacitat de lideratge, la formació específica i les habilitats necessàries per fer funcionar adequadament, sota les instruccions polítiques del govern corresponent, la*

519/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

519 de 838

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

complexa maquinària administrativa”, i remarcava que havia de “contribuir a la definició de les estratègies del departament i, fonamentalment, assumir la responsabilitat superior d’execució dels programes, i amb aquesta finalitat havia de comptar amb les competències d’organització i de gestió pressupostària i de personal corresponents”.

Esdevé absolutament indispensable que s’exigeixi per als directius públics, i també per a qui ocupa nivells de responsabilitat superior, una capacitat sòlida en matèria d’ètica pública professional. El projecte normatiu també en tràmit de Llei d’organització de l’Administració de la Generalitat i el seu sector públic, inclou entre les funcions d’aquests perfils de responsabilitat la funció d’impulsar polítiques de transformació, innovació i també de marcs d’integritat institucional.

- Caldria establir expressament a la llei l’obligatorietat que hi hagi procediments de selecció públics, oberts i transparents, preferentment de competències que garanteixin el mèrit i la capacitat, i que permetin seleccionar la persona més idònia. Aquests procediments haurien de ser per competències, de manera que es prioritzi les persones que acreditin de forma fefaent competències directives com: la conducta ètica, exercici actiu de transparència i avaluació de polítiques públiques, l’escolta activa, creació i gestió d’equips, orientació a resultats, comunicació i gestió de conflictes.

L’acreditació de la competència professional per part de l’EAPC és una eina que sembla rellevant però que no es pot considerar exclusiva i exclouent d’altres mecanismes o procediments que permetin acreditar aquesta competència.

- Es troba a faltar un règim jurídic d’incompatibilitats específic per als directius.

- Caldria preveure una avaluació de desenvolupament que es concreti amb la signatura d’un acord de gestió (o contracte-programa) previ on es determinin els objectius i les tasques que ha de dur a terme el directiu, amb indicadors d’inici, de seguiment i de compliment, que permetin fer aquesta avaluació, alhora que justifiquin les retribucions que haurien d’estar vinculades al compliment d’objectius.

Així mateix, caldria determinar les causes de cessament o de finalització del contracte i exigir que sempre fossin motivades de manera objectiva; una de les causes podria ser l’avaluació negativa i/o la manca d’assoliment dels objectius establerts, no la pèrdua de confiança.

Valoració: Proposta no atesa.

El personal directiu públic professional no té la consideració d’empleat públic en el Text refós de la Llei de l’Estatut Bàsic de l’Empleat Públic, aprovat pel Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d’octubre (TREBEP). No és objecte de l’Avantprojecte de llei establir amb caràcter exhaustiu la regulació del personal directiu públic professional, sinó els criteris i trets bàsics que determinen aquesta condició en l’àmbit de les administracions públiques catalanes, d’acord amb els principis que preveu l’article 13 del TREBEP.

Des d’aquesta perspectiva, l’article 26 delimita les funcions i responsabilitats directives o gerencials del personal directiu públic professional de les administracions públiques catalanes i de les seves entitats de dret públic, i determina de forma específica que la seva designació

520/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

520 de 838

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

ha d'atendre als principis de mèrit i capacitat i al criteri d'idoneïtat, i s'ha de portar a terme mitjançant procediments que garanteixin la publicitat i concurrència.

En relació amb la designació del personal directiu públic professional, s'atribueix a l'Escola d'Administració Pública de Catalunya (EAPC) la funció d'acreditació prèvia de la seva competència professional, acreditació que pot ser exercida també, amb l'homologació prèvia de l'EAPC, per les administracions locals i universitats catalanes en l'àmbit de la seva competència, en els termes que s'estableixin per reglament, d'acord amb el que preveu l'article 230.6. Aquesta acreditació requerirà, tant si s'exerceix per l'EAPC com per altres entitats, la consolidació d'una estructura específica, amb participació de persones expertes en aquest àmbit, aspecte que, tanmateix, no es considera susceptible de regulació en la Llei.

El mateix article 26 determina que el personal directiu públic professional està subjecte a avaluació, d'acord amb els criteris d'eficàcia i eficiència, responsabilitat per la seva gestió i control de resultats en relació amb els objectius que s'hagin fixat, avaluació que haurà de tenir incidència en el seu model retributiu.

Dintre del marc legal que determina l'Avantprojecte de llei, s'ha de regular per reglament el règim jurídic del personal directiu públic professional, el procediment de nomenament i cessament o contractació i extinció, la determinació dels llocs de treball que corresponen a les funcions de directiu públic professional i el Registre de personal directiu públic professional.

Es modifica l'apartat 6 de l'article 26 en els termes següents:

6. En l'àmbit de l'Administració de la Generalitat de Catalunya i del seu sector públic, S'ha de regular per reglament el règim jurídic específic legal del personal directiu públic professional, el procediment de nomenament i cessament o contractació i extinció, la determinació dels llocs de treball que corresponen a les funcions de directiu públic professional i el Registre de personal directiu públic professional.

D'acord amb l'anterior, per tant, la regulació del personal directiu no és exhaustiva, tenint en compte, així mateix, els diferents interessos i models de les administracions públiques afectades (administració local i universitària).

Malgrat que aquesta fos la valoració inicial, com a conseqüència dels canvis introduïts en el text de l'Avantprojecte de llei arran de les diverses observacions i aportacions rebudes, tal com es recull adequadament en aquesta memòria, s'ha modificat el contingut de l'article 26. Així, a l'apartat 2 de l'article 26 l'acreditació prèvia per part de l'EAPC ha decaigut, i estableix el següent: "2. La designació del personal directiu públic professional ha d'atendre els principis de mèrit i capacitat i el criteri d'idoneïtat, i s'ha de portar a terme mitjançant procediments que garanteixin la publicitat i concurrència."

Per la seva banda, l'apartat 6 del mateix article disposa el següent: "6. S'ha de regular per reglament el règim jurídic del personal directiu públic professional, el procediment de nomenament i cessament o contractació i extinció, la determinació dels llocs de treball que corresponen a les funcions de directiu públic professional i el Registre de personal directiu públic professional."

521/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

521 de 838



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

Observació 525

Quant al personal eventual, l'exposició de l'avantprojecte anuncia que s'hi delimiten les funcions de confiança o assessorament especial que li corresponen, i especifica quines li estan expressament vedades, tot determinant els òrgans o autoritats de les administracions públiques catalanes que poden disposar de personal eventual.

Cal recordar que una manca de regulació o regulació insuficient d'aquest tipus de personal, la selecció del qual no hauria de restar al marge dels principis constitucionals de general aplicació, genera uns riscos claríssims que es produeixin i propiciïn conductes poc íntegres.

La regulació poc clara que se'n fa en l'article 25 crida l'atenció en aquest sentit, sobretot si es compara amb les previsions actualment vigents que semblaria que s'ampliï en algun punt o esdevenen força més imprecises. Es para especial atenció sobre les circumstàncies següents:

- Quant a la limitació del nombre màxim de llocs de personal eventual, es fa una referència genèrica a la normativa específica de les administracions locals i als estatuts de cada universitat pública, però no hi ha cap referència sobre l'Administració de la Generalitat de Catalunya, en relació amb la qual no es preveu cap tipus de limitació en relació amb el nombre de persones eventuales de què es pot disposar, reivindicació clara en el nostre país. En tot cas, la decisió sobre aquest nombre màxim s'atribueix als òrgans de govern de les administracions públiques catalanes, que segons l'avantprojecte sembla que també determinen discrecionalment les seves retribucions.

- La descripció de les funcions de confiança o assessorament especial està dotada d'un grau d'imprecisió inassumible. L'apartat a) de l'art. 25.2 parla de: *L'assessorament vinculat al disseny i plantejament: d'estratègies i propostes i d'actuació o difusió, en l'àmbit de competències de l'autoritat que va efectuar el nomenament*. Esdevé difícil copsar a què es refereix exactament aquest apartat, que es presenta com a excessivament ampli i genèric i que no deixa entreveure la raó per la qual aquesta funció hauria de ser una funció del personal eventual i no correspon a personal funcionari o personal laboral.

D'altra banda, les funcions de caràcter permanent i continuat que incideixen directament i habitual en la prestació del servei no poden ser funcions que hagi de desenvolupar pel personal eventual, tal i com ha establert la jurisprudència.

- Les observacions anteriors es poden predicar, i en major grau, de l'apartat b), que parla de *"El suport en col·laboracions de caràcter reservat"*. Resulta difícil de precisar a què es refereix el precepte quan diu que el personal eventual dona suport en col·laboracions; tampoc no s'arriba a determinar a què es podria referir quan parla de col·laboracions de caràcter reservat i per què les actuacions de caràcter reservat podrien constituir un àmbit de competència del personal eventual i no de personal funcionari, per exemple, si es troben lligades a l'exercici de funcions que impliquin participació directa o indirecta en l'exercici de les potestats públiques o en la salvaguarda dels interessos generals de la Generalitat i de les administracions públiques. Això al marge que l'activitat administrativa es troba sotmesa als principis de transparència i avaluació pública de la gestió, de manera que entenem que no hi pot cabre un marge reservat a personal nomenat sense cap tipus de procediment de selecció que, d'altra banda, quedi ocult a l'escrutini de la ciutadania.

522/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

522 de 838

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

- Sorprèn que s'hagi ampliat el nombre d'òrgans que poden disposar de personal eventual en l'àmbit de l'Administració de la Generalitat de Catalunya; concretament s'inclouen en l'art. 25.3 els gabinets de la presidència de la Generalitat (en plural). Tot i que possiblement es pugui tractar d'una redacció incorrecta de la norma, podria semblar que s'hi propicia que els caps dels gabinets, personal ja eventual, puguin al seu torn disposar "dels seus propis eventuais".

L'apartat cinquè de l'article determina que el nomenament i cessament del personal eventual, que és lliure, correspon a la persona titular del òrgan del qual depengui. En aquest moment la normativa determina, de manera taxativa, que el personal eventual ho és a partir de nomenament del president o dels consellers.

Valoració: Proposta atesa parcialment.

Quant a l'Administració de la Generalitat, el seu nombre màxim es defineix en l'acció de Govern sense que s'hagi entès necessari establir limitacions numèriques específiques a la norma.

Respecte de les funcions, l'assessorament d'aquest personal de confiança pot vincular-se perfectament a estratègies i propostes, sense aquesta circumstància desnaturalitzi aquesta figura. En relació amb la funció de suport en col·laboracions de caràcter reservat, tenen un clar component polític propi de les funcions d'aquest personal.

Quan es refereix als Gabinets de la Presidència, es vol referir al Gabinet, s'esmena l'article 25.3 en aquest sentit.

Malgrat aquesta fou la valoració inicial de l'observació, tal com es recull convenientment en l'apartat V d'aquesta memòria relatiu al tràmit addicional d'aportacions, l'article 25.3 ha estat objecte de nous canvis a instàncies de l'Associació Catalana de Municipis (ACM) i Federació de Municipis de Catalunya (FMC) i finalment, com a resultat de la consideració rebuda en data 12 de setembre de 2025 per part de l'Oficina del Govern, i que es recull convenientment en l'apartat I. Informació interdepartamental, punt 12 de la present memòria, s'ha suprimit el que era el contingut de l'apartat 3 de l'article 25, i s'han tornat a numerar els apartats, de manera que l'article 25 queda redactat de la forma següent:

Article 25. Personal eventual

1. És personal eventual el que, en virtut de nomenament i amb caràcter no permanent, fa funcions expressament qualificades com de confiança o assessorament especial i és retribuit amb càrrec als crèdits pressupostaris consignats per a aquest fi.

2. S'entén per funcions de confiança o assessorament especial:

a) L'assessorament vinculat al disseny i plantejament d'estratègies i propostes d'actuació o difusió en l'àmbit de les competències de l'autoritat que va efectuar el nomenament.

b) El suport en col·laboracions de caràcter reservat.

523/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

523 de 838

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

El personal eventual en cap cas pot fer activitats ordinàries de gestió o de caràcter tècnic ni funcions directives ni executives ni cap de les funcions que corresponen al personal funcionari o al personal laboral.

3. El nombre màxim de llocs de personal eventual, així com les seves retribucions, el determinen els òrgans de govern de les administracions públiques catalanes, i es publica en el Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya o en el butlletí oficial que correspongui.

A l'efecte de la determinació del nombre màxim de llocs de personal eventual, són aplicables en tot cas els límits establerts a les administracions locals en la seva normativa específica, així com el que disposin els estatuts de cada universitat pública.

4. El nomenament i cessament del personal eventual, que és lliure, correspon a la persona titular de l'òrgan del qual depengui i s'ha de publicar en el Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya o en el butlletí oficial que correspongui. En tot cas el personal eventual cessa automàticament quan cessa l'autoritat a la qual presta la seva funció assessora o de confiança.

El personal eventual ha d'estar en possessió de la mateixa titulació exigida al personal funcionari del grup o subgrup al qual estigui assimilat a efectes retributius.

5. Quan el personal funcionari de carrera accedeix a llocs de treball de caràcter eventual passa a la situació de serveis especials, llevat que opti per romandre en la situació de servei actiu.

6. La prestació de serveis com a personal eventual no constitueix cap mèrit per a l'accés a l'ocupació pública ni per a la promoció interna i la carrera professional.

7. Al personal eventual li és aplicable, quan sigui adequat a la naturalesa de la seva condició, el règim general del personal funcionari de carrera. En concret, el personal eventual té dret a les vacances, als permisos i al règim de la Seguretat Social dels funcionaris públics. A aquest personal no li són aplicables les situacions administratives dels funcionaris de carrera.

8. El cessament del personal eventual no genera en cap cas dret a una indemnització.

9. La determinació de les condicions de treball del personal eventual no té la consideració de matèria objecte de negociació col·lectiva a l'efecte d'aquesta Llei.

Observació 526

En relació amb els sistemes de provisió de llocs de treball, s'ha de fer esment a l'article 92, on es regula la lliure designació. La regulació proposada no difereix en l'essencial de l'existent fins al moment, i continua consagrant l'apreciació discrecional de "mèrits, capacitats e idoneïtat" per als nomenaments, i recull genèricament que es "proveeixen pel sistema de lliure designació els llocs de treball d'especial responsabilitat i confiança professional".

Caldria reconsiderar la redacció i analitzar curosament la manera tradicional d'explicar en què consisteix la provisió de llocs de treball per lliure designació, ja que, en realitat, l'apreciació discrecional ho és en relació amb la idoneïtat de les persones candidates per al desenvolupament del lloc de treball, però els mèrits i les capacitats són quelcom objectiu que

524/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

524 de 838

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

no s'aprecia discrecionalment sinó que, de fet, hauria de constituir un requisit. És fonamental no perdre de vista que l'avaluació de la capacitat i el mèrit necessari per ocupar els llocs d'especial responsabilitat es pot apreciar perfectament -cosa que s'hauria de fer- de forma objectiva; no fer-ho impediria garantir que les millors candidatures per ocupar aquests llocs es prenguessin en consideració de forma objectiva, imparcial i neutral. La utilització abusiva d'aquesta figura de la lliure designació ha implicat en no poques ocasions el nomenament de persones en base a la confiança personal o política, amb vulneració dels principis constitucionals de mèrit i capacitat (que també són exigibles i aplicables en aquest cas), i també el d'integritat establert pel codi de conducta dels empleats públics (art. 52 EBEP). Els jutges i tribunals han hagut de corregir aquests abusos i han reiterat que:

- El sistema de lliure designació és excepcional; en la configuració del lloc de treball concret es necessari que es justifiqui per què s'ha d'utilitzar aquest sistema i no els ordinaris.

El fet que es tracti de llocs de treball de comandament no habilita sense més l'ús d'aquest sistema de provisió, cal la motivació en relació amb cada lloc amb la configuració de les funcions i el perfil necessari (requisits necessaris per al desenvolupament del lloc com la titulació, experiència, habilitats, entre d'altres).

- Hi ha d'haver un procediment amb convocatòria pública i les bases han de preveure quins requisits són precisos i quins mèrits seran tinguts en compte.

- L'acte de nomenament no pot respondre a simple voluntarisme, sinó als principis de mèrit, capacitat i accés en condicions d'igualtat als càrrecs públics, i per tant, ha d'estar motivat.

- La motivació ha de ser doble: s'ha d'identificar quins criteris de valoració o mèrits s'han considerat, i per què la persona nomenada té major nivell de mèrit i capacitat que la resta de candidats (per què és la més idònia).

- La idoneïtat ha de ser sempre professional i garantir que el millor candidat ha de ser l'escollit.

Es recomana que la redacció de l'article 92 s'adapti expressament a la doctrina jurisprudencial. Es fa especial incidència en l'obligació de la justificació / motivació, tant dels llocs de treball que podrien ser coberts per aquest sistema, com de l'acte de nomenament, i en el fet que mèrit i capacitat han de ser garantits de manera objectiva.

Aquesta observació s'ha d'entendre referida a l'actual article 90.

Valoració: Proposta no atesa.

L'article 87 de l'Avantprojecte de llei, actual article 85, referit als principis generals de la provisió dels llocs de treball i, per tant, aplicable al sistema de lliure designació, estableix que les administracions públiques catalanes han de proveir els llocs de treball mitjançant procediments que garanteixin els principis d'igualtat, mèrit, capacitat, publicitat i transparència. D'acord amb l'article 92, actual article 90, es proveeixen pel sistema de lliure designació els llocs de treball d'especial responsabilitat i confiança professional que es determinin a les relacions de llocs de treball.

525/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

525 de 838

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

El sistema de provisió de lliure designació comporta convocatòria pública i consisteix en l'apreciació discrecional per l'òrgan competent dels mèrits, les capacitats i la idoneïtat dels candidats per al desenvolupament del lloc de treball, que són sempre exigibles.

S'incorpora en l'avantprojecte de Llei un element essencial en ordre a la motivació dels nomenaments per lliure designació, com és l'informe previ d'idoneïtat de la persona titular de la unitat directiva, organisme o entitat d'adscripció del lloc de treball. Així mateix, es preveu la possibilitat que l'òrgan convocant pugui acordar la intervenció d'especialistes a l'efecte d'apreciar aquesta idoneïtat (art. 92.3, actual article 90.3).

Observació 527

Quant als valors que han d'inspirar l'actuació dels servidors públics en matèria d'ocupació pública, es crida l'atenció sobre el fet que l'avantprojecte no conté cap referència al Codi ètic del servei públic de Catalunya, que és el marc comú de referència en aquesta matèria i molt poques referències a codis ètics o de conducta.

Abordar les qüestions ètiques vinculades a l'ocupació pública sense tenir en compte el marc ètic comú pot generar disfuncions i duplicitats que dificultin la tasca dels servidors públics. De fet, el Codi va ser adoptat pel Govern de la Generalitat per l'àmbit institucional de la Generalitat de Catalunya i del seu sector públic, i restava obert que la resta d'administracions públiques de Catalunya, les universitats, altres institucions i entitats concernides, així com el propi sector privat que presta serveis públics, se'l fessin seu mitjançant els seus propis procediments d'aprovació, adopció o adhesió. L'esmentat Codi resulta idoni per complir el paper de referent de referents entre les diferents eines de guiatge ètic de què es puguin dotar les institucions, donant coherència a un dels instruments vertebradors de tot sistema nacional d'integritat.

Es suggereix que es revisi l'avantprojecte de Llei des d'aquesta perspectiva; de manera més concreta es recomana que es replantegin les previsions relatives a l'aprovació d'un codi ètic específic adreçat als membres dels òrgans de selecció (art. 58.3), els valors que han de guiar els servidors públics en aquesta mena d'actuacions no difereixen dels que han d'inspirar les actuacions dels servidors públics en general. Això sens perjudici que pugui ser necessari recollir els models de conducta o concretar les normes d'actuació específiques que han de guiar l'actuació dels empleats públics quan actuen com a membres dels òrgans de selecció.

També esdevindria escaient que l'avantprojecte de Llei explicités que els preceptes legals que conté s'han d'interpretar en coherència amb els principis i valors recollits en el codi ètic del servei públic de Catalunya.

Aquesta observació s'ha d'entendre referida a l'actual article 56.

Valoració: Proposta no atesa.

Es considera necessària l'aprovació d'un codi de conducta específic per membres dels òrgans de selecció perquè certament les funcions que tenen atribuïdes difereixen per la seva especialitat de les assignades amb caràcter general al personal (acadèmicament ha estat suggerida) i en aquest sentit l'article 58.3 de l'Avantprojecte de Llei el preveu.

526/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

526 de 838

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

La Llei de l'ocupació pública catalana no pot fer referència explícita al Codi ètic del servei públic de Catalunya per part del Govern de la Generalitat i l'Administració de la Generalitat i les entitats del seu sector públic, aprovat per Acord de Govern, atès que aquest pot modificar-se o fins i tot deixar-se sense efecte, al marge que no és aplicable a altres administracions diferents de la Generalitat.

L'Avantprojecte de llei conté diverses referències a les regles de conducta i integritat. En concret, a l'article 10, a l'article 16 lletra i), a l'article 128, 129, 130 i 204.

Observació 528

En relació amb el Títol XII, relatiu a incompatibilitats, integritat pública, deures i drets dels empleats públics, es posa de manifest que l'avantprojecte de Llei presenta problemes estructurals i mancances pel que fa a la regulació de la integritat pública.

El nom d'aquest títol anuncia una juxtaposició d'elements ordenats de forma aparentment aleatòria.

El títol comença (capítol 1) parlant del règim d'incompatibilitats —una eina dissenyada per prevenir riscos per als principis d'imparcialitat, objectivitat i dedicació al servei públic— però quan encara no s'ha parlat dels principis que han de regir la conducta dels empleats públics.

Continua (capítol 2) incorporant la noció d'integritat al nom del capítol, però sense arribar a regular com els empleats públics de Catalunya han d'interpretar la integritat pública -definició, valors que en són motor, principis rectors i referència a l'eina orientadora per excel·lència: el Codi ètic del servei públic-; curiosament, el capítol 2 sí conté un conjunt de normes de conducta, que encaixarien millor en el capítol de deures, i també conté un article dedicat a l'alerta a través dels canals interns d'informació, una eina contingent i que s'articula abans d'esmentar el dret a alertar, que vindrà al capítol 4.

A més, en la redacció, no s'acaba d'explicitar que els deures (capítol 3) i els drets regulats (capítol 4) estan, de fet, aterrant els principis generals amb l'objectiu de facilitar tant als empleats públics com a les institucions públiques la comprensió de com es concreta la conducta ètica (obligacions i prohibicions).

Es proposa que es reordenin aquests capítols i el seu contingut, així com que s'hi afegixin alguns aspectes amb l'objectiu d'ajudar les persones destinatàries d'aquesta norma a comprendre millor el sentit global del que s'hi disposa; especialment, en un títol que hauria d'establir la importància de la conducta ètica i els mecanismes més bàsics per prevenir els riscos per a la integritat:

— Capítol I. Integritat pública.

Aquest capítol hauria d'ajudar a:

- Aclarir com cal entendre el concepte d'integritat. L'article corresponent podria tenir un redactat similar al següent:

527/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

527 de 838

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

La conducta íntegra d'un empleat públic és aquella que és coherent, i consistent en el temps, amb els valors, els principis i les normes que li són d'aplicació.

- Explicitar els valors que inspiren la conducta ètica dels empleats públics de Catalunya; valors entesos com a horitzons que els empleats han d'aspirar a assolir.

Alguns exemples de valors són la justícia, la vocació de servei públic, la recerca del bé comú, l'excel·lència professional, l'honorabilitat, l'exemplaritat o l'obertura a la ciutadania.

- Explicitar els principis generals d'actuació que aterren els valors abans exposats (actualment enumerats parcialment a l'art. 132.2, del capítol de deures), com per exemple: objectivitat, neutralitat, imparcialitat, responsabilitat, confidencialitat, dedicació al servei públic, transparència, honestedat, tracte equitatiu i no discriminatori, eficàcia, eficiència, austeritat, etc.

Aquests principis són els que després es concretaran en forma de normes de conducta (obligacions o prohibicions) que han d'observar els empleats públics i que es detallen en el capítol de deures.

- Remetre al Codi ètic del servei públic de Catalunya com a marc de referència en matèria d'ètica professional pública.

— Capítol II. Deures dels empleats públics.

Aquest capítol hauria de recollir:

- les normes de conducta que actualment apareixen a l'art. 130 (capítol d'integritat) —i que reproduïen el contingut de l'art. 53 de l'EBEP (llevat del 53.1)—
- i els articles de l'actual capítol 3 sobre deures.

— Capítol III. Drets dels empleats públics.

Es recomana que s'hi afegixi el dret dels empleats públics a rebre assessorament ètic en situacions de risc per a la integritat o d'incertesa ètica, com fan altres ordenaments jurídics de tradició administrativa propera a la nostra, com ara el francès.

— Capítol IV. Conflictes d'interès i altres riscos per a la integritat.

Es recomana que s'hi introdueixin:

- La importància que els empleats públics siguin conscients dels riscos per a la integritat en l'exercici de les seves funcions i responsabilitats. La redacció de l'article corresponent podria ser similar a la següent:

Els empleats públics han de detectar les situacions que posen en risc la seva conducta íntegra i s'han d'adreçar a les persones o òrgans encarregats d'assessorar-los sobre com tractar aquests riscos preventivament.

528/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

528 de 838

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

Caldria determinar també que aquest assessorament ètic, el poden trobar en comitès d'ètica constituïts per les institucions públiques on serveixen o, en el seu defecte, en l'Oficina Antifrau de Catalunya.

- La definició de conflicte d'interès, que no apareix en tot l'articulat tot i que és un dels riscos per a la integritat més transversal; contràriament, algunes de les previsions en relació amb aquesta qüestió podria semblar que posen en relleu un error greu sobre el concepte (abstenir-se en aquells assumptes que tinguin un interès personal o en qualsevol activitat privada que puguin suposar un risc de conflicte d'interessos amb el seu lloc de treball -art. 126). La redacció de l'article corresponent podria ser similar a la següent:

Un empleat públic es troba en la situació de risc anomenada "conflicte d'interès" quan ha de participar o participa en un procediment, o hi pot influir d'alguna manera, i té algun interès particular que podria comprometre la seva imparcialitat i objectivitat o semblar que ho fa.

- Una visió de conjunt de les eines a disposició dels empleats públics per gestionar els seus propis conflictes d'interès. La redacció de l'article corresponent podria ser similar a la següent:

Els empleats públics han de conèixer i emprar adequadament les eines per gestionar els seus conflictes d'interès; en particular, les declaracions responsables d'absència de conflictes d'interès (DACI), les declaracions de trobar-se en situació de conflicte d'interès, les declaracions d'activitats i béns, l'abstenció, l'obligació de sol·licitar la compatibilitat d'una segona activitat cada cop que canvien de lloc de treball o la política de regals que la institució on serveix hagi aprovat.

- Pel que fa a la regulació del règim d'incompatibilitats (art. 126 al 129), que tindria sentit incorporar aquí, es recomana que s'hi afegixi, en l'actual art. 128.3, un segon condicionant: l'obligació de declarar per escrit l'eventual aparició d'una situació de conflicte d'interès originada per aquella activitat compatibilitzada.

- Determinades previsions quant a la regulació de l'alerta a través dels canals interns d'informació (art. 131); concretament es recomana:

- Que s'introdueixi el concepte de represàlia en el final de l'actual article 131.1:

... així com el dret a una protecció adequada de les persones alertadores en cas de represàlies.

- Que s'expliciti, entre els punts 1 i 2 de l'article 131, el reconeixement de la importància de comunicar aquelles irregularitats que posin en risc l'interès públic, i el recordatori als servidors públics que l'alerta, tant a través de canals interns com de l'extern, és una eina essencial de defensa de la integritat pública.

Aquestes observacions s'han d'entendre referides als articles que es troben inclosos dins del Títol XII. Incompatibilitats, integritat pública, deures i drets dels empleats públics

Valoració: Proposta no atesa.

529/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

529 de 838

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

No es considera susceptible de regulació en la Llei de l'ocupació pública catalana la definició del concepte d' "integritat".

L'Avantprojecte de llei regula de forma exhaustiva els principis ètics i les regles de conducta als quals es troben subjectes els empleats públics (article 128), així com els seus deures i obligacions (article 130), i que deriven dels valors que els inspiren i determinen la seva actuació.

Quant a la remissió al codi ètic del servei públic de Catalunya com a marc de referència en matèria d'ètica professional pública, no es considera pels motius exposats en la valoració de l'observació anterior (527).

No es considera oportú afegir en la Llei el dret a l'assessorament explícit en matèria d'ètica, l'avantprojecte de Llei és d'aplicació a totes les administracions públiques catalanes, fins i tot les de poca dimensió (municipis rurals), sens perjudici que aquesta funció es pugui atribuir a organismes o entitats especialitzades en els termes que determinin normes específiques.

La regulació del règim d'incompatibilitats i de les situacions de conflictes d'interès es considera més adient que es porti a terme en normes específiques.

Observació 529

En el tràmit de consulta pública prèvia es va suggerir que es preveïessin sessions formatives en matèria d'integritat, i més concretament sobre la identificació i resolució dels dilemes ètics que poden sorgir en el desenvolupament de les tasques com a servidors públics, en diversos moments de la vida professional, i com a mínim en una formació inicial quan s'accedeix a la funció pública, una formació periòdica mínima bianual, i una formació inicial quan s'accedeix a un nou lloc de treball de més responsabilitat.

Al marge d'insistir en aquella consideració, pel que fa al títol XV relatiu a la formació dels empleats públics (articles 181 a 183), es formulen els suggeriments següents:

- A l'article 181, sobre "Formació dels empleats públics. Dret a la formació", es suggereix que es modifiqui el segon apartat per afegir un incís final que es podria redactar com segueix:

... tenint especialment en compte les que es deriven de necessitats formatives generades a partir de la creació de nous serveis, de la reorganització de serveis existents o de la creació de nous llocs de treball.

De la mateixa manera, s'ha de vincular la formació a la idea de pla de carrera. Es podria afegir aquesta consideració a l'apartat 2, quan es parla del deure al perfeccionament continuat i a la promoció professional

Es parla continuadament de l' "assistència" a les accions o actuacions formatives. Es suggereix que se substitueixi aquest terme pel terme de "**participació**" que porta a la idea d'implicació activa per part dels servidors públics dins de la pròpia acció formativa; la idea sobre l' "assistència" passiva s'allunya de conceptes com ara formació i aprenentatge, raons últimes d'aquestes accions.

530/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

530 de 838

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

Se suggereix també la redacció d'un nou apartat amb una redacció similar a la següent:

Els empleats públics tenen dret a una formació en ètica i integritat pública per tal de contribuir a enfortir amb la seva contribució individual, els sistemes d'integritat institucional en els quals estan immersos. Aquesta formació s'ha de vincular als processos d'incorporació al servei públic i als processos de promoció i desenvolupament.

- Es suggereix que s'afegeixi un nou apartat a l'article 183, "Formació i Escola d'Administració Pública de Catalunya":

L'Escola d'Administració Pública de Catalunya ha de poder oferir diverses modalitats i metodologies, segons si l'acció formativa treballa coneixements, habilitats o actituds (o la combinació d'aquestes), la tipologia d'objectius, el perfil de persones participants i la seva facilitat d'accés a partir de la seva ubicació territorial habitual.

Aquesta observació s'ha d'entendre realitzada a l'actual article 176.

Valoració: Proposta no atesa.

El dret a la formació en ètica pública no ha de constar en un text legal perquè també hauria de constar el dret a la formació en àmbits també sectorials i recordem l'àmbit extens d'aplicació de la Llei.

Observació 530

En relació amb el règim disciplinari (Títol XVII), preocupa especialment, ja que incideix en l'aplicació de la Llei 2/2023, de 20 de febrer, reguladora de la protecció de les persones que informin sobre infraccions normatives i de lluita contra la corrupció l'art. 206 que estableix que constitueix una falta disciplinària l'acció o omissió tipificada en el capítol en què s'insereix, o en la legislació sobre transparència, accés a la informació pública i bon govern i protecció d'alertadors.

A judici de l'Oficina caldria suprimir aquestes referències a la normativa sobre transparència i protecció de persones alertadores. En relació amb això i pel que fa a la qüestió que afecta més directament l'àmbit competencial de l'Oficina, l'art. 61.1 de la Llei 2/2023, de 20 de febrer, preveu que l'exercici de la potestat sancionadora prevista en aquesta Llei (i per les infraccions que s'hi tipifiquen) correspon a l'Autoritat de Protecció de l'Informant, A.A.I i als òrgans competents de les comunitats autònomes, sens perjudici de les facultats disciplinàries que en l'àmbit intern de cada organització poguessin tenir els òrgans competents. Per la seva banda, l'art. 67 d'aquesta Norma preveu que l'exercici de la potestat sancionadora previst en aquest títol és autònom i pot concórrer amb el règim disciplinari del personal funcionari, estatutari o laboral que resulti d'aplicació en el seu cas. En l'àmbit de Catalunya, la disposició addicional 7a de la Llei 3/2023, del 16 de març, de mesures fiscals, financeres, administratives i del sector públic per al 2023 (DOGC núm. 8877 de 17.03.2023) atorga a l'Oficina Antifrau, fins que no es desplegui una normativa en matèria de protecció de les persones que alertin d'infraccions normatives en l'àmbit del sector públic de Catalunya, les funcions que d'acord amb la Llei de l'Estat corresponen a les institucions o els òrgans competents de les comunitats autònomes. La Llei preveu també que correspon a la persona titular de la direcció de l'OAC dictar

531/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

531 de 838

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

resolucions i decidir mesures provisionals en els procediments d'exercici de la potestat sancionadora establerta per la Llei de l'Estat 2/2023, i procedir a l'execució forçosa de les resolucions sancionadores, amb la col·laboració, si cal, de l'Administració de la Generalitat i de la resta de les administracions públiques.

Per tant, s'ha de posar de manifest que, si bé totes les entitats compreses a l'art. 3 de l'avantprojecte de Llei tenen facultats disciplinàries, aquestes facultats han de conviure amb la potestat sancionadora que ha estat atribuïda a l'Oficina Antifrau de Catalunya i que seria la competent per a sancionar les infraccions previstes a l'art. 63 de la Llei 2/2023, de 20 de febrer, és a dir, per tots els tipus infractors, sens perjudici de les facultats disciplinàries per accions o omissions tipificades com a infraccions disciplinàries però no compreses en les infraccions de la Llei 2/2023, de 20 de febrer; la normativa projectada no pot tenir com a efecte excepcionar el règim sancionador previst per la Llei 2/2023, de 20 de febrer, quan els fets siguin atribuïbles a personal de les administracions públiques catalanes. Se suggereix doncs, que s'analitzi acuradament aquesta qüestió que en cap cas no pot excepcionar l'aplicació de la Llei 2/2023, de 20 de febrer.

Quant als tipus infractors relatius a faltes molt greus, tipificades a l'art. 207, caldria formular les reflexions següents:

- S'introdueix un nou tipus infractor relatiu a l'ús excessiu, arbitrari o injustificat de l'autoritat que causi un perjudici greu al servei, al personal o als ciutadans. Aquest tipus està configurat amb termes jurídics tan indeterminats que podrien dificultar-ne l'aplicació.

- Atesa la configuració doctrinal i jurisprudencial de l'abandonament del servei, pot resultar estrany l'esment conjunt a l'acció, descrita genèricament, de *"no fer-se càrrec voluntàriament de les funcions o tasques encomanades"*, tot i que s'afegeixi l'incís *"quan aquesta circumstància revesteix una gravetat manifesta"* incís dotat, d'altra banda, d'un grau elevat d'imprecisió.

Quant a les conductes tipificades com a greus, s'introdueix en un tipus infractor el concepte de *"circumstàncies legals de conflicte d'interès"* (art. 208 h)) sense que aquest concepte hagi quedat específicament definit a l'avantprojecte (remissió a les consideracions anteriors).

D'acord amb l'art. 211.4, a més de les sancions esmentades en els apartats anteriors, la resolució del procediment disciplinari pot declarar accessòriament l'obligació de dur a terme activitats formatives sobre integritat i ètica pública. Si bé es valora positivament aquesta previsió, aquest tipus d'activitats formatives no s'haurien d'associar de forma exclusiva a una resolució de procediment disciplinari (i, per tant, a un càstig), sinó que s'haurien d'integrar en les activitats formatives ordinàries del personal al servei de les administracions públiques en els termes a què també es fa referència en aquest document.

Quant a la graduació de la sanció prevista a l'art. 212, i específicament en relació amb el concepte de reincidència, l'art. 29.3 de la Llei 40/2015, d'1 d'octubre, preveu dins d'aquest concepte de reincidència la comissió dins el termini d'un any de més d'una infracció de la mateixa naturalesa quan així hagi estat declarat per resolució ferma en via administrativa. La qüestió relativa al termini s'omet en l'avantprojecte. Quant a la reiteració, aquest concepte no s'ha incorporat a la normativa sobre règim jurídic vigent i s'estableix com a criteri la continuïtat o persistència en la conducta infractora (art.29.3).

532/838

Doc.original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

532 de 838

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

Quant al procediment disciplinari (Capítol III), la regulació és escassa; s'entén que és perquè s'aplicarà la regulació general continguda en la Llei 39/2015, d'1 d'octubre; en tot cas seria recomanable que es determinés en la Llei de manera absolutament clara la competència per incoar i resoldre els procediments disciplinaris i que es valori si no s'hi volen abordar altres qüestions procedimentals essencials.

Aquesta observació s'ha d'entendre referida al Títol XVII. Règim disciplinari, i els articles que s'hi inclouen –articles 195 a 207-.

Valoració: Proposta no atesa.

No s'entén que es suggereixi suprimir les referències a la normativa de transparència i persones alertadores. La potestat sancionadora és autònoma a la potestat disciplinària *ad intra*, que necessàriament el text de l'avantprojecte de Llei ha de preservar. Sobre les observacions en relació a les inconcrecions legals de determinats tipus d'infracció, recordar que no hi havia possibilitat de ser més explícits i que tampoc l'Oficina suggereix una possible proposta de redacció. La regulació del procediment disciplinari ha d'ésser necessàriament escassa i objecte de desenvolupament reglamentari.

Observació 531

La redacció d'alguns preceptes pot resultar no suficientment clara, possiblement per les fórmules lingüístiques utilitzades, i/o l'ús de conceptes excessivament genèrics o sense antecedents consolidats en el nostre ordenament jurídic; com a conseqüència es genera certa inseguretat jurídica sobre el sentit d'alguns preceptes concrets, i en algun cas sobre matèries especialment sensibles. I això també configura una ocasió per als riscos de corrupció: una normativa deficient, no suficientment clara o que generi un àmbit excessiu de discrecionalitat configura un escenari idoni perquè puguin materialitzar-se conductes pot íntegres.

Es fa referència a alguns exemples, si be es recomana una revisió amb detall i amb profunditat de l'avantprojecte des d'aquesta perspectiva:

- En l'article 9 (Personal laboral) podria semblar no suficientment clara l'expressió "*per la resta de normativa convencionalment aplicable*";
- En l'article 11 (El Consell de l'Ocupació Pública Catalana) es diu que "*El reglament del Consell resta subjecte al règim jurídic aplicable als òrgans col·legiats*"; semblaria que el que està subjecte al règim jurídic aplicable als òrgans col·legiats és stricto sensu, el Consell;
- A l'article 17 (La Comissió Tècnica de l'Ocupació Pública), l'apartat 3 conté algunes expressions poc clares, per exemple, projectes de disposició d'estructura orgànica o organitzativa que no continguin mesures específiques és enllà de les afectacions que es deriven per al personal. En paral·lel a aquest projecte normatiu se segueix un altre de relatiu al reglament de la Comissió Tècnica de la Funció Pública, els tramitadors d'ambdós projectes haurien de tenir en compte aquesta circumstància, es fa remissió a les consideracions que l'Oficina va trametre en relació amb aquell projecte de Decret, en què es posaven en relleu algunes circumstàncies que, des del punt de vista dels riscos per a la integritat, semblaven essencials;

533/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

533 de 838



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

- En l'article 19 (Els departaments de l'Administració de la Generalitat) es parla de "convocar i resoldre els sistemes de provisió de concurs específic i de lliure designació";

- En una qüestió tan sensible com el règim disciplinari, no resulta suficientment clara ni determinada, l'expressió de l'art. 19.2 k) "En el cas d'infraccions lleus, també poden exercir les potestats disciplinàries respecte al personal que en depengui les persones titulars de les direccions generals o assimilats."

- Tot i que l'exposició de motius de la norma sembla que es refereix a la desaparició del grup C2, se'n parla a l'art. 29;

- La definició de les classes de llocs de treball de l'art. 37 passa per la distinció entre llocs reservats a personal funcionari, laboral, eventual o a personal directiu públic professional; els llocs de personal directiu públic professional ho són o de personal funcionari o de personal laboral, per la qual cosa pot semblar estranya l'esment a quatre categories de llocs de treball en aquest context;

- En l'article 38 (Llocs de treball de naturalesa funcional), tot i la remissió general a qualsevol altra llei, es troben a faltar algunes funcions llistades tradicionalment en les relacions de funcions reservades a personal funcionari. Això al marge de la manca de coherència d'alguns apartats (són funcions reservades... les ordres de policia).

D'altra banda, es reserva de manera general als funcionaris l'exercici de la potestat sancionadora i també la col·laboració en la imposició de sancions, expressió que pot semblar estranya, quan, de fet, en general les decisions a partir de les quals s'articula l'exercici de la potestat sancionadora (incoació de procediments / resolucions sancionadores) no corresponen als funcionaris públics de carrera sinó a òrgans de designació política;

- La redacció de l'article 39 (Llocs de treball ocupats per personal laboral) és també confusa des del punt de vista lingüístic (les funcions següents... llocs de caràcter instrumental) i tampoc no resta determinat per què s'hi inclouen determinades funcions; per exemple, a tasques de vigilància i custòdia de documents, que podrien correspondre a cossos funcionaris.

Sembla inadequada l'expressió general que "El personal al servei de les entitats del sector públic ocupa llocs de treball subjecte al dret laboral", sense especificar a quines entitats del sector públic es refereix el precepte.

- Hi ha previsions excessivament inconcretes, en alguns casos per la manca de definició d'alguns dels conceptes que contenen, i que posen en risc el principi de seguretat jurídica, a títol d'exemple:

- Les administracions públiques catalanes han d'aprovar anualment, si escau, la seva oferta d'ocupació pública (art. 50);

- Les administracions públiques catalanes han de disposar d'un registre de personal en el qual han d'estar inscrites les dades administratives... (no s'ha definit què són dades administratives);

534/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

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

- Les entitats del sector públic de les administracions públiques catalanes han de disposar d'un registre de personal, que ha d'estar coordinat amb el registre de personal *de la seva administració*; Reflectir les *retribucions* (art. 51);

- Posseir la titulació exigida o estar en condicions d'obtenir-la (art. 53 /en condicions d'obtenir-la quan?)

- La reserva del mínim del 7% s'ha de fer de manera que, almenys, el 2% d'aquesta reserva sigui per a persones que acreditin discapacitat intel·lectual (art. 55 / el 2% del 7% o un 2% de reserva?)

- La selecció pel sistema d'oposició consisteix en la realització de les proves selectives de comprovació de coneixements i valoració de competències, habilitats o capacitats analítiques *a l'efecte de determinar un ordre de prelatió de les persones aspirants* (art. 61 /no sembla que l'objecte final del procediment sigui aquest);

- Pèrdua de la *relació de serveis* (títol del capítol IV del Títol VII);

- No s'autoritza la pertinença a consells d'administració o a òrgans rectors d'empreses o entitats privades si el seu objecte social o activitat està directament relacionat amb *els que desenvolupi el departament, organisme o entitat en què es presten serveis* (art. 126)

- Es crida l'atenció sobre el fet que l'Escola d'Administració Pública de Catalunya és inclosa en un títol dedicat als òrgans de l'ocupació pública catalana (títol II), definició que no escau atesa la naturalesa d'aquest ens.

Aquesta observació s'ha d'entendre feta a als actuals articles 9, 11, 17, 19, 20, 29, 35, 36, 37, 48, 49, 59 i 124.

Valoració: Proposta no atesa.

Sobre les observacions adreçades a manifestar la manca de claredat i les incorreccions lingüístiques que observa l'Oficina, algunes han estat esmenades, en tant que d'altres no queden justificades i, en tot cas, aquest text haurà de ser objecte de l'oportuna i acurada correcció lingüística.

24. Federación de Entidades Latinoamericanas de Catalunya

En data 13 de març de 2024, el senyor Javier [REDACTED], trasllada les al·legacions de la **Federación de Entidades Latinoamericanas de Catalunya** següents:

Observació 532

El conjunt de persones que treballen a qualsevol administració ha de reflectir la composició i diversitat del municipi en el qual presta serveis. Actualment les administracions catalanes disten molt de ser representatives del conjunt del residents del territori pel qual treballen.

La Llei 19/2020, del 30 de desembre, d'igualtat de tracte i no-discriminació fa referència a la

535/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

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

ocupació i funció pública en els següents termes:

Article 6: Ocupació i funció pública.

1. Les administracions públiques han d'establir polítiques per a garantir la igualtat d'oportunitats en el treball, tant en l'empresa privada com en la funció pública, i vetllar perquè no s'hi produeixi cap situació de discriminació d'acord amb aquesta llei, i, en el marc de la normativa aplicable, aplicar mesures d'acció positiva i de reversió, correcció, reparació i pal·liació de situacions de discriminació, desigualtat o minorització de caràcter estructural, proporcionades a les necessitats específiques de les persones en situació de major vulnerabilitat, com és el cas dels col·lectius infrarepresentats en l'ocupació i la funció pública.

...

2. El Govern ha de vetllar per l'aplicació de la normativa d'igualtat de tracte i no-discriminació, especialment, en l'accés al treball, en la formació i en la promoció perquè no hi hagi discriminació directa ni indirecta per cap dels motius a què fa referència l'article 1, tant en l'empresa privada com en la funció pública, i, en aquest sentit, ha de remoure les traves i els impediments que dificulten l'accés al treball, la formació i la promoció.

Es proposa la modificació de l'article 54, sobre el requisit de nacionalitat per a l'accés a l'ocupació pública catalana, apartat 5, en els termes següents:

5. Per raons d'interès general i amb la finalitat de millorar la representativitat en àmbits cabdals de la funció pública, així com per garantir la igualtat d'oportunitats i reforçar la qualitat democràtica de les institucions públiques catalanes, mitjançant llei, es pot eximir del requisit de nacionalitat per a l'accés a la condició de funcionari. En qualsevol cas, s'eximeix del requisit de nacionalitat en els sectors i serveis públics d'atenció a les persones, amb una presència rellevant de diversitat d'origens entre les persones usuàries. Mitjançant un acord de l'òrgan de govern de l'administració pública convocant en cada cas s'ha de justificar la concurrència de les raons d'interès general per a l'exempció del requisit de nacionalitat.

La justificació respon a la constatació de les següents necessitats:

- a) La necessitat d'equitat i representativitat (Art. 6 Llei 19/2020, del 30 de desembre, d'igualtat de tracte i no-discriminació), que el conjunt de treballadores i treballadors que estan al servei de programes, serveis i equipaments d'atenció a les persones.
- b) La necessitat d'eficiència en els serveis d'atenció a les persones i la millora de la comunicació i l'atenció a les persones potencialment usuàries dins dels diferents col·lectius.
- c) La necessitat de fer més accessibles els serveis municipals per a totes les persones, independentment del seu origen. Hi ha ciutadans i ciutadanes que no arriben als serveis per manca de referents i si hi arriben, cal activar serveis de traducció i mediació que facilitin la comprensió lingüística i cultural. La incorporació de personal amb coneixements específics pot també estalviar recursos de traducció.
- d) L'existència de serveis específics on el nombre d'usuaris d'origen estranger és elevat i justifica disposar de professionals funcionaris amb les competències comunicatives i els coneixements lingüístics i de contextos culturals diversos.

Aquesta observació s'ha d'entendre referida a l'actual article 52.

536/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

536 de 838

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

Valoració: Proposta no atesa.

La regulació continguda als articles 53.1.a) i 54 de l'Avantprojecte de Llei, actuals articles 51.1.a) i 52, s'ajusta al previst als articles 56.1 i 57 del Text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic, aprovat pel Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre (TREBEP) quant a l'accés a l'ocupació pública dels nacionals d'altres Estats, disposicions que són de caràcter bàsic per a les administracions públiques.

D'acord amb l'habilitació de l'apartat 57.5 del TREBEP, es preveu a l'article 54.5 de l'Avantprojecte de Llei, actual article 52.5, que mitjançant Llei i per raons d'interès general es pugui eximir del requisit de nacionalitat per a l'accés a la condició de funcionari, indicant que, en qualsevol cas, s'eximeix del requisit de nacionalitat en els sectors dels sistemes i tecnologies de la informació i de les comunicacions, de la salut i dels serveis socials, així com per a l'accés a determinades places de seguretat pública, en els termes que s'estableixin reglamentàriament. El mateix avantprojecte de Llei preveu que mitjançant acord de l'òrgan de govern de l'administració pública convocant en cada cas s'ha de justificar la concurrència de les raons d'interès general per a l'exempció del requisit de nacionalitat. En aquest sentit, l'exempció de la nacionalitat ja està prevista per raons d'interès general.

D'altra banda, cal tenir present que d'acord amb l'apartat 4 de l'article 54, actual article 52.4, poden accedir a l'ocupació pública com a personal laboral els ciutadans extracomunitaris amb residència legal a l'Estat espanyol.

Tanmateix, com es recull adequadament més endavant en aquesta memòria, degut a les actuacions addicionals dutes a terme una vegada acabats els tràmits d'audiència i informació pública, l'apartat 5 de l'actual article 52 ha estat objecte de modificació, i ha quedat redactat de la forma següent:

5. Mitjançant Llei i per raons d'interès general es pot eximir del requisit de nacionalitat per a l'accés a la condició de funcionari. En qualsevol cas, excepcionalment s'eximeix del requisit de nacionalitat en els sectors d'atenció a la ciutadania, els vinculats als sistemes i tecnologies de la informació i de les comunicacions, els de la salut, els dels serveis socials, i en aquells àmbits que requereixin alta especialització científica o tècnica.

25. PIMEC

En data 13 de març de 2023, el senyor Josep [REDACTED], en nom de **PIMEC**, petita i mitjana empresa de Catalunya, formula les següents consideracions generals a l'Avantprojecte de Llei:

Observació 533

En els primers articles de l'avantprojecte de Llei es defineixen els principis que han d'informar l'ocupació pública catalana, entre ells els principis d'eficàcia, eficiència i transparència, els quals es consideren de cabdal importància, a condició que vagin acompanyats dels principis d'intervenció mínima, simplificació administrativa o facilitació de l'activitat econòmica, principis plasmats a la Llei 18/2020, del 28 de desembre, de facilitació econòmica com a drets que ha de garantir l'Administració de la Generalitat amb l'activitat dels seus òrgans i a través de la

537/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

537 de 838

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

gestió pública. Aquesta darrera norma recull els principis, criteris i instruments que han d'aplicar les administracions públiques de Catalunya per fer possible una relació amb els titulars de les activitats econòmiques més àgil i eficient. Aquesta responsabilitat correspon a la Generalitat, en virtut de l'article 45.5 de l'Estatut d'Autonomia que estableix que aquesta té el deure d'afavorir *"el desenvolupament de l'activitat empresarial i l'esperit emprenedor tenint en compte la responsabilitat social de l'empresa, la lliure iniciativa i les condicions de competència, i ha de protegir, especialment, l'economia productiva, l'activitat dels emprenedors autònoms i la de les petites i mitjanes empreses"*.

Existeix una llei en vigor que regula la reducció de càrregues administratives a les empreses i als professionals i la simplificació del marc d'intervenció pública cercant aquests principis d'eficàcia i eficiència de l'activitat de l'administració pública que l'avantprojecte menciona.

Esdevé necessari que aquesta menció es completi amb la referència als principis de facilitació de l'activitat econòmica i intervenció mínima que han de vetllar els òrgans i el personal que configuren l'organització de l'Administració de la Generalitat. Cal que també es contemplin aquests principis en l'activitat, relacions i funcionament l'Escola d'Administració Pública de Catalunya.

L'exposició de motius fa referència al contingut de l'article 150 de l'Estatut d'autonomia de Catalunya que disposa que correspon a la Generalitat, en matèria d'organització de la seva Administració, la competència exclusiva sobre les diverses modalitats organitzatives i instrumentals per a l'actuació administrativa. A la vegada, manifesta que la Llei pretén fer una regulació de tots els elements que directament o indirectament afecten l'ocupació pública i com amb la redacció d'aquesta norma s'aposta per l'eficiència de les administracions públiques catalanes. Cal que en exercici de la seva competència de regular l'organització de l'Administració, la Generalitat garanteixi l'eficàcia organitzativa de l'estructura que reguli assegurant la correcta assignació de recursos per a les finalitats proposades.

L'avantprojecte també preveu nous procediments i mecanismes per tal de garantir al màxim el principi de transparència. Si més no, per tal de completar aquest darrer principi, caldria garantir en la definició de l'activitat de l'estructura de l'Administració i de l'Escola d'Administració Pública de Catalunya el principi de retiment de comptes com a mecanisme de qualitat democràtica i de millora de l'eficàcia de les polítiques públiques. En aquest sentit, i prenent en consideració la implicació de l'Administració de la Generalitat de Catalunya en l'activitat econòmica catalana, resulta primordial introduir, en el marc dels principis generals que regeixen l'avantprojecte i l'activitat dels òrgans de l'Administració, com és en aquest cas l'Escola d'Administració Pública, el principi de facilitació de l'activitat econòmica com a garantia de l'agilitat, eficàcia i eficiència que busca assegurar el funcionament de l'Administració de la Generalitat de Catalunya i els principis d'eficàcia organitzativa i retiment de comptes. Però també cal tenir present que el principi d'eficiència i eficàcia s'expressa amb l'aprofundiment en la col·laboració pública i privada i en el principi de subsidiarietat que hauria de regir l'activitat de les administracions. Això assegura que les administracions es concentren exclusivament en les seves funcions principals i vitals per a la governança de la política pública i les activitats essencials, evitant assumir tasques secundàries no essencials per a l'acció pública directa. Al final, aquesta estratègia millora la direcció de l'activitat administrativa, evita la sobredimensió del personal públic de manera no justificada i, en última instància, contribueix a un desenvolupament econòmic i social més robust, així com a l'optimització de la prestació de serveis públics als ciutadans.

538/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

538 de 838

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

Valoració: Proposta no atesa.

No és objecte d'aquest Avantprojecte de Llei regular l'activitat econòmica ni la intervenció en el mercat o cap sector de l'activitat econòmica i, per tant, no té impacte tampoc en càrregues administratives a les empreses i als professionals o la col·laboració públic – privada. L'objecte d'aquest Avantprojecte de Llei és regular l'ocupació pública de les administracions públiques catalanes, en definitiva, la prestació de serveis dels empleats públics en l'àmbit de les administracions públiques.

26. Red Solidària Argentina en Barcelona

En data 13 de març de 2024, el senyor Javier [REDACTED], en nom de **Red Solidària Argentina en Barcelona**, formula les al·legacions següents:

Observació 534

En relació amb els articles 53 i 54 de l'avantprojecte de Llei, i en relació amb el requisit de nacionalitat per a l'accés a l'ocupació pública catalana, s'exposen les raons d'interès general que es considera que habiliten a la seva exempció, d'acord amb el previst a l'article 57 del TREBEP:

- El país es caracteritza per la seva diversitat d'orígens ètnics, religiosos i d'identitats culturals i per ser una societat construïda amb les aportacions de totes les persones que l'integren i l'enriqueixen contínuament.

Actualment a Catalunya hi viuen 1.361.981 persones amb nacionalitat estrangera, 1.059.943 amb nacionalitat extracomunitària, la qual cosa representa un 13% del total de residents. En canvi actualment, a les administracions catalanes la presència de persones treballadores amb nacionalitat estrangera és molt baixa que es tradueix en una manca de representativitat.

Cal tenir en compte la gran diversitat de territoris de Catalunya on hi ha municipis on el % de persones amb nacionalitat estrangera és molt superior a la mitjana, i per tant se'ls està exclouent de l'accés al treball a l'administració local.

- L'administració pública és un àmbit clau alhora de garantir l'accés equitatiu al món del treball i al mateix temps reflectir i visualitzar la diversitat pròpia de la nostra societat

- L'accés a la funció pública és un àmbit de mobilitat social al qual es privaria una part important de la nostra societat.

- La promoció de les persones afectades pel racisme a la funció pública té també una justificació en termes d'eficiència i eficàcia, ja que aprofitar les diverses experiències, experteses i perspectives satisfà millor les expectatives professionals del sector públic i millora la comprensió de les necessitats de les comunitats d'origen, a més estimula la confiança en les institucions a través de la representativitat, fent-la més propera i assequible, evitant l'exclusió

539/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

539 de 838

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

- S'ha de reconèixer el caràcter dinàmic i bidireccional d'establiment de les persones migrades, a partir d'una contínua adequació i revisió del vincle social i polític sobre el model de ciutadania, que estigui a l'altura de les exigències d'una societat diversa i cohesionada. Això implica l'eliminació d'obstacles materials i l'adopció de mesures positives per tal d'enfortir l'accés i la promoció dels drets de les persones migrades, un dels pilars fonamental de la inclusió social. Dèficit democràtic, risc de fractura social, impulsar l'exercici de ciutadania social etc.

- A l'àmbit normatiu es compleix estàndards europeus en la matèria, en especial la Directiva 2000/43/CE del Consell, del 29 de juny, referent a l'aplicació del principi d'igualtat de tracte de les persones amb independència de llur origen racial o ètnic i la Directiva 2000/78/CE del Consell, del 27 de novembre, relativa a l'establiment d'un marc general per a la igualtat de tracte en el treball i l'ocupació.

- En l'àmbit normatiu català, la Llei 19/2020, del 30 de desembre, d'igualtat de tracte i no-discriminació, estableix que les administracions han d'establir polítiques per a garantir la igualtat d'oportunitats en l'accés a la funció pública. A més, preveu la necessitat d'impulsar mesures d'acció positiva per pal·liar situacions de discriminació de caràcter estructural, i l'avantprojecte de llei contra el racisme en totes les seves formes i expressions, ho recull de manera semblant.

- La no modificació de l'estatus quo, el "no fer res" implica la continuïtat d'un dèficit social que impedeix la consolidació d'un sistema democràtic i participatiu.

Aquesta observació s'ha d'entendre referida a l'actual article 52.

Valoració: Proposta no atesa.

La regulació continguda als articles 53.1.a) i 54 de l'Avantprojecte de llei, actuals articles 51.1.a) i 52, s'ajusta al previst als articles 56.1 i 57 del Text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic, aprovat pel Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre (TREBEP) quant a l'accés a l'ocupació pública dels nacionals d'altres Estats, disposicions que són de caràcter bàsic per a les administracions públiques.

D'acord amb l'habilitació de l'apartat 57.5 del TREBEP, es preveu a l'article 54.5 de l'Avantprojecte de llei, actual article 52.5, que mitjançant llei i per raons d'interès general es pugui eximir del requisit de nacionalitat per a l'accés a la condició de funcionari, indicant que, en qualsevol cas, s'eximeix del requisit de nacionalitat en els sectors dels sistemes i tecnologies de la informació i de les comunicacions, de la salut i dels serveis socials, així com per a l'accés a determinades places de seguretat pública, en els termes que s'estableixin reglamentàriament. El mateix Avantprojecte de llei preveu que mitjançant acord de l'òrgan de govern de l'administració pública convocant en cada cas s'ha de justificar la concurrència de les raons d'interès general per a l'exempció del requisit de nacionalitat. En aquest sentit, l'exempció de la nacionalitat ja està prevista per raons d'interès general.

D'altra banda, cal tenir present que d'acord amb l'apartat 4 de l'article 54, actual article 52.4 de l'Avantprojecte de llei, poden accedir a l'ocupació pública com a personal laboral els ciutadans extracomunitaris amb residència legal a l'Estat espanyol.

540/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

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

Tanmateix, tal com es recull adequadament a l'apartat V d'aquesta memòria, arran de les actuacions addicionals dutes a terme una vegada acabats els tràmits d'audiència i informació pública, l'apartat 5 de l'article 52 ha estat objecte de modificació, i ha quedat redactat de la forma següent:

5. Mitjançant llei i per raons d'interès general es pot eximir del requisit de nacionalitat per a l'accés a la condició de funcionari. En qualsevol cas, excepcionalment s'eximeix del requisit de nacionalitat en els sectors d'atenció a la ciutadania, els vinculats als sistemes i tecnologies de la informació i de les comunicacions, els de la salut, els dels serveis socials, i en aquells àmbits que requereixin alta especialització científica o tècnica.

27. Taula d'Entitats del Tercer Sector Social de Catalunya

En data 13 de març de 2023, la senyora Francina [REDACTED], en nom de la **Taula d'Entitats del Tercer Sector Social de Catalunya**, sota la missió de fomentar i defensar una Catalunya socialment avançada on totes les persones tinguin els mateixos drets i oportunitats, formula les al·legacions següents:

Observació 535

Es proposa modificar l'article 54, sobre el requisit de nacionalitat per a l'accés a l'ocupació pública catalana, en els termes següents:

2. Poden accedir a l'ocupació pública com a personal funcionari, amb independència de la seva nacionalitat, totes les persones residents legals a l'Estat Espanyol que comptin amb els requisits establerts per l'article 28 i següents de la present llei. I sempre que es justifiqui la concurrència de raons d'interès general per a l'exempció del requisit de nacionalitat. ~~el cònjuge o parella estable dels nacionals de qualsevol estat membre de la Unió Europea, sempre que no estiguin separats de dret, i els seus descendents i els del seu cònjuge o parella estable, sempre que no estiguin separats de dret, i sempre que siguin menors de vint i un anys o majors d'aquesta edat i dependents.~~

4. Així mateix, els nacionals a què fan referència els apartats anteriors, així com els ciutadans extracomunitaris amb residència legal a l'Estat Espanyol, poden accedir a l'ocupació pública com a personal laboral.

~~*5. Mitjançant la llei i per raons d'interès general es pot eximir del requisit de nacionalitat per a l'accés a la condició de funcionari. En qualsevol cas, s'eximeix del requisit de nacionalitat en els sectors dels sistemes i tecnologies de la informació i de les comunicacions, de l'àmbit de la salut i de serveis socials, així com l'accés a determinades places de seguretat pública, en atenció a la necessitat de conèixer les llengües i la cultura de sectors de la immigració amb especial arrelament al territori. Mitjançant un acord de l'òrgan de govern de l'administració pública convocant en cada cas s'ha de justificar la concurrència de les raons d'interès general per a l'exempció del requisit de nacionalitat.*~~

Es considera que els apartats suprimits estableixen una discriminació injustificada a persones extracomunitàries que, d'altra manera, podrien accedir en igualtat de condicions a aquests

541/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

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

Llocs de treball com a funcionaris, sempre que compleixin els requisits professionals, tècnics i de llengua establerts en l'avantprojecte de Llei. Així, es presenta una diferenciació injustificada entre persones extracomunitàries, i les residents de l'estat Espanyol que tinguessin com a cònjuge o parella estable una persona de nacionalitat comunitària. Això suposa una discriminació envers aquelles persones que, sota les mateixes condicions, no tenen relació de parentiu i/o sentimental amb una persona de nacionalitat d'un país de la Unió Europea.

Respecte als fonaments jurídics que avalen les esmenes presentades, s'entén que la Llei ha de ser el més garantista possible per a les persones que visquin dins de l'estat Espanyol i, concretament, Catalunya, i en aquest cas específicament, tractant-se d'una qüestió que afecta el dret al treball de les persones extracomunitàries, s'ha d'acollir al principi de progressivitat dels Drets Humans.

El TREBEP estableix a l'apartat 5 de l'article 57 relatiu a "*Acceso al empleo público de nacionales de otros estados*" que: "*Sólo por ley de las Cortes Generales o de las asambleas legislativas de las comunidades autónomas podrá eximirse del requisito de la nacionalidad por razones de interés general para el acceso a la condición de personal funcionario*".

De la lectura d'aquest article se'n desprèn que no existeix una diferència entre nacionals d'altres estats segons la seva branca d'expertesa o la seva trajectòria laboral. Per això, es considera que és fonamental mantenir la versió més garantista possible de la norma i assegurar a les persones extracomunitàries com a mínim el mateix tractament a Catalunya que a la resta de l'Estat Espanyol.

S'apel·la a l'aplicació del que estableix l'apartat 1 de l'article 1, de la Llei 19/2020, del 30 de desembre, d'igualtat de tracte i no-discriminació, que fa referència a l'obligació de l'administració pública per eradicar qualsevol actuació o comportament que pugui atemptar contra la dignitat de les persones i contra el lliure desenvolupament i la lliure expressió, sense cap mena de discriminació, de la pròpia personalitat i de les capacitats personals.

Aquesta observació s'ha d'entendre realitzada a l'actual article 52.

Valoració: Proposta no atesa.

La regulació continguda als articles 53.1.a) i 54 de l'Avantprojecte de Llei, actuals articles 51.1.a) i 52, s'ajusta al previst als articles 56.1 i 57 del Text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic, aprovat pel Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre (TREBEP) quant a l'accés a l'ocupació pública dels nacionals d'altres Estats, disposicions que són de caràcter bàsic per a les administracions públiques.

D'acord amb l'habilitació de l'apartat 57.5 del TREBEP, es preveu a l'article 54.5 de l'Avantprojecte de Llei, actual article 52.5, que mitjançant Llei i per raons d'interès general es pugui eximir del requisit de nacionalitat per a l'accés a la condició de funcionari, indicant que, en qualsevol cas, s'eximeix del requisit de nacionalitat en els sectors dels sistemes i tecnologies de la informació i de les comunicacions, de la salut i dels serveis socials, així com per a l'accés a determinades places de seguretat pública, en els termes que s'estableixin reglamentàriament. El mateix Avantprojecte de Llei preveu que mitjançant acord de l'òrgan de govern de l'administració pública convocant en cada cas s'ha de justificar la concurrència de

542/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

542 de 838

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

les raons d'interès general per a l'exempció del requisit de nacionalitat. En aquest sentit, l'exempció de la nacionalitat ja està prevista per raons d'interès general.

D'altra banda, cal tenir present que d'acord amb l'apartat 4 de l'article 54, actual article 52.4, poden accedir a l'ocupació pública com a personal laboral els ciutadans extracomunitaris amb residència legal a l'Estat espanyol.

Tanmateix, tal com es recull adequadament a l'apartat V d'aquesta memòria, arran de les actuacions addicionals dutes a terme una vegada acabats els tràmits d'audiència i informació pública, l'apartat 5 de l'article 52 ha estat objecte de modificació, i ha quedat redactat de la forma següent:

5. Mitjançant llei i per raons d'interès general es pot eximir del requisit de nacionalitat per a l'accés a la condició de funcionari. En qualsevol cas, excepcionalment s'eximeix del requisit de nacionalitat en els sectors d'atenció a la ciutadania, els vinculats als sistemes i tecnologies de la informació i de les comunicacions, els de la salut, els dels serveis socials, i en aquells àmbits que requereixin alta especialització científica o tècnica.

28. Plataforma per la Llengua – Col·lectiu L'Esbarzer

En data 14 de març de 2024, finalitzat el termini d'informació pública establert, la senyora Rut [REDACTED], en nom de la **Plataforma per la Llengua – Col·lectiu L'Esbarzer**, presenta les al·legacions següents:

Observació 536

En l'article 89, referit al concurs, es proposa la modificació de l'apartat 2.b) en els termes següents:

Article 89. Concurs

2. En els sistemes de provisió s'han de valorar necessàriament els resultats de l'avaluació de l'acompliment, així com la progressió assolida en la carrera professional. Així mateix, es poden valorar, entre d'altres, els mèrits i capacitats següents:

b) La competència lingüística en els coneixements de català, en un nivell de superior a l'exigit com a requisit de participació, en cas que aquest no sigui el nivell C2, o de coneixements de llenguatge d'especialitat, en funció de la rellevància de la competència lingüística dels llocs de treball de què es tracti.

c) El coneixement d'altres idiomes.

Justificació: a la Llei no es preveu cap supòsit en el qual el català no sigui un requisit. És probable que la intenció del legislador es refereixi a un nivell superior al nivell requerit. En aquest sentit, es veu útil qualificar-ho.

Aquesta observació s'ha d'entendre referida a l'actual article 87.

543/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

543 de 838

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

Valoració: Proposta parcialment atesa

Es modifica l'apartat 2.b) de l'article 89, actual article 87, en els termes següents:

Article 89 (actual article 87). Concurs

2. En els sistemes de provisió s'han de valorar necessàriament els resultats de l'avaluació de l'acompliment, així com la progressió assolida en la carrera professional. Així mateix, es poden valorar, entre d'altres, els mèrits i capacitats següents:

b) Els coneixements de català i, si escau, d'aranès, de nivell superior a l'exigít com a requisit per ocupar el lloc de treball, així com el coneixement d'altres llengües.

Malgrat aquesta fou la valoració, tal com es recull convenientment a l'apartat V d'aquesta memòria relatiu al tràmit addicional d'aportacions, arran de noves observacions rebudes amb posterioritat als tràmits d'audiència i informació pública, finalment l'article 87 ha quedat amb la redacció següent:

Article 87. Concurs

2. En els sistemes de provisió s'han de valorar necessàriament els resultats de l'avaluació de l'acompliment, així com la progressió assolida en la carrera professional. Així mateix, es poden valorar, entre d'altres, els mèrits i capacitats següents:

b) Els coneixements de català, de l'aranès, de la llengua de signes catalana, així com el coneixement d'altres llengües, en els termes que estableixi la normativa específica.

S'afegeix un paràgraf final a l'article 89.2, actual article 87.2, en els termes següents:

No es valoraran els mèrits i capacitats que constitueixen un requisit exigít per a l'ocupació del lloc de treball al qual es participa.

Val a dir que, fruit de les observacions addicionals formulades pel Departament de Política Lingüística el 10 de setembre de 2025, i que es recullen convenientment a l'apartat I. Informació interdepartamental, punt 8.2 de la present memòria, l'article 87.2, lletra b) ha quedat redactat de la forma següent:

b) Els coneixements de català, d'aranès, de la llengua de signes catalana, així com el coneixement d'altres llengües.

Observació 537

Es proposa que la llei inclogui una disposició final que suprimeixi diversos preceptes del 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.

Les afectacions proposades en relació amb el Decret 161/2002, serien:

544/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

544 de 838

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

- Supressió de l'article 3.3.:

~~També es pot acreditar amb la superació d'una prova específica de coneixements de llengua catalana, la realització de la qual han de preveure les bases de les convocatòries dels processos selectius amb caràcter obligatori i eliminatori. La qualificació de la prova ha de ser d'apte o no apte.~~

- Supressió d'alguns fragments de l'article 4:

~~4.2 Les bases de les convocatòries han de preveure el nomenament d'una persona que assessori l'òrgan encarregat de la selecció, amb veu i sense vot, nomenada per l'òrgan competent en matèria de política lingüística. Així mateix, poden preveure que el tribunal del procés selectiu o l'òrgan tècnic de selecció pugui sol·licitar l'assessorament de persones expertes en matèria lingüística, les quals han de col·laborar amb la persona nomenada per assessorar l'òrgan de selecció en la valoració de la prova de coneixements de la llengua catalana.~~

~~4.3 Les bases de les convocatòries poden facultar el tribunal del procés selectiu o l'òrgan tècnic de selecció perquè disposi que les persones aspirants hagin de realitzar en català una prova o més d'entre les proves de caràcter obligatori que estableixi la convocatòria.~~

~~Quan la convocatòria nomeni més d'un tribunal o d'un òrgan selectiu, aquests s'han de posar d'acord per aplicar el que preveu el paràgraf anterior de manera idèntica per a totes les persones aspirants.~~

- Supressió de l'article 5b:

~~b) Les persones aspirants que hagin participat i obtingut plaça en processos anteriors de selecció de personal per accedir a la mateixa administració, en què hi hagués establert una prova de català del mateix nivell o superior, o que hagin superat la prova esmentada en altres processos de la mateixa oferta pública d'ocupació.~~

- Supressió d'un fragment de l'article 7.2 :

~~7.2 Les convocatòries de concursos específics de mèrits i capacitats i de lliure designació han de preveure, com a requisit de participació a la convocatòria, la possessió del nivell corresponent de coneixements de llengua catalana, d'acord amb els nivells que estableix l'article 12.~~

~~En el cas que les persones aspirants no tinguin el certificat acreditatiu del nivell exigít, o del que eximiria d'una prova del mateix nivell, la junta de mèrits i capacitats del concurs o l'òrgan convocant han d'avaluar, mitjançant una prova, aquests coneixements en relació amb el lloc de treball a proveir.~~

- Supressió de l'article 8.b:

~~b) Les persones aspirants que hagin participat i obtingut destinació en convocatòries anteriors de concurs específic o de lliure designació o de selecció de personal en la mateixa administració, en què hi hagués establert una prova de català del mateix nivell o superior.~~

545/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

545 de 838

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

Supressió d'un fragment de l'article 9.2.

9.2 No obstant això anterior, les bases de les convocatòries poden preveure que la possessió d'un determinat nivell de català sigui requisit per participar-hi.

Si la convocatòria admet personal procedent d'administracions a les quals no és aplicable el Decret present, les bases han de preveure que el personal esmentat ha d'acreditar el nivell de coneixements de català que es preveu per a l'accés al grup, la categoria professional i, si s'escau, l'especialitat corresponent, sense perjudici que també se l'hi valori com a mèrit.

~~En el cas que no es pugui acreditar documentalment la possessió del nivell previst com a requisit de participació d'acord amb els dos paràgrafs anteriors, l'òrgan tècnic d'avaluació ha d'avaluar, mitjançant una prova, aquests coneixements en relació amb el lloc de treball a proveir.~~

Supressió d'un incís de l'article 12:

~~El nivell de coneixements e de la prova de català exigít s'ha de basar en les habilitats lingüístiques de les proves de la Direcció General de Política Lingüística, d'acord amb els grups de titulació previstos a la legislació sobre funció pública i a la normativa laboral que sigui aplicable, segons la relació següent.~~

Justificació: Que diverses administracions catalanes habilitin, per separat, proves alternatives a les proves convocades per la Secretaria de Política lingüística o els altres organismes avaluadors homologats per a acreditar coneixements de llengua catalana d'una manera específica per a la prova augmenta el risc que algunes d'aquestes administracions o unitats generin proves que no acreditin realment la competència lingüística i la qualitat del serveis públics en llengua catalana se'n vegi ressentida.

S'han detectat casos en els quals es convoquen processos selectius amb proves que no s'ajusten a les competències previstes ni als annexos de l'antic Decret 152/2001, de 29 de maig, sobre avaluació i certificació de coneixements de català ni als de l'actual Decret 37/2024, de 6 de febrer, sobre avaluació i certificació de coneixements de llengua general de català.

En cas que no s'acceptés la supressió adés proposta per raons d'oportunitat, 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, hauria de preveure mecanismes per assegurar l'acreditació del nivell de català amb proves que tinguin les mateixes característiques i no presenten variacions substancials respecte de les propostes al Decret 37/2024, de 6 de febrer, sobre avaluació i certificació de coneixements de llengua general de català.

Valoració: Proposta atesa parcialment.

L'acreditació del coneixement del català i l'aranès en els processos de selecció de personal i provisió de llocs de treball de les administracions públiques catalanes requereix un desenvolupament extens i específic que no es considera adient incloure en la Llei. En aquest

546/838

Doc.original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

546 de 838

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

sentit, escau la seva regulació mitjançant reglament (actualment Decret 161/2002), en els termes que determini la Llei.

Tanmateix, es modifica l'article 53 de l'Avantprojecte de llei, actual article 51, referit a l'accés a l'ocupació pública catalana, en els termes següents:

Article 53 (actual article 51). Requisits per a l'accés a l'ocupació pública catalana

1. Per participar en els processos selectius d'accés a l'ocupació pública s'han de complir els requisits següents:

d) Acreditar el coneixement ~~de la llengua catalana del català~~, tant en l'expressió oral com en l'escrita i, si escau, de l'aranès, en els termes que es determinin per reglament. Les persones aspirants que no tinguin la nacionalitat espanyola han d'acreditar els coneixements adequats ~~del castellà llengua castellana~~.

Malgrat aquesta fou la valoració, tal com es recull convenientment a l'apartat V d'aquesta memòria relatiu al tràmit addicional d'aportacions, arran de noves observacions rebudes amb posterioritat, l'article 51 evoluciona la redacció de la forma següent:

Article 51. Requisits per a l'accés a l'ocupació pública catalana

1. Per participar en els processos selectius d'accés a l'ocupació pública s'han de complir els requisits següents:

d) Acreditar el coneixement del català, tant en l'expressió oral com en l'escrita i, si escau, de l'aranès, en els termes que es determinin per reglament. Queden exemptes de la realització de la prova de llengua catalana les persones candidates que acreditin la superació d'una prova del mateix nivell o superior en algun procés selectiu d'accés a la condició de personal funcionari o laboral fix de l'administració convocant.

e) Les persones aspirants que no tinguin la nacionalitat espanyola han d'acreditar coneixements adequats de llengua castellana, d'acord amb el que estableixin les bases de la convocatòria, llevat que siguin originàries de països en que aquesta llengua és oficial.

Val a dir que fruit de les observacions addicionals formulades pel Departament de Política Lingüística el 10 de setembre de 2025, i que es recullen convenientment a l'apartat I. Informació interdepartamental, punt 8.2 de la present memòria, finalment l'article 51.1, lletra d) ha quedat redactat de la manera següent:

d) Acreditar el coneixement del català, tant en l'expressió oral com en l'escrita i, si escau, de l'aranès, en els termes que es determinin per reglament. Queden exemptes de la realització de la prova de llengua catalana les persones candidates que acreditin la superació d'una prova del mateix nivell o superior en algun procés selectiu d'accés a la condició de personal funcionari o laboral fix de l'administració convocant, en la forma i el termini que es determinin reglamentàriament.

547/838

Doc.original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

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

29. Federació d'Associacions Catalanes de Pares i Persones Sordes - ACAPPS

En data 22 de març de 2024, finalitzat el termini d'informació pública establert, el senyor David [REDACTED], en nom de la **Federació d'Associacions Catalanes de Pares i Persones Sordes – ACAPPS**, presenta les al·legacions següents:

Observació 538

A l'article 39, referit a llocs de treball reservats per personal laboral", l'1.f) estableix "1. *Excepcionalment, els llocs de treball poden ser ocupats per personal en règim laboral per al desenvolupament de les funcions següents: ...f) Llocs de treball reservats, segons les relacions de llocs de treball, a les persones amb discapacitat que, amb raó del seu tipus o grau, els impedeixi demostrar les seves competències o habilitats mitjançant el sistema general d'accés per a persones amb discapacitat*"

Aquesta disposició és discriminatòria i contrària al principi d'igualtat d'oportunitats perquè enlloc d'instar l'administració pública a fer una adaptació raonable del "sistema general d'accés" directament s'encomana a relegar les persones amb discapacitat – cert que no totes, les que "amb raó del seu tipus o grau, els impedeixi demostrar les seves competències o habilitats" – a la condició de personal laboral, excloent-les així del funcionariat interí o de carrera. Aquesta previsió s'hauria de limitar només a les persones amb discapacitat a les que no havent pogut fer una adaptació raonable del procés de demostració de competències i habilitats no han pogut demostrar-les mitjançant el sistema general d'accés per a persones amb discapacitat.

Aquesta observació s'ha d'entendre referida a l'actual article 37.

Valoració: Proposta no atesa.

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 per a totes les administracions públiques catalanes, incloses les entitats que hi són vinculades.

Amb la finalitat de promoure una política d'inserció social i laboral, l'Avantprojecte de llei identifica com a llocs de treball de personal laboral els llocs reservats, segons la relació de llocs de treball, a les persones amb discapacitat que, per raó del seu tipus o grau, els impedeixi demostrar les seves competències o habilitats mitjançant el sistema general d'accés per a persones amb discapacitat. Aquesta previsió es planteja, per tant, com una mesura d'acció positiva en l'accés a l'ocupació pública catalana adreçada a les persones amb discapacitat amb majors dificultats per accedir a l'ocupació pública i en cap cas impedeix el seu accés pel sistema general regulat en els articles 55 i 56 (actuals articles 53 i 54).

Encara que aquesta fou la valoració feta, tal com es recull convenientment en l'apartat relatiu al tràmit addicional d'aportacions d'aquesta memòria, arran de noves observacions rebudes amb posterioritat, finalment l'article 37.1.e) ha quedat amb la redacció següent:

Article 37. Llocs de treball ocupats per personal laboral

548/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

548 de 838

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

1. Excepcionalment, els llocs de treball poden ser ocupats per personal en règim laboral per al desenvolupament de les funcions següents:

e) 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.

Observació 539

L'article 50, relatiu a l'oferta d'ocupació pública, fa esment que les administracions públiques catalanes han de reservar una quota no inferior al 7% de les vacants ofertes perquè les cobreixin persones amb discapacitat, d'acord amb el que estableix aquesta Llei. Tenint en compte que la major part de les vacants que s'ocupen per part de persones amb discapacitat són per a persones amb perfils professionals de poca qualificació i a nivells baixos de la carrera professional a l'administració, és l'article on convé assenyalar que aquestes mateixes administracions públiques han de vetllar per a què en tots els nivells de l'administració en els que es faci oferta pública de treball s'hi incorporin persones amb discapacitat, donat que avui ja són moltes les que tenen un perfil professional molt alt i poden cobrir amb total solvència aquestes posicions.

Aquesta observació s'ha d'entendre referida a l'actual article 48.

Valoració: Proposta no atesa.

La reserva d'una quota no inferior al 7% de les places de l'ocupació pública per a ser cobertes per persones amb discapacitat opera sobre el nombre total de places. No es considera adient establir de forma preceptiva la reserva de places en tots els cossos, escales o categories per tal de poder concentrar la reserva, si escau, en aquelles cossos, escales o categories que s'adaptin millor a les capacitats i competències de les persones amb discapacitat.

Cal destacar que, tot i que inicialment aquesta fou la valoració de l'observació, aquest article ha estat objecte de modificació arran de les sessions tècniques internes dutes a terme per la unitat promotora, tal com es recull en l'apartat V d'aquesta memòria. De manera que la reserva del 7% ha decaigut del contingut d'aquest article, però es preveu en els mateixos termes en l'article 53 de l'Avantprojecte de Llei.

Observació 540

A l'article 53, referit als requisits per a l'accés a l'ocupació pública, a l'apartat b) es diu que per participar en els processos selectius d'accés a l'ocupació pública s'han de complir com a requisits "**Tenir la capacitat funcional per a l'acompliment de les funcions i tasques**". Convé aclarir que aquesta capacitat funcional s'ha de poder garantir després de l'adaptació per fer accessible el lloc de treball, és a dir "**tenir la capacitat funcional per a l'acompliment de les funcions i tasques que requereix el lloc de treball al que s'haurà fet els ajustos raonables per garantir-ne la seva accessibilitat**".

Aquesta observació s'ha d'entendre referida a l'actual article 51.

549/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

549 de 838

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

Valoració: Proposta no atesa.

L'article 56 del Text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic, aprovat pel Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre (TREBEP), determina els requisits necessaris per a poder participar en els processos selectius, essent un d'ells posseir la capacitat funcional per al desenvolupament de les tasques, requisit del qual no n'estan exemptes les persones amb discapacitat. Així mateix, l'article 59 del TREBEP estableix que cada administració pública adoptarà les mesures precises per establir les adaptacions i ajustos raonables de temps i mitjans en el procés selectiu i, un cop superat el procés, les adaptacions en el lloc de treball a les necessitats de les persones amb discapacitat. L'article 53 de l'Avantprojecte de llei (actual article 51) s'ajusta, per tant, a la normativa bàsica.

Observació 541

A l'article 59, sobre la composició dels òrgans de selecció, no es fa esment de la formació que cal tenir per poder valorar si una persona amb discapacitat podrà realitzar les tasques i funcions derivades d'un lloc de treball determinat, quins són els ajustos raonables que es podran disposar per adaptar i fer-lo accessible a les diferents persones candidates que puguin presentar-se. Sense aquesta formació es fa difícil pensar que la selecció pugui ser neutra de prejudicis a l'hora de valorar les candidatures. Es proposa afegir una menció a aquesta formació imprescindible que ha d'acreditar qualsevol membre que participi en aquests òrgans de selecció. A més, aquesta formació ha d'estar acreditada per les organitzacions de referència del sector de la discapacitat, donat que és massa habitual veure programes de formació genèrics que serveixen per sensibilitzar però no pas per donar els elements de judici necessaris per prendre decisions d'aquesta volada.

No es fa menció en cap moment de la conveniència de la participació de persones amb discapacitat en aquests òrgans de selecció, que al capdavant és una de les mesures més efectives per evitar-ne biaixos negatius i prejudicis. Seria convenient disposar de mecanismes per garantir que en aquests òrgans de selecció hi participin les persones amb discapacitat en el mateix percentatge que són presents a les administracions públiques catalanes.

Aquesta observació s'ha d'entendre referida a l'actual article 57.

Valoració: Proposta no atesa.

De conformitat amb el previst a l'article 55 de l'Avantprojecte de llei, actual article 53, relatiu a l'accés a l'ocupació pública catalana de les persones amb discapacitat, les persones amb discapacitat han d'acreditar, abans del començament de les proves selectives, la compatibilitat entre la seva discapacitat i el desenvolupament de les funcions i tasques assignades al cos, escala o categoria corresponent. L'apartat 3 del mateix article indica que les administracions públiques catalanes han d'adoptar les mesures necessàries per establir les adaptacions i els ajustos raonables de temps i mitjans en el desenvolupament dels processos selectius, inclosos el període de pràctiques i els cursos selectius. La compatibilitat entre la discapacitat i les funcions a desenvolupar s'acredita per part de les persones aspirants mitjançant certificat d'un equip multiprofessional de valoració segons el previst a l'article 65 de l'Avantprojecte de llei. Atès que aquesta funció no es troba atribuïda als òrgans de selecció, no es considera necessari que els seus membres hagin d'estar necessàriament formats en aquesta matèria ni que calgui incorporar al text la garantia de la participació de persones amb discapacitat en els

550/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

550 de 838

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

esmentats òrgans de selecció. En aquest sentit, i d'acord amb el vigent Decret 66/1999, de 9 de març, sobre l'accés a la funció pública de les persones amb discapacitat i dels equips de valoració multiprofessional, correspon als equips multiprofessionals, en tant que serveis de valoració i orientació especialitzats, emetre els dictàmens en relació amb les persones amb discapacitat.

En qualsevol cas, cal tenir en compte que, d'acord amb l'article 59.4, actual article 57.4 de l'Avantprojecte de llei, dues terceres parts dels membres dels òrgans de selecció han de ser persones acreditades per l'EAPC en competències tècniques de selecció de personal i, dins d'aquesta formació, hi ha d'haver un apartat específic sobre la selecció de les persones amb discapacitat. Així mateix l'article 59.5, actual article 57.5 de l'Avantprojecte de llei, habilita per tal que els òrgans de selecció puguin sol·licitar a l'òrgan convocant la incorporació de personal assessor, que actua amb veu però sense vot, per a totes o algunes de les proves selectives o la fase de concurs.

Tanmateix, tal com es recull a l'apartat V d'aquesta memòria, relatiu al tràmit addicional d'aportacions, aquests articles 53 i 54 han estat objecte d'una evolució posterior per tal de millorar-ne el seu contingut i garantir els sistemes d'accés a l'ocupació pública catalana a les persones amb discapacitat. Així, aquests articles han quedat redactats en els termes següents:

Article 53. Accés a l'ocupació pública catalana de les persones amb discapacitat

1. En les ofertes d'ocupació pública de les administracions públiques catalanes s'ha de reservar una quota no inferior al 7 % de les vacants perquè siguin cobertes per persones amb discapacitat acreditada d'acord amb la normativa sectorial vigent. Aquestes persones han de superar els processos selectius i acreditar, abans de la publicació de la relació definitiva d'aspirants admesos i exclòsos en el procés selectiu, la seva capacitat funcional i la compatibilitat entre la seva discapacitat i el desenvolupament de les funcions i tasques assignades al cos, escala o categoria corresponent.

La reserva del mínim del 7 % s'ha de fer de manera que, almenys, el 2 % d'aquesta reserva sigui per a persones que acreditin discapacitat intel·lectual.

Aquesta reserva s'ha de realitzar per permetre que progressivament s'assoleixi un 2 % dels efectius totals amb persones amb discapacitat en cada administració pública catalana.

2. Les persones amb discapacitat que accedeixin a l'ocupació pública per la via de reserva tenen el dret preferent a escollir les vacants ofertes en el torn respectiu, sempre que l'assignació de destinacions es faci per ordre de puntuació obtinguda en el sistema selectiu.

3. Les administracions públiques catalanes han d'adoptar les mesures necessàries per establir les adaptacions i els ajustos raonables de temps i mitjans en el desenvolupament dels processos selectius, inclosos el període de pràctiques i els cursos selectius. Així mateix, les administracions poden incentivar la participació en els processos selectius de les persones amb discapacitat mitjançant cursos de preparació específics per a l'accés a l'ocupació pública.

4. S'han d'establir per reglament els sistemes d'adaptació dels llocs de treball adjudicats a les necessitats de les persones amb discapacitat mitjançant protocols específics, així com els

551/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

551 de 838



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

col·lectius que, per les seves especificitats, són exclosos de la reserva de places en les proves selectives corresponents.

Article 54. Sistemes d'accés a l'ocupació pública catalana de persones amb discapacitat

1. Les persones amb discapacitat poden accedir a l'ocupació pública catalana mitjançant dos sistemes:

a) El sistema ordinari d'accés de persones amb discapacitat, que consisteix a participar per la via de reserva en relació amb les places reservades per a persones amb discapacitat previstes, juntament amb les places de via general, en les convocatòries de processos selectius, de conformitat amb l'oferta d'ocupació pública.

En relació amb aquest sistema ordinari d'accés, en el supòsit que les persones aspirants que participen per la via de reserva superin el procés selectiu i no obtinguin plaça per aquesta via, però la seva puntuació en el conjunt del procés selectiu sigui superior a l'obtinguda per altres persones aspirants que participen per la via general, s'inclouran en aquesta via general pel seu ordre de puntuació.

b) El sistema específic d'accés adreçat exclusivament a 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.

Aquest sistema específic d'accés no obsta a què les persones amb discapacitat intel·lectual puguin participar en el sistema ordinari d'accés.

2. L'accés de persones amb discapacitat mitjançant el sistema ordinari d'accés té lloc d'acord amb les bases i nivells d'exigència aplicables a la resta d'aspirants.

3. El sistema específic d'accés adreçat exclusivament a persones amb discapacitat intel·lectual consisteix en la convocatòria de processos selectius específics i independents en els quals poden participar, exclusivament, les persones que tinguin la condició legal de persones amb discapacitat i que, alhora, acreditin un percentatge de discapacitat intel·lectual igual o superior al 25 %.

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.

Observació 542

A l'article 62 sobre els processos selectius i instruments de selecció:

En l'apartat 1 es proposa afegir la necessitat d'assegurar l'accessibilitat de tots els processos des de la inscripció, seguiment, convocatòria, realització de proves, comunicació de resultats, presentació d'al·legacions, incorporació i qualsevol altra procediment que incorporin aquests processos.

552/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

552 de 838

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

L'apartat 2 enuncia els principis als que cal que atenguin els processos de selecció. Es proposa incorporar el principi **d'accessibilitat universal**.

Aquesta observació s'ha d'entendre referida a l'actual article 60.

Valoració: Proposta atesa parcialment.

L'apartat 2 de l'article 2 de l'avantprojecte de Llei ja estableix com un dels principis que regeixen l'ocupació pública catalana "k) La igualtat d'oportunitats, la no-discriminació i l'accessibilitat universal a l'ocupació pública de les persones amb discapacitat." Per tal de reforçar-ho en l'àmbit específic de la selecció, es modifica l'apartat 2 de l'article 52, actual article 50, en els termes següents:

Article 52 (actual article 50). Principis que informen l'accés a l'ocupació pública catalana

2. Les administracions públiques catalanes han de seleccionar el seu personal funcionari i laboral, mitjançant procediments que garanteixin els principis següents:

*i) Incorporació de la perspectiva de gènere, la igualtat de tracte i la no-discriminació i especial atenció als col·lectius amb dificultats d'inserció laboral, **així com l'accessibilitat en relació amb el personal amb discapacitat.***

Observació 543

A l'article 65, sobre l'acreditació dels requisits de participació de les persones aspirants, estableix a l'apartat 2 que "Les persones amb discapacitat han de presentar, abans de l'inici de les proves, un certificat d'un equip multi professional de valoració de manera que es pugui garantir el compliment de les funcions i la prestació del servei públic." Es fan dues apreciacions sobre aquest apartat:

- S'està traslladant a la persona amb discapacitat la càrrega de la prova: són les úniques persones que han d'aportar un certificat conforme poden realitzar les funcions del càrrec més enllà de la seva titulació, quan aquesta és una funció de l'equip de valoració. És una demanda discriminatòria.

- Possibilitat que el que s'estigui demanant sigui el certificat emès pels Equips de Valoració i Orientació Laboral. Si és així, aquesta disposició no té en compte que hi ha discapacitats que no requereixen aquest certificat en cap cas, com és el de les persones amb discapacitat auditiva.

En cas de mantenir-se aquesta disposició sense esmentar les excepcions que no el requereixen, o bé s'està discriminant de l'accés a la funció pública a col·lectius molt concrets de persones amb discapacitat o bé se les està obligant a realitzar un tràmit de certificació completament innecessari.

Aquesta observació s'ha d'entendre referida a l'actual article 63.

Valoració: Proposta atesa parcialment.

553/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

553 de 838

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

Amb aquesta observació es constata que no s'ha entès el redactat d'aquest article. L'acreditació de la discapacitat correspon a l'Equip de Valoració. El literal de l'article indica clarament que les persones amb discapacitat han de presentar, abans de l'inici de les proves, un certificat d'un equip multiprofessional de valoració de manera que es pugui garantir el compliment de les funcions i la prestació del servei públic.

Per tal de recollir un redactat més acurat es modifica el redactat de l'apartat 2 de l'article 65, actual article 63, en els termes següents:

Article 65 (actual article 63). Acreditació dels requisits de participació de les persones aspirants

2. Les persones amb discapacitat que vulguin accedir a l'ocupació pública per la via de reserva en el torn respectiu han de presentar, abans de l'inici de les proves, un certificat d'un equip multiprofessional de valoració de manera que es pugui garantir el compliment de les funcions i la prestació del servei públic.

D'altra banda, no es pot admetre que per participar pel torn de reserva per a persones amb discapacitat no s'hagi d'exigir l'acreditació de la discapacitat mitjançant certificat d'un equip multi professional de valoració, és imprescindible una acreditació per un òrgan especialitzat, tal com preveu el vigent Decret 66/1999, de 9 de març, sobre l'accés a la funció pública de les persones amb discapacitat i dels equips de valoració multiprofessional, que disposa que correspon als equips multiprofessionals, en tant que serveis de valoració i orientació especialitzats, emetre els dictàmens en relació amb les persones discapacitades.

Tanmateix, tal com es recull a l'apartat V d'aquesta memòria, degut a les actuacions addicionals dutes a terme una vegada acabats els tràmits d'audiència i informació pública, aquest article 63 ha estat objecte d'una evolució posterior per tal de millorar-ne el seu contingut, i en concret l'apartat 2 ha quedat redactat de la manera següent:

Article 63. Acreditació dels requisits de participació de les persones aspirants

2. Les persones amb discapacitat que vulguin accedir a l'ocupació pública per la via de reserva en el torn respectiu han de presentar, abans de la publicació de la relació definitiva d'aspirants admesos i exclosos en el procés selectiu, un certificat d'un equip multiprofessional de valoració de manera que es pugui garantir la seva capacitat funcional i la compatibilitat entre la seva discapacitat i el desenvolupament de les funcions i tasques assignades al cos, escala o categoria corresponent.

Observació 544

A l'article 75, sobre la jubilació forçosa, jubilació per incapacitat permanent i perllongament de la permanència en el servei actiu, en l'apartat 2 es preveu poder declarar d'ofici la jubilació a una persona en situació d'incapacitat laboral permanent amb independència de la seva voluntat i interès. Aquesta decisió només ha de ser possible amb el vistiplau de la persona treballadora i la conciliació dels seus interessos.

Aquesta observació s'ha d'entendre referida a l'actual article 73.

Valoració: Proposta no atesa.

554/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

554 de 838

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

No és possible atendre en aquests moments la proposta, que si bé no suggereix una proposta de redactat, sembla que apunta en la línia de la sentència del Tribunal de Justícia de la Unió Europea (Sala Primera), de 18 de gener de 2024 (assumpte C-631/22), que a la part dispositiva estableix el següent:

"L'article 5 de la Directiva 2000/78/CE del Consell, de 27 de novembre de 2000, relativa a l'establiment d'un marc general per a la igualtat de tracte en l'ocupació i l'ocupació, interpretat a la llum dels articles 21 i 26 de la Carta dels Drets Fonamentals de la Unió Europea i dels articles 2 i 27 de la Convenció de les Nacions Unides sobre els Drets de les Persones amb Discapacitat, feta a Nova York el 13 de desembre de 2006 i aprovada en nom de la Comunitat Europea mitjançant la Decisió 2010/48/CE del Consell, de 26 de novembre de 2009, ha d'interpretar-se en el sentit que s'oposa a una normativa nacional que estableix que l'empresari pot posar fi al contracte de treball per trobar-se el treballador en situació d'incapacitat permanent per a executar les tasques que li incumbeixen en virtut d'aquest contracte degut a una discapacitat sobrevinguda durant la relació laboral, sense que l'empresari estigui obligat, amb caràcter previ, a preveure o mantenir ajustos raonables amb la finalitat de permetre a aquest treballador conservar el seu ús, ni a demostrar, si és el cas, que tals ajustos constituïrien una càrrega excessiva."

L'article 75 de l'Avantprojecte de Llei s'atén al previst a la normativa bàsica i, en concret, a l'article 67 del Text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic, aprovat pel Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre (TREBEP), que preveu, com un dels supòsits que donen lloc a la jubilació el següent:

"c) Per la declaració d'incapacitat permanent per a l'exercici de les funcions pròpies del seu cos o escala, o pel reconeixement d'una pensió d'incapacitat permanent absoluta, o incapacitat permanent total en relació amb l'exercici de les funcions del seu cos o escala."

En aquests moments, s'està a l'espera que el Govern de l'Estat impulsi la modificació de l'Estatut dels Treballadors, la Llei General de la Seguretat Social i el TREBEP per adequar la legislació estatal a la sentència de l'Alt tribunal europeu.

En qualsevol cas, l'article 75.2 ha estat modificat en els termes següents:

2. Es pot declarar la jubilació, d'ofici o a petició del personal funcionari i, amb la instrucció prèvia del corresponent expedient, quan aquest es trobi en situació d'incapacitat permanent per acomplir les seves tasques o en un estat físic o de debilitació de les facultats que li impedeixi exercir correctament les funcions pel reconeixement de la prestació d'incapacitat permanent total per a l'exercici de les funcions pròpies del cos o escala, d'incapacitat permanent absoluta o de gran invalidesa.

Convé destacar que, per bé que inicialment aquesta fou la valoració de l'al·legació rebuda, aquesta observació ha decaigut perquè el contingut al qual es refereix ja no es recull en l'Avantprojecte de Llei. Més endavant, a l'apartat V d'aquesta memòria es recull convenientment el canvi produït en relació amb la regulació de la jubilació.

555/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

555 de 838

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

Observació 545

A l'article 77, sobre la promoció professional del personal funcionari, l'apartat 3 estableix l'obligació de les administracions catalanes de promoure la millora de la qualificació i competències del personal funcionari de carrera. Es fan dues consideracions al respecte:

- L'accessibilitat de les mesures que les administracions catalanes han d'emprendre per facilitar que el personal funcionari de carrera pugui progressar professionalment. Es reclama que s'expliciti que totes aquestes mesures han de ser accessibles per a qualsevol persona amb discapacitat que formi part del personal de l'administració pública al que puguin anar adreçades.

- L'observació anterior en què es deixa clara l'opció que una part important de les persones amb discapacitat seran personal laboral i, en conseqüència, com aquesta disposició es reserva només per al personal funcionari de carrera moltes persones amb discapacitat queden excloses d'aquestes mesures.

Aquesta observació s'ha d'entendre referida a l'actual article 75.

Valoració: Proposta no atesa.

Pel que fa a l'article 77, actual article 75 de l'Avantprojecte de llei, la promoció professional entesa com a conjunt d'oportunitats de progressió professional abasta tot el personal funcionari. No es considera, per tant, necessària la referència explícita al personal funcionari amb discapacitat. Els principis d'igualtat d'oportunitats, la no discriminació i l'accessibilitat universal en l'ocupació pública de les persones amb discapacitat informen tot l'articulat de la Llei com un dels principis inspiradors de l'ocupació pública (article 2.2.k) i, per tant, també la promoció professional.

Quant a la promoció professional del personal laboral, l'article 78, actual article 76 de l'Avantprojecte de llei, determina que es fa efectiva a través dels procediments previstos en la legislació laboral i en els convenis col·lectius aplicables, que s'han d'adequar als principis d'igualtat, mèrit i capacitat i als criteris i garanties establerts en la Llei. En aquest sentit, seran d'aplicació al personal laboral amb discapacitat els principis i garanties previstos en la Llei.

Observació 546

A l'article 78, sobre la promoció del personal laboral, es disposen mesures de promoció del personal laboral diferenciades de les mesures de promoció per al personal funcionari de carrera. En el cas que no s'admetin les consideracions fetes a l'observació primera d'aquesta entitat, per evitar una discriminació cal fer en aquest col·lectiu una excepció per a les persones amb discapacitat que siguin personal laboral que hauria de consistir en tenir accés a les mesures de promoció professional disposades per al personal funcionari de carrera.

Aquesta observació s'ha d'entendre referida a l'actual article 76.

Valoració: Proposta no atesa.

556/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

556 de 838

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

Tal com estableix l'article 78 de l'Avantprojecte de llei, actual article 76, la promoció professional del personal laboral al servei de les administracions públiques catalanes es fa efectiva a través dels procediments previstos en la legislació laboral i en els convenis col·lectius aplicables i s'han d'adequar als principis d'igualtat, mèrit i capacitat i als criteris i garanties establerts en la Llei, sens perjudici que estiguin inspirades pels principis d'igualtat d'oportunitats, la no discriminació i l'accessibilitat universal en l'ocupació pública de les persones amb discapacitat (article 2.2.k).

Observació 547

A l'article 81, sobre la carrera professional horitzontal, a l'apartat 9 s'esmenta la comissió tècnica que ha de definir la valoració i el procediment per al reconeixement de la progressió professional de les persones que treballen a les administracions públiques catalanes. En cap cas s'esmenta la formació necessària que convé assegurar sobre discapacitat per a que puguin valorar sense biaixos ni prejudicis les capacitats i habilitats de les persones aspirants a la progressió professional amb discapacitat. Les persones que conformin aquestes comissions haurien d'acreditar formació específica sobre discapacitat, una formació que hauria d'estar acreditada per les organitzacions de referència de l'àmbit de la discapacitat a Catalunya. No es fa esment que aquesta comissió ha de garantir que totes les fases del procediment de valoració del desenvolupament professional han de gaudir dels ajustos raonables per assegurar-ne l'accessibilitat que requereixin les persones en procés de valoració.

Tampoc es fa esment de la conveniència que en conjunt, totes les comissions de valoració fora convenient que reflectissin la realitat de l'administració pública, cal fer una reserva de membres per a persones amb discapacitat, assegurant així la principal mesura que ha d'evitar biaixos i prejudicis en el procés de valoració cap a les persones amb discapacitat.

Aquesta observació s'ha d'entendre realitzada a l'actual article 79.

Valoració: Proposta no atesa.

L'article 81.9 de l'Avantprojecte de llei, actual article 79.9, determina que a l'Administració de la Generalitat la valoració del desenvolupament professional del personal funcionari per al reconeixement de cada tram de la carrera professional correspon a una comissió tècnica d'avaluació. Tot i que la condició de personal discapacitat no es considera que hagi de tenir incidència en el desenvolupament professional, per al qual es tindrà en compte la trajectòria i actuació professional, la qualitat dels treballs, els coneixements, competències i experiència, la participació en activitats formatives i altres mèrits, la comissió tècnica s'ha de regular per reglament i, per tant, aquesta circumstància es podrà valorar per determinar la composició i funcionament, o bé la formació dels seus membres.

Observació 548

En relació amb l'article 83 sobre mesures per al foment de la promoció interna, es troben a faltar mesures específiques de promoció interna orientades específicament a les persones amb discapacitat. Tenint present la realitat actual en la què les persones amb discapacitat que treballen a l'administració accedeixen en molta menor mesura a la promoció interna, calen mesures específiques que abordin aquesta desigualtat. Poden ser reserva de places en la

557/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

557 de 838

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

promoció, en les mesures de promoció, en els cursos de formació,... hauria de ser també un seguiment d'indicadors en què es pugui comparar de manera efectiva com les persones amb discapacitat accedeixen a la promoció interna comparativament amb el conjunt de persones treballadores de l'administració pública en condicions similars.

En l'apartat 2 es determina la preferència del personal funcionari de carrera en l'adjudicació de llocs de treball que són objecte de convocatòria, obviant les persones amb discapacitat que per la seva condició no han pogut accedir al funcionariat de carrera. En cas de no atendre l'observació primera, convindria exceptuar les persones amb discapacitat d'aquesta preferència.

Aquesta observació s'ha d'entendre referida a l'actual article 81.

Valoració: Proposta atesa parcialment.

Es modifica el redactat de l'article 83.1, actual article 81, en els termes següents:

Article 83 (actual article 81). Mesures per al foment de la promoció interna

1. Les administracions públiques catalanes han d'adoptar mesures que incentivin la participació del seu personal en els processos selectius de promoció interna. En aquest sentit, poden promoure l'oferta d'activitats formatives o beques específiques per a la preparació de les proves selectives i a aquest efecte es poden adoptar mesures destinades a facilitar la promoció interna de les persones amb discapacitat.

Observació 549

A l'article 85 sobre l'avaluació de l'acompliment, en l'apartat 3 es determina que "Els sistemes d'avaluació de l'acompliment s'han d'adequar en tot cas als principis de transparència, objectivitat, imparcialitat i no-discriminació". Convindria fer referència a la necessitat que aquests sistemes d'avaluació han d'assegurar els ajustos raonables que els facin accessibles de principi a fi per a les persones amb discapacitat que conformen les administracions catalanes i hi puguin concórrer.

Aquesta observació s'ha d'entendre referida a l'actual article 83.

Valoració: Proposta no atesa.

D'acord amb el previst a l'article 85 de l'Avantprojecte de Llei, actual article 83, les administracions públiques catalanes han d'establir sistemes d'avaluació de l'acompliment dels empleats públics, que poden ser tant de caràcter individual com col·lectiu, amb la finalitat de contribuir a la millora de la qualitat dels serveis públics.

Mitjançant l'avaluació de l'acompliment es mesura i valora, anualment i amb caràcter obligatori, l'actuació i conducta professional, així com el rendiment o l'assoliment de resultats. Aquest procediment s'ha d'adequar als principis de transparència, imparcialitat i no-discriminació. No es considera necessari concretar ajustos específics respecte al personal discapacitat. En tot cas, cal tenir en compte que no són procediments de concurrència competitiva.

558/838

Doc.original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

558 de 838

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

Observació 550

L'article 89, relatiu al concurs, preveu a l'apartat 2.d) que *"s'ha d'atorgar una major valoració a les accions formatives empreses per l'Escola d'Administració Pública de Catalunya i d'altres centres de formació establerts en els acords de formació per a l'ocupació de les administracions públiques"*. Cap d'aquestes institucions formatives, ni tan sols l'Escola d'Administració Pública de Catalunya, ha garantit l'accessibilitat de les seves accions formatives. Aquesta és una de les causes per les que les persones amb discapacitat promocionen molt menys al si de les administracions públiques. En el cas de les persones amb discapacitat, aquelles persones que han pogut realitzar formació per progressar professionalment ho han fet a costa del seu esforç, sovint cercant espais alternatius de formació. És per aquesta raó que per al cas de les persones amb discapacitat, mantenir una major valoració de les institucions formatives que no han garantit l'accessibilitat de la seva oferta formativa resulta discriminatori i per això convé exceptuar les persones amb discapacitat d'aquesta major valoració.

Aquesta observació s'ha d'entendre referida a l'actual article 87.

Valoració: Proposta no atesa.

L'article 181 estableix a l'apartat 5, actual article 174.5 de l'Avantprojecte de llei, que les administracions públiques catalanes han d'adoptar mesures per fomentar i remoure els obstacles que impedeixin la participació en activitats formatives dels empleats públics amb qualsevol tipus de discapacitat. Per tant, l'Avantprojecte de llei ja té en compte especialment la formació dels empleats públics amb discapacitat.

Observació 551

A l'article 114, sobre la mobilitat per motius de salut, es disposa la possibilitat de facilitar l'adscripció a altres llocs de treball a les persones per motius, entre d'altres, de discapacitat o diversitat funcional. Convindria fer èmfasi en la necessitat d'assegurar que s'han fet les adaptacions i ajustos raonables en el lloc de treball de la persona interessada, o si més no que se li han ofert.

Aquesta observació s'ha d'entendre referida a l'actual article 112.

Valoració: Proposta no atesa.

L'Avantprojecte de llei preveu a l'article 114, actual article 112, que el personal funcionari pugui sol·licitar l'adscripció a altres llocs de treball quan per motius de salut, de discapacitat o diversitat funcional, no li sigui possible executar adequadament les tasques assignades al seu lloc de treball, amb l'informe previ del servei de prevenció de riscos laborals. El procediment i els requisits per autoritzar aquesta mobilitat es determinaran reglamentàriament. No es considera que hagin de ser objecte de regulació en la llei. En tot cas, el servei de prevenció sempre ha de valorar prèviament a la mobilitat les possibilitats d'adaptació i ajustos raonables al lloc de treball.

559/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

559 de 838

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

Observació 552

A l'article 123, sobre formació i sensibilització en matèria d'igualtat, s'estableix que l'EAPC ha d'establir plans de formació en matèria d'igualtat i no-discriminació, així com en igualtat i perspectiva 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. Convindria afegir una referència a que per a aquesta formació es comptarà amb les organitzacions referents del sector de la discapacitat i una referència a la interseccionalitat de les discriminacions.

Aquesta observació s'ha d'entendre referida a l'actual article 121.

Valoració: Proposta no atesa.

Correspon a l'Escola d'Administració Pública de Catalunya determinar els professionals o organismes que participin en la formació que es porti a terme en matèria d'igualtat. Aquesta qüestió no es considera susceptible d'inclusió en l'Avantprojecte de llei.

Observació 553

A l'article 134, sobre els drets individual, es determinen els drets de caràcter individual dels empleats públics de les administracions públiques catalanes. Es proposa incorporar **el dret a l'accessibilitat del seu lloc de treball, de tots els processos, espais, instal·lacions, activitats i productes als que pugui accedir garantint els ajustos raonables per posar-los a disposició de les persones amb discapacitat**, dret que per a les persones amb discapacitat és un pilar fonamental per a la seva autonomia personal i per garantir la seva participació plena en condicions d'igualtat. Es un dret desenvolupat a la llei d'accessibilitat de Catalunya.

Aquesta observació s'ha d'entendre referida a l'actual article 132.

Valoració: Proposta atesa parcialment.

S'afegeix a l'article 134, actual article 132, relatiu als drets individuals, una nova lletra, la u) i es torna a enumerar, de forma que queda redactat en els termes següents:

Article 134 (actual article 132). Drets individuals

Els empleats públics de les administracions públiques catalanes tenen els drets de caràcter individual següents:

u) A l'accessibilitat al lloc de treball i als processos, espais, instal·lacions i activitats, garantint els ajustos raonables per posar-los a disposició de les persones amb discapacitat.

Observació 554

A l'article 230, relatiu a les funcions de l'Escola d'Administració Pública de Catalunya, es proposa afegir una funció en l'apartat 1.1 en matèria de captació de talent i de selecció,

560/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

560 de 838

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

consistent en la **formació dels òrgans de selecció i promoció de personal en matèria de discapacitat i accessibilitat de tots els procediments**.

Valoració: Proposta no atesa.

No correspon als òrgans de selecció la decisió sobre els aspectes referits a l'accés a les persones amb discapacitat pel que fa a la seva capacitat funcional, aquesta vindrà determinada pel certificat d'un equip multiprofessional de valoració segons el previst a l'article 65 de l'Avantprojecte de llei.

D'altra banda, el Títol XIX de l'Avantprojecte de llei, relatiu a l'Escola d'Administració Pública de Catalunya, ha estat fruit d'un pacte exprés amb els diferents actors afectats, per la qual cosa no és procedent efectuar canvis en la seva redacció, llevat que siguin observacions d'estricta legalitat.

Convé destacar que, per bé que inicialment aquesta fou la valoració en relació amb l'al·legació rebuda, aquesta observació ha decaigut perquè el contingut al qual es refereix ja no es recull en l'Avantprojecte de llei. Més endavant, en l'apartat V d'aquesta memòria es recull convenientment el canvi produït en relació amb la regulació de l'Escola d'Administració Pública de Catalunya.

Observació 555

A l'article 231, sobre els models de selecció, formació, desenvolupament, carrera professional, recerca, innovació i transferència del coneixement, es proposa a l'apartat 1 afegir l'*accessibilitat* com un dels eixos per als que ha de vetllar l'EAPC, en els termes següents:

1. L'Escola d'Administració Pública de Catalunya vetlla per la qualitat, integritat, consistència i accessibilitat dels models de selecció, formació, desenvolupament i carrera professional, i recerca i innovació, i també per la coherència entre ells i entre tots els àmbits de l'ocupació pública de Catalunya

Es considera, d'una banda, que cal assenyalar qui és que té aquesta responsabilitat i, de l'altra, que qui millor ho ha de poder fer és qui se n'ocupa de la qualitat, integritat i consistència d'aquests processos.

Valoració: Proposta no atesa.

El Títol XIX de l'Avantprojecte de llei, relatiu a l'Escola d'Administració Pública de Catalunya, ha estat fruit d'un pacte exprés amb els diferents actors afectats, per la qual cosa no és procedent efectuar canvis en la seva redacció, llevat que siguin observacions d'estricta legalitat.

Convé destacar que, per bé que inicialment aquesta fou la valoració en relació amb l'al·legació rebuda, aquesta observació ha decaigut perquè el contingut al qual es refereix ja no es recull en l'Avantprojecte de llei. Més endavant, a l'apartat V d'aquesta memòria es recull convenientment el canvi produït en relació amb la regulació de l'Escola d'Administració Pública de Catalunya.

561/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

561 de 838

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

Observació 556

En el mateix article 231 es proposa afegir en l'apartat 3 les entitats referents de la discapacitat a Catalunya per tal de poder assegurar la formació i l'assessorament en accessibilitat que li correspon a l'Escola d'Administració Pública de Catalunya:

3. L'Escola d'Administració Pública de Catalunya, a través de la cooperació i la col·laboració amb les administracions locals, altres institucions i administracions públiques catalanes, inclòs el seu sector públic, organitzacions sindicals i empresarials, col·legis professionals i entitats referents del sector de la discapacitat, promou la convergència dels diversos models i metodologies i l'adhesió als models de l'Escola perquè esdevinguin de consens de l'ocupació pública de Catalunya.

Valoració: Proposta no atesa.

El Títol XIX de l'Avantprojecte de Llei, relatiu a l'Escola d'Administració Pública de Catalunya, ha estat fruit d'un pacte exprés amb els diferents actors afectats, per la qual cosa no és procedent efectuar canvis en la seva redacció, llevat que siguin observacions d'estricta legalitat.

Convé destacar que, per bé que inicialment aquesta fou la valoració en relació amb l'al·legació rebuda, aquesta observació ha decaïgut perquè el contingut al qual es refereix ja no es recull en l'Avantprojecte de Llei. Més endavant, a l'apartat V d'aquesta memòria es recull convenientment el canvi produït en relació amb la regulació de l'Escola d'Administració Pública de Catalunya.

30. Comissions Obreres de Catalunya

En data 22 de març de 2024, finalitzat el termini d'informació pública establert, el sindicat **Comissions Obreres de Catalunya**, presenta les al·legacions següents:

Observació 557

A l'article 2, sobre els principis informadors, es proposa per agilitar els tràmits i procediments, incorporar un nou punt n) a l'apartat 2:

n) La promoció, per part de les administracions públiques catalanes, de la gestió per mitjans electrònics de tots els tràmits i procediments administratius.

Incloure un principi informador en l'article 2 basat en l'article 22 del REGLAMENTO (UE) 2016/679: "Tot interessat tindrà dret a no ser objecte d'una decisió basada únicament en el tractament automatitzat, inclosa l'elaboració de perfils, que produeixi efectes jurídics en ell o l'afecti significativament de mode similar".

També es podria incloure en l'article 52 relatiu als principis que informen l'accés a l'ocupació pública catalana?

Aquesta observació s'ha d'entendre feta a l'article 2 en relació amb l'actual article 50.

562/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

562 de 838

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

Valoració: Proposta no atesa.

Es considera que la proposta no es correspon amb l'àmbit regulatori propi d'una norma legal sobre ocupació pública. La promoció per part de les administracions públiques catalanes de la gestió per mitjans electrònics de tots els tràmits i procediments administratius seria més propi de la normativa sobre Administració digital.

Observació 558

A l'article 3, sobre l'àmbit d'aplicació, es proposa la modificació de l'apartat 1, en els termes següents:

1. Aquesta Llei és d'aplicació a la totalitat dels empleats públics que presten serveis en les administracions públiques catalanes, de conformitat amb el que disposa aquest Títol i amb les úniques excepcions que comportin altres legislacions específiques.

L'article 3 ha de definir clarament que la llei és bàsica a totes les administracions públiques catalanes, amb les excepcions que comportin altres legislacions específiques.

Valoració: Proposta no atesa.

El redactat de l'Avantprojecte de llei sobre l'àmbit d'aplicació és prou explícit, es considera que la proposta de nou redactat seria redundant i no aporta valor afegir a l'articulat actual.

Observació 559

A l'article 3, sobre l'àmbit d'aplicació, es proposa incloure en l'apartat 3 el **personal de protecció civil**.

Valoració: S'atén la proposta.

Ateses les singularitats del personal de protecció civil, s'accepta la proposta i s'incorpora al text.

Article 3. Àmbit d'aplicació

3. En l'aplicació d'aquesta Llei i de la legislació sectorial corresponent es poden dictar normes específiques relatives al personal del cos de bombers, del cos d'agents rurals, dels cossos tributaris de l'Agència Tributària de Catalunya, del cos d'intervenció, del cos d'advocacia, del cos d'acció exterior del Govern i de la Unió Europea i dels cossos d'administració penitenciària, així com respecte al personal de recerca, al personal amb funcions sanitàries o sociosanitàries i al personal de protecció civil.

Observació 560

A l'article 4, sobre el personal docent no universitari i personal estatutari de l'Institut Català de la Salut, es proposa, la redacció següent de l'apartat 1.c):

563/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

563 de 838

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

*c) Provisió de llocs de treball, **sens perjudici de l'aplicació dels principis que informen la provisió de l'ocupació pública.***

Valoració: Proposta no atesa.

Al personal docent no universitari i personal estatutari de l'Institut Català de la Salut li és aplicable en exclusiva la seva legislació sectorial en matèria de provisió de llocs de treball.

Observació 561

En relació amb l'article 9, sobre el personal laboral, cal incloure un Annex amb els preceptes que són d'aplicació al personal laboral, cal tenir clar quins són els conceptes d'aplicació al personal laboral per no donar lloc a males interpretacions o equívocs.

Valoració: Proposta no atesa.

L'Avantprojecte de llei concreta en cada títol i capítol l'aplicació al personal laboral, en el seu cas, de forma que no resulta necessari recollir-ho a més en un annex. L'Avantprojecte de llei empra la mateixa tècnica que el Text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic, aprovat pel Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre (TREBEP).

Observació 562

En l'article 10, sobre el personal de les entitats de dret privat del sector públic de les administracions públiques catalanes, cal incloure un Annex on es defineixin les entitats del sector públic i quines són. És un tema que genera dubtes, el fet de tenir aquesta informació evitarà malentesos i equívocs.

Valoració: Proposta no atesa.

La relació d'entitats i ens públics de les administracions públiques catalanes (Administració de la Generalitat, administració local i universitària) és variable, no escau la seva concreció en la Llei d'ocupació pública, sinó en la norma sectorial corresponent. D'altra banda, la informació sobre aquestes entitats es pot consultar en d'altres espais d'informació pública.

Observació 563

A l'article 11, relatiu al Consell de l'Ocupació Pública Catalana, es proposa incloure en l'apartat 3 una nova funció:

k) Ser informat dels plans estratègics aprovats per les administracions públiques catalanes i poder emetre sobre els mateixos.

Valoració: Proposta no atesa.

Els Plans estratègics o operatius formen part de la política de personal de cadascuna de les administracions públiques i ens públics –potestat autoorganitzativa- i, per tant, no es pot incloure en l'Avantprojecte de llei l'obligació d'informar el Consell de l'Ocupació Pública Catalana dels plans que cada administració pública aprovi. D'altra banda, no es podria

564/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

564 de 838

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

considerar una funció del Consell de l'Ocupació Pública Catalana sinó una atribució en relació amb les administracions públiques catalanes.

Observació 564

A l'article 13, sobre el Govern de la Generalitat, apartat 2, lletra d) es proposa el redactat següent:

*d) Aprovar els plans estratègics de recursos humans així com els plans operatius interdepartamentals, a proposta de la persona titular del departament competent en matèria d'ocupació pública i **prèvia negociació en la Mesa General corresponent.***

Es considera fonamental la participació sindical en aquest aspecte tal i com estableix l'article 37 del TREBEP.

Valoració: Proposta no atesa.

L'article 37 del Text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic, aprovat pel Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre (TREBEP), estableix que seran objecte de negociació les normes que fixin c) *els criteris generals en matèria d'accés, carrera, provisió, sistemes de classificació de llocs de treball i plans i instruments de planificació de recursos humans*, així com k) *les que afectin a les condicions de treball i a les retribucions dels funcionaris, la regulació de la qual exigeixen norma amb rang de Llei* (entre d'altres).

No es considera necessari reproduir la previsió de negociació regulada en el TREBEP.

Observació 565

A l'article 22, sobre el personal funcionari de carrera, es proposa la redacció següent:

El personal funcionari de carrera és aquell personal que, en virtut de nomenament legal, està vinculat a l'Administració pública per una relació estatutària regulada pel dret administratiu per a l'acompliment de serveis professionals retribuïts de caràcter permanent.

A aquest personal se li reserva en exclusiva l'exercici de funcions que impliquen la participació directa o indirecta en l'exercici de les potestats públiques o en la salvaguarda dels interessos generals de les administracions públiques, en els termes que estableixi la llei de desplegament de cada Administració pública.

Valoració: Proposta no atesa.

Pel que fa al primer paràgraf, la redacció proposada no varia la regulació substantiva que conté l'article 22 de l'Avantprojecte de llei.

Quant al segon paràgraf, la reserva de funcions que es proposa és reproducció de la normativa bàsica, en tant que l'Avantprojecte de llei va més enllà i concreta de forma exhaustiva en l'article 38, actual article 36, les funcions reservades a llocs de treball de personal funcionari.

565/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

565 de 838

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

Malgrat aquesta és la valoració inicial que es va fer respecte aquesta observació, com a resultat de la consideració rebuda en data 10 de setembre de 2025 del Departament de Salut, i que es recull convenientment a l'apartat I. Informació interdepartamental, punt 5 de la present memòria, finalment l'article 36 ha quedat redactat de la manera següent:

Article 36. Llocs de treball de naturalesa funcional

1. Corresponen exclusivament al personal funcionari les funcions que impliquin la participació directa o indirecta en l'exercici de potestats públiques o en la salvaguarda dels interessos generals.

2. S'entén que formen part d'aquesta reserva aquelles activitats que constitueixen el nucli essencial de l'autoritat pública, com ara l'adopció d'actes unilaterals i executius que decideixin sobre drets i obligacions de les persones amb eficàcia jurídica directa i coercible, l'exercici de potestats sancionadores o expropiatòries, l'atorgament de fe pública administrativa, i qualsevol altra que una llei estableixi expressament.

3. No tenen la consideració de funcions reservades les tasques de caràcter tècnic, auxiliar, o preparatori.

Observació 566

A l'article 23, sobre el personal funcionari interí, es proposa la modificació de l'apartat 1, en els termes següents:

1. És personal funcionari interí el que, per raons expressament justificades de necessitat i urgència, presta serveis amb caràcter excepcional i temporal per a l'exercici de funcions pròpies de personal funcionari de carrera i amb un nomenament vinculat a un lloc de treball, ~~inclòs o no a la relació de llocs de treball~~, quan es doni alguna de les circumstàncies següents:

Valoració: Proposta no atesa.

És necessari significar que hi ha llocs de treball que ocupa el personal funcionari interí que no estan relacionats a la relació de llocs de treball, d'acord amb el model definit en el mateix Avantprojecte de llei.

Malgrat aquesta és la valoració inicial que es va fer respecte aquesta observació, tal com es recull en l'apartat V d'aquesta memòria, l'article 23 ha estat objecte de modificació però el sentit de la valoració s'ha mantingut. Així, el primer apartat de l'article 23 ha quedat redactat de la manera següent:

Article 23. Personal funcionari interí

1. És personal funcionari interí el que, per raons expressament justificades de necessitat i urgència, presta serveis amb caràcter excepcional i temporal per a l'exercici de funcions pròpies de personal funcionari de carrera i amb un nomenament vinculat a un lloc de treball, inclòs o no en la relació de llocs de treball.

566/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

566 de 838

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

Les circumstàncies que poden donar lloc al seu nomenament i la durada màxima d'aquest són les que en cada cas disposi la normativa bàsica en matèria d'ocupació pública.

Observació 567

A l'article 23, sobre el personal funcionari interí, es proposa afegir un nou apartat entre l'apartat 4 i l'apartat 5, amb el redactat següent:

De tots els cessaments s'informarà a la Junta de Personal corresponent, indicant la motivació del mateix.

Valoració: Proposta no atesa.

Aquesta proposta no es correspon amb les funcions que legalment s'atribueixen a les Juntes de Personal.

Malgrat aquesta és la valoració inicial que es va fer respecte aquesta observació, tal com es recull en l'apartat V d'aquesta memòria, l'article 23 ha estat objecte de modificació però el sentit de la valoració s'ha mantingut. Així, el que era l'antic apartat 5 ha estat objecte de supressió i l'apartat 4 de l'article 23 ha quedat redactat de la forma següent:

4. En tot cas, l'Administració ha de formalitzar de manera motivada la fi de la relació d'interinitat per qualsevol de les causes que preveu la normativa bàsica en matèria d'ocupació pública així com les que es relacionen a continuació, sense dret a cap compensació econòmica:

- a) Per l'incompliment sobrevingut dels requisits per al desenvolupament del lloc de treball.*
- b) Per remoció per les mateixes causes que el personal funcionari de carrera.*
- c) Per pèrdua del lloc de treball per sanció disciplinària de suspensió de funcions quan excedeixi els sis mesos.*
- d) Per la no superació del període de prova que estableix l'article 67.4 d'aquesta Llei.*

Observació 568

A l'article 23, sobre el personal funcionari interí, es proposa la modificació de l'apartat 5, en els termes següents:

5. En el supòsit que preveu la lletra a) de l'apartat 1, les places vacants que ocupa el personal funcionari interí s'han de cobrir per mitjà de qualsevol dels mecanismes de provisió o mobilitat que preveu aquesta Llei. No obstant això, transcorreguts tres anys des del nomenament del personal funcionari interí es produeix la fi de la relació d'interinitat i la vacant resultant només pot ser ocupada per personal funcionari de carrera, llevat que el procés selectiu corresponent quedi desert, supòsit en el qual pot formalitzar-se un ~~altre~~ nou nomenament de personal funcionari interí. No obstant això, aquesta vacant haurà de ser convocada immediatament.

Excepcionalment, el personal funcionari interí pot romandre en el lloc de treball que ocupa temporalment, sempre que s'hagi publicat la convocatòria corresponent dins del termini dels tres anys a comptar des de la data del nomenament del funcionari interí, cas en el qual hi pot romandre fins que es resolgui la convocatòria.

567/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

567 de 838

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

Valoració: Proposta no atesa.

La redacció de l'Avantprojecte de Llei prevista a l'article 23 es correspon amb la regulació establerta a l'article 10.4 del Text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic, aprovat pel Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre (TREBEP). No es considera adient introduir el text proposat.

Malgrat aquesta és la valoració inicial que es va fer respecte aquesta observació, tal com es recull en l'apartat V d'aquesta memòria, l'article 23 ha estat objecte de modificació però el sentit de la valoració s'ha mantingut. Així, el que era el contingut de l'antic apartat 5 ha estat objecte de supressió.

Observació 569

A l'article 23, sobre el personal funcionari interí, es proposa la modificació de l'apartat 6, en els termes següents:

6. Al personal funcionari interí li és aplicable el règim general del personal funcionari de carrera quan sigui adequat a la naturalesa de la seva condició temporal i al caràcter extraordinari i urgent del seu nomenament, llevat dels drets inherents a la condició de funcionari de carrera. En concret, té dret a les vacances, així com als permisos establerts en aquesta Llei sempre que ho permetin les raons de necessitat i urgència del seu nomenament. Així mateix, poden ser declarats en aquelles situacions administratives que donen dret a reserva del lloc de treball, en els termes previstos en aquesta Llei, mentre es mantingui la causa que va donar lloc al seu nomenament d'interinitat.

Valoració: Proposta no atesa.

No es justifica la proposta de la supressió.

Malgrat aquesta és la valoració inicial que es va fer respecte aquesta observació, tal com es recull en l'apartat V d'aquesta memòria, l'article 23 ha estat objecte de modificació i en aquest aspecte l'observació ha estat parcialment atesa, de manera que l'antic apartat 6, actual apartat 5 ha quedat redactat en els termes següents:

Article 23. Personal funcionari interí

5. Al personal funcionari interí li és aplicable, en la mesura que s'adeqüi a la seva naturalesa temporal, el règim general del personal funcionari de carrera en les matèries i amb les condicions que estableixi la legislació bàsica en matèria d'ocupació pública i aquesta Llei.

Observació 570

A l'article 25, sobre el personal eventual, es proposa la modificació de l'apartat 2 en els termes següents:

2. S'entén per funcions de confiança o assessorament especial:

a) L'assessorament vinculat al disseny i plantejament d'estratègies i propostes d'actuació o

568/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

568 de 838

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

difusió en l'àmbit de les competències de l'autoritat que va efectuar el nomenament.

b) El suport en col·laboracions de caràcter reservat.

*El personal eventual en cap cas pot realitzar activitats ordinàries de gestió o de caràcter tècnic ni funcions directives ni executives ni cap de les funcions que corresponen **de manera directa o indirecta** al personal funcionari o al personal laboral.*

Valoració: Proposta no atesa.

No es justifica la proposta. La precisió que es proposa incloure es considera innecessària.

Observació 571

A l'article 25, sobre el personal eventual, es proposa la modificació de l'apartat 4 i l'addició de l'apartat 4 bis, en els termes següents:

4. El nombre màxim de llocs de personal eventual, per cadascun dels àmbits recollits en el punt 3 d'aquest article, vindrà determinat en aquesta Llei així com les seves retribucions es determinen pels òrgans de govern de les administracions públiques catalanes, i es **publicarà públicament** en el Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya o en el butlletí oficial que correspongui.

Als efectes de la determinació del nombre màxim de llocs de personal eventual, són d'aplicació en tot cas els límits establerts a les administracions locals en la seva normativa específica, així com el que disposin els estatuts de cada universitat pública.

4.bis. Les retribucions del personal eventual es determinaran pels òrgans de govern de les administracions públiques catalanes, i es publicaran en el Diari Oficial de la Generalitat, o en el butlletí que correspongui. Les retribucions íntegres del personal eventual no podran ser superiors a la mitjana de les retribucions íntegres del subgrup al qual estigui assimilat de l'administració corresponent.

Valoració: Proposta no atesa.

L'Avantprojecte de llei té un àmbit d'aplicació molt extens, que inclou les administracions públiques locals i les universitats públiques catalanes. Les propostes que es plantegen en relació amb el personal eventual no es poden atendre donat que afecten aspectes que corresponen a l'àmbit d'autonomia local i universitària.

Convé destacar que malgrat aquesta fou la valoració de l'observació, com a resultat de la consideració rebuda en data 12 de setembre de 2025 per part de l'Oficina del Govern, i que es recull convenientment en l'apartat I. Informació interdepartamental, punt 12 de la present memòria, finalment aquest article ha quedat redactat de la forma següent:

569/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

569 de 838

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

Article 25. Personal eventual

1. És personal eventual el que, en virtut de nomenament i amb caràcter no permanent, fa funcions expressament qualificades com de confiança o assessorament especial i és retribuït amb càrrec als crèdits pressupostaris consignats per a aquest fi.

2. S'entén per funcions de confiança o assessorament especial:

a) L'assessorament vinculat al disseny i plantejament d'estratègies i propostes d'actuació o difusió en l'àmbit de les competències de l'autoritat que va efectuar el nomenament.

b) El suport en col·laboracions de caràcter reservat.

El personal eventual en cap cas pot fer activitats ordinàries de gestió o de caràcter tècnic ni funcions directives ni executives ni cap de les funcions que corresponen al personal funcionari o al personal laboral.

3. El nombre màxim de llocs de personal eventual, així com les seves retribucions, el determinen els òrgans de govern de les administracions públiques catalanes, i es publica en el Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya o en el butlletí oficial que correspongui.

A l'efecte de la determinació del nombre màxim de llocs de personal eventual, són aplicables en tot cas els límits establerts a les administracions locals en la seva normativa específica, així com el que disposin els estatuts de cada universitat pública.

4. El nomenament i cessament del personal eventual, que és lliure, correspon a la persona titular de l'òrgan del qual depengui i s'ha de publicar en el Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya o en el butlletí oficial que correspongui. En tot cas el personal eventual cessa automàticament quan cessa l'autoritat a la qual presta la seva funció assessora o de confiança.

El personal eventual ha d'estar en possessió de la mateixa titulació exigida al personal funcionari del grup o subgrup al qual estigui assimilat a efectes retributius.

5. Quan el personal funcionari de carrera accedeix a llocs de treball de caràcter eventual passa a la situació de serveis especials, llevat que opti per romandre en la situació de servei actiu.

6. La prestació de serveis com a personal eventual no constitueix cap mèrit per a l'accés a l'ocupació pública ni per a la promoció interna i la carrera professional.

7. Al personal eventual li és aplicable, quan sigui adequat a la naturalesa de la seva condició, el règim general del personal funcionari de carrera. En concret, el personal eventual té dret a les vacances, als permisos i al règim de la Seguretat Social dels funcionaris públics. A aquest personal no li són aplicables les situacions administratives dels funcionaris de carrera.

8. El cessament del personal eventual no genera en cap cas dret a una indemnització.

9. La determinació de les condicions de treball del personal eventual no té la consideració de matèria objecte de negociació col·lectiva a l'efecte d'aquesta Llei.

570/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

570 de 838

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

Observació 572

A l'article 25, sobre el personal eventual, es proposa la modificació de l'apartat 6, en els termes següents:

6. Quan el personal funcionari de carrera accedeixi a llocs de treball de caràcter eventual passarà a la situació de serveis especials, ~~llevat que opti per romandre en la situació de servei actiu.~~

Aquesta observació s'ha d'entendre referida a l'actual apartat 5 de l'article 26.

Valoració: Proposta no atesa.

Aquesta regulació respon al previst a la normativa bàsica (art. 87.1.i del Text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic, aprovat pel Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre).

Malgrat aquesta és la valoració inicial d'aquesta observació, com a resultat de la consideració rebuda en data 12 de setembre de 2025 per part de l'Oficina del Govern, i que es recull convenientment en l'apartat I. Informació interdepartamental, punt 12 de la present memòria, aquest article ha estat objecte de modificació, sense alterar el sentit de la valoració de l'observació, i l'article 25 ha quedat redactat de la manera següent:

Article 25. Personal eventual

1. És personal eventual el que, en virtut de nomenament i amb caràcter no permanent, fa funcions expressament qualificades com de confiança o assessorament especial i és retribuït amb càrrec als crèdits pressupostaris consignats per a aquest fi.

2. S'entén per funcions de confiança o assessorament especial:

a) L'assessorament vinculat al disseny i plantejament d'estratègies i propostes d'actuació o difusió en l'àmbit de les competències de l'autoritat que va efectuar el nomenament.

b) El suport en col·laboracions de caràcter reservat.

El personal eventual en cap cas pot fer activitats ordinàries de gestió o de caràcter tècnic ni funcions directives ni executives ni cap de les funcions que corresponen al personal funcionari o al personal laboral.

3. El nombre màxim de llocs de personal eventual, així com les seves retribucions, el determinen els òrgans de govern de les administracions públiques catalanes, i es publica en el Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya o en el butlletí oficial que correspongui.

A l'efecte de la determinació del nombre màxim de llocs de personal eventual, són aplicables en tot cas els límits establerts a les administracions locals en la seva normativa específica, així com el que disposin els estatuts de cada universitat pública.

571/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

571 de 838

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

4. El nomenament i cessament del personal eventual, que és lliure, correspon a la persona titular de l'òrgan del qual depengui i s'ha de publicar en el Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya o en el butlletí oficial que correspongui. En tot cas el personal eventual cessa automàticament quan cessa l'autoritat a la qual presta la seva funció assessora o de confiança.

El personal eventual ha d'estar en possessió de la mateixa titulació exigida al personal funcionari del grup o subgrup al qual estigui assimilat a efectes retributius.

5. Quan el personal funcionari de carrera accedeix a llocs de treball de caràcter eventual passa a la situació de serveis especials, llevat que opti per romandre en la situació de servei actiu.

6. La prestació de serveis com a personal eventual no constitueix cap mèrit per a l'accés a l'ocupació pública ni per a la promoció interna i la carrera professional.

7. Al personal eventual li és aplicable, quan sigui adequat a la naturalesa de la seva condició, el règim general del personal funcionari de carrera. En concret, el personal eventual té dret a les vacances, als permisos i al règim de la Seguretat Social dels funcionaris públics. A aquest personal no li són aplicables les situacions administratives dels funcionaris de carrera.

8. El cessament del personal eventual no genera en cap cas dret a una indemnització.

9. La determinació de les condicions de treball del personal eventual no té la consideració de matèria objecte de negociació col·lectiva a l'efecte d'aquesta Llei.

Observació 573

A l'article 26, sobre el personal directiu públic professional, es proposa la modificació de l'apartat 2 en els termes següents:

2. El personal directiu públic professional haurà de ser funcionari de carrera del grup A subgrup A1.

2.bis. La designació del personal directiu públic professional ha d'atendre als principis **d'igualtat**, mèrit i capacitat i al criteri d'idoneïtat, prèvia acreditació de la seva competència professional per part l'Escola d'Administració Pública de Catalunya, i s'ha de portar a terme mitjançant procediments **objectius** que garanteixin la publicitat i concurrència, **vetllant per la paritat de gènere**.

Valoració: Proposta no atesa.

Atès que el personal directiu públic professional no té la consideració d'empleat públic, no és objecte de l'Avantprojecte de llei establir amb caràcter exhaustiu la seva regulació, sinó els criteris i trets bàsics que determinen aquesta condició en l'àmbit de les administracions públiques catalanes, d'acord amb els principis que preveu l'article 13 del Text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic, aprovat pel Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre (TREBEP).

572/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

572 de 838

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

En qualsevol cas, no es justifica la proposta plantejada que, d'altra banda, deixa al marge la possibilitat que el personal directiu públic professional pugui tenir la condició de personal laboral.

Malgrat que aquesta fou la valoració inicial, com a conseqüència dels canvis introduïts en el text de l'Avantprojecte de llei arran de les diverses observacions i aportacions rebudes, s'ha modificat el contingut de l'article 26, sense alterar el sentit de la valoració de l'observació. Així, a l'apartat 2 de l'article 26 l'acreditació prèvia per part de l'EAPC ha decaigut, i estableix el següent: "2. La designació del personal directiu públic professional ha d'atendre els principis de mèrit i capacitat i el criteri d'idoneïtat, i s'ha de portar a terme mitjançant procediments que garanteixin la publicitat i concurrència."

Observació 574

A l'article 26, sobre el personal directiu públic professional, es proposa la modificació de l'apartat 3 en els termes següents:

3. El personal directiu públic professional està subjecte a avaluació, d'acord amb els criteris d'eficàcia i eficiència, responsabilitat per la seva gestió i control de resultats en relació amb els objectius que l'hagin estat fixats. Per assolir-la, s'implementaran sistemes semblants als utilitzats per l'avaluació de l'acompliment desenvolupats en aquesta llei.

Valoració: Proposta no atesa.

L'apartat 3 de l'article 26 determina que el personal directiu públic professional està subjecte a avaluació, d'acord amb els criteris d'eficàcia i eficiència, responsabilitat per la seva gestió i control de resultats en relació amb els objectius que s'hagin fixat. Els sistemes d'avaluació del personal directiu públic professional, tanmateix, no han de ser necessàriament similars als utilitzats per a l'avaluació de l'acompliment que preveu l'avantprojecte, tenint en compte l'especialitat de les funcions i responsabilitats directives o gerencials objecte de desenvolupament.

Observació 575

A l'article 29, referit als grups de classificació professional, es proposa la següent modificació:

Els cossos i escales es classifiquen, d'acord amb el nivell de titulació exigít per a accedir-hi o els requisits de la promoció interna que defineix aquesta llei, en els grups i subgrups següents:

Valoració: Proposta no atesa.

No és possible acceptar el redactat proposat, atès que en matèria de classificació professional l'Avantprojecte de llei es subjecta a l'establert a la normativa bàsica (art. 76 del Text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic, aprovat pel Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre).

573/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

573 de 838

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

Observació 576

A l'article 29, referit als grups de classificació professional, es proposa afegir:

d) Agrupacions professionals.

L'accés a aquestes agrupacions professionals no requerirà de cap tipus de titulació.

Valoració: Proposta no atesa.

L'article 29 de l'Avantprojecte de llei, referit als grups de classificació professional, no inclou les agrupacions professionals sense titulació, com tampoc ho fa l'article 76 del Text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic, aprovat pel Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre (TREBEP). Aquestes agrupacions professionals no formen part del model estructural de cossos que configura l'avantprojecte de Llei, sens perjudici que la disposició addicional vuitena habilita per tal que les administracions públiques catalanes puguin crear-les, en els termes previstos a la disposició addicional sisena del TREBEP.

Convé destacar que malgrat aquesta fou la valoració de l'observació, tal com s'exposa a l'apartat VIII d'aquesta memòria relatiu a la valoració del dictamen del Consell de Treball, Econòmic i Social de Catalunya, s'ha incorporat a l'article 29 les agrupacions professionals sense requisit de titulació, inicialment regulades a la disposició addicional vuitena (que ara passa a regular el registre retributiu). De manera que l'observació ha estat atesa.

Així, s'incorpora a l'apartat 1 de l'article 29 la lletra d) amb la redacció següent:

d) Agrupacions professionals sense requisit de titulació.

Les administracions públiques catalanes poden crear agrupacions professionals de funcionaris sense requisit de titulació, per a l'accés a les quals no s'exigeix tenir cap de les titulacions previstes en el sistema educatiu.

Observació 577

A l'article 30, sobre la creació, modificació i supressió de cossos i escales, es proposa la modificació de l'apartat 1, en els termes següents:

1. Els cossos i escales es creen, modifiquen o suprimeixen mitjançant una norma amb rang de llei, **prèvia negociació col·lectiva a la Mesa Comuna.**

Valoració: Proposta no atesa.

L'impuls de la creació, la modificació o la supressió dels cossos i escales del personal funcionari s'inclou dins de l'àmbit de la potestat d'organització de les administracions públiques i, per tant, s'exclou l'obligatorietat de la seva negociació, en els termes que preveu l'article 37.2 del Text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic, aprovat pel Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre (TREBEP), llevat que afectin les condicions de llocs de treball del personal funcionari. Tot i això, la seva aprovació requereix una norma amb rang de llei, amb les corresponents garanties de participació.

574/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

574 de 838

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

Observació 578

A l'article 32, relatiu als cossos d'administració general, es proposa:

Grup A (únic sense subgrups)
Grup B
Grup C (Amb subgrup C1 i C2)
Agrupacions professionals

Valoració: Proposta no atesa.

L'article 32 de l'Avantprojecte de Llei es refereix a cossos d'administració general, no als grups de classificació professional, que consten a l'article 29.

Convé destacar que, per bé que inicialment aquesta fou la valoració, aquesta observació ha decaigut perquè el contingut al qual es refereix ja no es recull en l'Avantprojecte de Llei. Més endavant, en l'apartat V d'aquesta memòria es recull convenientment el canvi produït al respecte de la regulació dels cossos.

Observació 579

A l'article 33, relatiu als cossos d'administració especial, es proposa:

Grup A (únic sense subgrups)
Grup B
Grup C (Amb subgrup C1 i C2)
Agrupacions professionals

Valoració: Proposta no atesa.

L'article 33 de l'Avantprojecte de Llei es refereix a cossos d'administració especial, no als grups de classificació professional, que consten a l'article 29.

Convé destacar que, per bé que inicialment aquesta fou la valoració, aquesta observació ha decaigut perquè el contingut al qual es refereix ja no es recull en l'Avantprojecte de Llei. Més endavant, en l'apartat V d'aquesta memòria es recull convenientment el canvi produït al respecte de la regulació dels cossos.

Observació 580

A l'article 34, sobre la classificació del personal laboral, es proposa afegir un nou apartat 3 amb la redacció següent:

3. A les administracions públiques catalanes on la normativa permeti la coexistència de personal funcionari i laboral, s'establirà una classificació professional equiparable prevista en aquesta Llei per al personal funcionari.

Aquesta observació s'ha d'entendre referida a l'actual article 32.

575/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

575 de 838

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

Valoració: Proposta no atesa.

Aquesta proposta no es pot admetre, la classificació professional del personal laboral no és susceptible de regulació en la Llei, per manca de competència.

Observació 581

L'article 36, referit al lloc de treball, apartat 4.c) disposa:

c) Són llocs de treball de comandament aquells als quals, a més de les funcions que tenen assignades, els correspon la direcció i organització de les funcions i tasques dels diversos llocs que en depenen jeràrquicament.

En l'àmbit de l'Administració de la Generalitat, els llocs de treball de comandament han de constar als decrets d'estructura dels departaments.

Es proposa que es defineixi on han de constar els llocs de comandament de les administracions públiques catalanes, i no només els de la Generalitat.

Aquesta observació s'ha d'entendre referida a l'actual article 34.

Valoració: Proposta no atesa.

Es considera que aquesta previsió afecta l'àmbit de competència d'autoorganització de les administracions públiques catalanes i, per tant, es determinarà per cadascuna d'aquestes.

Observació 582

En relació amb l'article 36, apartat 5, segons el qual "Excepcionalment, poden existir llocs de treball de caràcter conjuntural no previstos a la relació de llocs de treball per a l'execució de programes temporals o per atendre les càrregues de treball que no poden ser acomplertes amb els recursos ordinaris existents", es proposa valorar els llocs de caràcter conjuntural amb les mateixes eines tècniques que els llocs de treball permanent.

Aquesta observació s'ha d'entendre referida a l'actual article 34.

Valoració: S'atén la proposta.

Es modifica l'article 36, apartat 5, (actual article 34, apartat 5) en els termes següents:

Article 34. El lloc de treball

*5. Excepcionalment, poden existir llocs de treball de caràcter conjuntural no previstos a la relació de llocs de treball per a l'execució de programes temporals o per atendre les càrregues de treball que no poden ser acomplertes amb els recursos ordinaris existents. **Per a la creació d'aquests llocs de treball es tindrà en compte els criteris de valoració emprats per als llocs de caràcter estructural. Les retribucions d'aquests llocs de treball seran homologables a les dels llocs de caràcter estructural.***

576/838

Doc.original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

576 de 838

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

Convé destacar que, arran del dictamen del Consell de Treball, Econòmic i Social de Catalunya, l'apartat 5 d'aquest article ha estat objecte de nova redacció, sense alterar el sentit de la present valoració. Així, segons es recull en l'apartat VIII de la present memòria, s'ha afegit un segon paràgraf a l'apartat 5 de l'article 34, que queda redactat de la forma següent:

5. Excepcionalment, poden existir llocs de treball de caràcter conjuntural no previstos a la relació de llocs de treball per a l'execució de programes temporals o per atendre les càrregues de treball que no poden ser acomplertes amb els recursos ordinaris existents. Les retribucions d'aquests llocs de treball seran homologables a les dels llocs de caràcter estructural.

Els programes temporals han de respondre a un objecte d'actuació prèviament definit, aliè al funcionament ordinari i habitual, i sense caràcter recurrent, que tingui origen en una norma o instrument acordat per l'òrgan de govern competent.

Observació 583

A l'article 38, referit als llocs de treball de naturalesa funcional, es proposa afegir una nova funció, en els termes següents:

p) La participació en els tribunals qualificadors dels processos selectius per a l'accés a la condició de funcionari de carrera o per a la provisió de llocs de treball reservats a personal funcional.

Aquesta observació s'ha d'entendre referida a l'actual article 36.

Valoració: Proposta no atesa.

Aquest precepte estableix les funcions estructurals reservades a personal funcional.

Malgrat aquesta és la valoració inicial de l'observació, convé destacar que com a resultat de la consideració rebuda en data 10 de setembre de 2025 del Departament de Salut, i que es recull convenientment en l'apartat I. Informació interdepartamental, punt 5 de la present memòria, aquest article ha estat objecte de modificació sense alterar el sentit de la valoració de l'observació. L'article 36 ha quedat redactat de la forma següent:

Article 36. Llocs de treball de naturalesa funcional

1. Corresponen exclusivament al personal funcional les funcions que impliquin la participació directa o indirecta en l'exercici de potestats públiques o en la salvaguarda dels interessos generals.

2. S'entén que formen part d'aquesta reserva aquelles activitats que constitueixen el nucli essencial de l'autoritat pública, com ara l'adopció d'actes unilaterals i executius que decideixin sobre drets i obligacions de les persones amb eficàcia jurídica directa i coercible, l'exercici de potestats sancionadores o expropiatòries, l'atorgament de fe pública administrativa, i qualsevol altra que una llei estableixi expressament.

577/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

577 de 838

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

3. No tenen la consideració de funcions reservades les tasques de caràcter tècnic, auxiliar, o preparatori.

Observació 584

Respecte a l'article 39 (llocs de treball ocupats per personal laboral) es proposa traslladar-lo a article 38.2.

Es considera que excepcionalment es pot contractar personal laboral per altres funcions diferents a les del 38.1, mitjançant la negociació col·lectiva.

Aquesta observació s'ha d'entendre referida a l'actual article 37.

Valoració: Proposta no atesa.

La determinació dels llocs de treball susceptibles d'ocupació per personal laboral està reservada a la llei.

Observació 585

A l'article 39 (llocs de treball ocupats per personal laboral), sens perjudici que segons l'observació anterior passaria a l'article 38.2.f) es proposa la modificació de l'apartat 1, lletra f), en els termes següents:

*f) Llocs de treball reservats, segons les relacions de llocs de treball, a les persones amb discapacitat que, amb raó del seu tipus o grau, els impedeixi demostrar les seves competències o habilitats mitjançant el sistema general d'accés per a persones amb discapacitat **sense adaptacions**.*

Aquesta observació s'ha d'entendre referida a l'actual article 37.

Valoració: Proposta no atesa.

No es veu la necessitat de l'aportació que es realitza al redactat d'aquesta disposició.

Observació 586

En relació amb l'article 40, relatiu als llocs de treball de personal funcionari de caràcter interadministratiu, es proposa la modificació següent:

*1. Les administracions locals poden constituir agrupacions de llocs de treball per al sosteniment comú del seu personal, inclosos els llocs de treball reservats a personal funcionari d'administració local amb habilitació de caràcter nacional. La constitució d'agrupacions es pot acordar per resolució de la personal titular del departament de la Generalitat de Catalunya competent en matèria d'administració local, a proposta de les administracions locals interessades o d'ofici pel propi departament. La resolució ha de concretar els llocs de treball que s'agrupen, la distribució del cost i finançament, l'organització del treball i les jornades i horaris de treball, termini de durada i les causes per a la modificació o dissolució de l'agrupació, i **s'informarà la Mesa Comuna de Negociació que es crea amb aquesta Llei,***

578/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

578 de 838

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

a més de les Meses Generals de Negociació de les administracions implicades.

Aquesta observació s'ha d'entendre referida a l'actual article 38.

Valoració: Proposta no atesa.

L'accés a aquesta informació per part de la representació sindical ja està reconeguda legalment.

Observació 587

A l'article 42, sobre el contingut de les relacions de llocs de treball, es proposa la redacció següent de la lletra c):

c) Naturalesa i tipologia del lloc i sistema de provisió i concreció de la mobilitat interadministrativa.

Aquesta observació s'ha d'entendre referida a l'actual article 40.

Valoració: Proposta no atesa.

La mobilitat interadministrativa és requisit essencial per a la seva ocupació, per tant, no cal especificar-ho.

Observació 588

A l'article 44, referit a la valoració i classificació dels llocs de treball reservats a personal funcionari, es proposa la següent redacció de l'apartat 1:

1. Els llocs de treball reservats a personal funcionari es classifiquen en trenta nivells de destinació i, per dur a terme aquesta classificació, s'ha de procedir a la seva valoració, atenent als criteris de titulació, especialització, dificultat tècnica, complexitat funcional i territorial, dedicació, incompatibilitat, responsabilitat, competència i comandament.

Es redactarà una guia o manual desenvolupant com i de quina manera s'apliquen els criteris de la valoració de llocs de treball.

L'apartat 2 disposa que, com a mínim, els llocs de treball de comandament i singulars han de disposar de descripcions de llocs de treball individualitzades. Es proposa incloure les fitxes descriptives en tots els llocs de treball.

Aquesta observació s'ha d'entendre referida a l'actual article 42.

Valoració: Proposta no atesa.

La proposta que es realitza d'imposar la redacció de manuals o guies concretes afecta l'autonomia local i universitària.

579/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

579 de 838

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

Observació 589

A l'article 45, sobre els instruments de gestió dels llocs de treball, es proposa, tal i com es regula a l'article 37.1.c) del TREBEP, la redacció següent de l'apartat 1:

*1. Les administracions públiques catalanes poden elaborar, de manera complementària a les relacions de llocs de treball, instruments de gestió dels llocs de treballs per a flexibilitzar el sistema d'ordenació i adaptar-lo a les seves necessitats organitzatives. **Aquests instruments hauran d'ésser negociats amb les organitzacions sindicals.***

Aquesta observació s'ha d'entendre referida a l'actual article 43.

Valoració: Proposta no atesa.

La relació de matèries susceptibles de negociació es troba en el Text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic, aprovat pel Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre (TREBEP). No és necessari repetir en cada títol o capítol de l'Avantprojecte de llei la necessitat o no de negociar amb la representació sindical.

Observació 590

A l'article 45, sobre els instruments de gestió dels llocs de treball, es proposa la modificació de l'apartat 5 en els termes següents:

*5. Els instruments de gestió dels llocs de treball han de ser objecte de publicació en la seu electrònica corporativa de l'administració corresponent i **s'haurien d'acompanyar cada any de la RLLT, l'organigrama i la plantilla i el pressupost pel que fa al capítol 1.** Aquesta publicació esdevé requisit d'eficàcia i validesa de la selecció i la provisió, definitiva o temporal, dels llocs de treball.*

Aquesta observació s'ha d'entendre referida a l'actual article 43.

Valoració: Proposta no atesa.

No es pot acceptar la proposta, es barregen conceptes de RLT amb plantilla.

Observació 591

A l'article 46, relatiu a les plantilles pressupostàries, es proposa la modificació de l'apartat 5 en els termes següents:

*5. Les plantilles s'han de publicar als diaris o butlletins oficials i ~~es poden~~ **s'han d'aprovar**, com a annex de personal, juntament amb el pressupost.*

La publicació no pot ser voluntària, ha de ser obligatòria.

Aquesta observació s'ha d'entendre referida a l'actual article 44.

Valoració: Proposta atesa.

580/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

580 de 838

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

Es modifica l'apartat 5 de l'article 46, actual article 44, amb la redacció següent:

5. Les plantilles s'han de publicar als diaris o butlletins oficials i ~~es poden~~ aprovar com a annex de personal, juntament amb el pressupost.

Observació 592

A l'article 49, sobre els Plans de recursos humans, es proposa la modificació de l'apartat 1 en els termes següents:

1. Els plans de recursos humans de les administracions públiques catalanes poden ser estratègics o operatius. Aquests plans poden afectar tant al personal funcionari com al personal laboral. Amb caràcter previ a l'elaboració dels plans de recursos humans, s'han de realitzar estudis de prospectiva i diagnòsi de la situació.

L'Administració de la Generalitat de Catalunya, les administracions locals i les universitats públiques catalanes han d'aprovar, com a mínim cada quatre anys, un pla estratègic de recursos humans.

Els plans estratègics els han d'aprovar els plens dels ajuntaments, el Parlament de Catalunya o els Consells de govern de les universitats, per tal que no sigui una eina únicament de planificació dels recursos humans, sinó per garantir la prestació del servei públic.

Aquesta observació s'ha d'entendre referida a l'actual article 47.

Valoració: Proposta no atesa.

No es pot acceptar la proposta atès que atemptaria contra l'autonomia local i universitària imposar l'òrgan competent per l'aprovació d'eines de planificació.

Observació 593

A l'article 49, sobre els Plans de recursos humans, es proposa la modificació de l'apartat 2 en els termes següents:

2. Els plans estratègics de recursos humans han de valorar l'adequació dels efectius per al compliment eficaç dels objectius de l'organització, la seva distribució per àmbits sectorials, la identificació d'àrees, sectors i/o perfils deficitaris o excedentaris, si escau, i la concreció de les mesures previstes per atendre-les.

Els plans operatius de recursos humans han de contenir mesures d'execució de les línies dissenyades en els plans estratègics de recursos humans i la seva durada, que pot ser inferior a la durada dels plans estratègics.

Cada any, acompanyant la plantilla i les modificacions de RLLT (quan s'escaigui), s'acompanyarà l'organigrama actualitzat.

Aquesta observació s'ha d'entendre referida a l'actual article 47.

581/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

581 de 838



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

Valoració: Proposta no atesa.

No és objecte d'aquest Avantprojecte de llei la publicació d'altres documents no relacionats amb l'ocupació pública sinó amb l'organització (com és l'organigrama).

Observació 594

A l'article 49, sobre els Plans de recursos humans, es proposa la modificació de l'apartat 3, lletra f), en els termes següents:

*f) Incentius ~~a l'excedència voluntària~~ i a la jubilació anticipada o parcial, així com incentius a la baixa definitiva en el servei públic, **inclosos els econòmics.***

No es poden acceptar els incentius per les excedències voluntàries (per l'increment de la temporalitat que comportaria). En el cas de jubilació parcial o anticipada, o de baixes definitives, s'hauria de fer constar que entre els incentius, estiguin els econòmics.

Aquesta observació s'ha d'entendre referida a l'actual article 47.

Valoració: Proposta no atesa.

L'Avantprojecte de llei aposta per atorgar incentius a l'excedència voluntària del personal i, entre els incentius, s'entén que poden ser econòmics. És una mesura d'incentivació de la que poden disposar les administracions catalanes en el seu pla de recursos humans.

Observació 595

A l'article 49, sobre els Plans de recursos humans, es proposa la modificació de l'apartat 3, lletra i), en els termes següents:

*i) Sistemes de cobertura de vacants, incloent-hi la incorporació de recursos humans mitjançant l'oferta d'ocupació pública, així com, en el seu cas, l'exclusió per causes objectives sobrevingudes, **que haurà de ser per causes justificades i tenir caràcter excepcional, i haurà d'estar de places inicialment incloses. Aquestes places s'haurien d'acumular a la convocatòria corresponent de la següent oferta d'ocupació pública que s'aprovi.***

Aquesta observació s'ha d'entendre referida a l'actual article 47.

Valoració: Proposta no atesa.

Aquesta mesura derivada d'un pla estratègic és excepcional i pot venir motivada per diferents circumstàncies sobrevingudes (manca de dotacions) que no necessàriament han de recuperar-se en ofertes posteriors.

Observació 596

A l'article 49, sobre els Plans de recursos humans, es proposa la modificació de l'apartat 3 dues mesures més, en els termes següents:

582/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

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

l) Dimensionament d'efectius

m) Identificació dels cossos, escales o categories professionals en què hi ha una infrarepresentació femenina.

Aquesta observació s'ha d'entendre referida a l'actual article 47.

Valoració: Proposta no atesa.

El dimensionament d'efectius es conté en la lletra a) de l'apartat 3. La identificació sobre infrarepresentació correspon als plans d'igualtat regulats en un altre títol de l'Avantprojecte de llei.

Observació 597

A l'article 49, sobre els Plans de recursos humans, es proposa afegir a l'apartat 6 la lletra e), en els termes següents:

6. Els plans de recursos humans han d'anar acompanyats d'una memòria justificativa amb el contingut següent:

e) Informe de valoracions de la Mesa General de Negociació de l'administració, amb la inclusió, si s'escau, dels vots particulars.

L'article 37.c del TREBEP situa com una matèria de negociació els plans i instruments de planificació dels recursos humans.

Aquesta observació s'ha d'entendre referida a l'actual article 47.

Valoració: Proposta no atesa.

No es pot atendre aquesta observació, de la negociació, obligatòria, no n'ha de resultar un informe.

Observació 598

En relació amb l'article 50, relatiu a l'oferta d'ocupació pública, es proposa la modificació de l'apartat 1 en els termes següents:

1. L'oferta d'ocupació pública és l'instrument de planificació i d'ordenació que identifica les necessitats de recursos humans de les administracions públiques catalanes que han de proveir-se per mitjà de la incorporació de personal de nou accés a places dotades en els pressupostos.

L'oferta d'ocupació pública ha de determinar el nombre de places vacants dels cossos, escales i, si escau, àmbits funcionals, o categories professionals que cada administració pública consideri necessàries per al funcionament adequat dels serveis.

Les administracions públiques catalanes han de reservar una quota no inferior al set per cent

583/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

583 de 838

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

de les vacants ofertades per a que siguin cobertes per persones amb discapacitat, d'acord amb l'establert en aquesta Llei. De la mateixa manera, cal afegir un 2% per a persones amb discapacitat intel·lectual, un 2% per a persones víctimes de violència masclista, així com un 5% per a majors de 45 anys.

En tot cas, s'han d'incloure totes les vacants estructurals ocupades per personal temporal des de l'any anterior.

Aquesta observació s'ha d'entendre referida a l'actual article 48.

Valoració: Proposta no atesa.

La discriminació positiva més enllà de la discapacitat no és possible d'acord amb la normativa bàsica i pot atemptar contra l'accés en condicions d'igualtat a l'ocupació pública.

Observació 599

En relació amb l'article 50, relatiu a l'oferta d'ocupació pública, es proposa la modificació de l'apartat 2 en els termes següents:

2. Les administracions públiques catalanes han d'aprovar anualment, ~~si escau~~, la seva oferta d'ocupació pública, que és objecte de publicació en el diari o butlletí oficial corresponent i en la seva seu electrònica corporativa.

Per tal de garantir el funcionament adequat dels serveis, les administracions públiques poden aprovar ofertes d'ocupació pública parcials dins del mateix exercici pressupostari.

L'oferta d'ocupació pública s'hauria d'aprovar sempre que existeixi alguna plaça ocupada segons l'article 10.a del TREBEP.

Aquesta observació s'ha d'entendre referida a l'actual article 48.

Valoració: S'atén la proposta.

De manera que l'actual article 48.2 queda redactat de la manera següent:

2. Les administracions públiques catalanes han d'aprovar anualment la seva oferta d'ocupació pública, que és objecte de publicació en el diari o butlletí oficial corresponent i en la seva seu electrònica corporativa.

Per tal de garantir el funcionament adequat dels serveis, les administracions públiques poden aprovar ofertes d'ocupació pública parcials dins del mateix exercici pressupostari.

Observació 600

En relació amb l'article 50, relatiu a l'oferta d'ocupació pública, es proposa la modificació de l'apartat 4 en els termes següents:

4. L'oferta d'ocupació pública s'ha d'executar mitjançant la publicació de les convocatòries

584/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

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

dels processos selectius i la seva resolució en el termini màxim de tres anys des de la seva publicació, ~~Hevat que concorri una causa justificada que impedeixi la resolució de la convocatòria en el termini establert.~~

L'article 70.1 de l'EBEP no parla de cap justificació.

Es proposa que l'oferta s'hagi d'aprovar dins del primer quadrimestre i escurçar la resta de terminis, tal i com estableix l'article 55 de la Llei de Funció Pública Valenciana.

Aquesta observació s'ha d'entendre feta a l'actual article 48.

Valoració: Proposta no atesa.

En determinades administracions (en funció del volum de les ofertes i la concurrència massiva) resulta inviable escurçar terminis. L'excepció està pensada principalment pels problemes judicials que puguin sobrevenir.

Observació 601

En relació amb l'article 51, referit als registres de personal, es proposa la modificació de l'apartat 6 en els termes següents:

*6. Els empleats públics de les administracions públiques catalanes tenen dret a accedir al seu expedient individual i a les dades administratives que consten als registres de personal, **el dret a obtenir còpia de tots els documents del registre individual que es consideri**, així com a l'obtenció de les certificacions corresponents i el deure de comunicar les circumstàncies que comportin la modificació de les situacions administratives i dades registrades.*

Aquesta observació s'ha d'entendre referida a l'actual article 49.

Valoració: Proposta no atesa.

No es considera necessari afegir el text proposat, aquest dret es pot exercir d'acord amb la legislació de procediment administratiu.

Tanmateix, interessa destacar que si bé aquesta fou la valoració de l'observació, tal com es recull convenientment a l'apartat V d'aquesta memòria relatiu al tràmit addicional d'aportacions, finalment l'actual article 49.6 ha estat objecte de modificació per una nova reflexió i anàlisi per part de la unitat promotora de la iniciativa, que en tot cas no altera el sentit de la valoració.

Així, l'article 49, apartat 6 ha quedat redactat de la forma següent:

Article 49. Registres de personal

6. Els empleats públics de les administracions públiques catalanes tenen dret a accedir al seu expedient individual i a les seves dades que consten als registres de personal, així com a l'obtenció de les certificacions corresponents i el deure de comunicar les circumstàncies que comportin la modificació de les situacions i dades registrades.

585/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

585 de 838

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

Observació 602

En relació amb l'article 52, sobre els principis que informen l'accés a l'ocupació pública catalana, es proposa la modificació de l'apartat 2, lletra f), en els termes següents:

*f) Proporcionalitat en la valoració dels mèrits de la fase de concurs en relació amb la valoració de les proves que conformen la fase d'oposició **que sigui del 40% del total de la prova.***

Aquesta observació s'ha d'entendre referida a l'actual article 50.

Valoració: Proposta no atesa.

Aquesta limitació ja està prevista en l'article 59.3 de l'Avantprojecte de llei.

Observació 603

En relació amb l'article 53, sobre els requisits per a l'accés a l'ocupació pública catalana, es proposa el següent redactat de l'apartat 2:

2. Per a l'accés a cossos, escales o categories professionals o determinats llocs de treball que impliquen el contacte habitual amb persones menors d'edat o vulnerables cal acreditar, mitjançant una certificació negativa del Registre Central de delinqüents sexuals, no tenir cap condemna per sentència ferma per algun dels delictes contra la llibertat sexual.

Aquesta observació s'ha d'entendre referida a l'actual article 51.

Valoració: Proposta no atesa.

La normativa sectorial només exigeix certificació negativa per als casos de menors d'edat.

Observació 604

En relació amb l'article 54, sobre el requisit de nacionalitat per a l'accés a l'ocupació pública catalana, es proposa el redactat de l'apartat 5 en els termes següents:

5. Mitjançant llei i per raons d'interès general es pot eximir del requisit de nacionalitat per a l'accés a la condició de funcionari. En qualsevol cas, s'eximeix del requisit de nacionalitat en els sectors dels sistemes i tecnologies de la informació i de les comunicacions; de l'àmbit de la salut; de serveis socials, així com l'accés a determinades places de seguretat pública, en atenció a la necessitat de conèixer les llengües i la cultura de sectors de la immigració col·lectius migrants amb especial arrelament al territori. Mitjançant acord de l'òrgan de govern de l'administració pública convocant s'ha de justificar la concurrència de les raons d'interès general que concorren en cada cas per a l'exempció del requisit de nacionalitat.

Aquesta observació s'ha d'entendre referida a l'actual article 52.

Valoració: S'atén la proposta.

586/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

586 de 838

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

Tanmateix, tal com es recull convenientment en l'apartat V d'aquesta memòria, degut a les actuacions addicionals dutes a terme una vegada acabats els tràmits d'audiència i informació pública, l'apartat 5 de l'actual article 52 ha estat objecte de modificació i la proposta s'ha de considerar parcialment atesa, doncs l'apartat 5 d'aquest article ha quedat redactat de la forma següent:

Article 52. Requisit de nacionalitat per a l'accés a l'ocupació pública catalana

5. Mitjançant llei i per raons d'interès general es pot eximir del requisit de nacionalitat per a l'accés a la condició de funcionari. En qualsevol cas, excepcionalment s'eximeix del requisit de nacionalitat en els sectors d'atenció a la ciutadania, els vinculats als sistemes i tecnologies de la informació i de les comunicacions, els de la salut, els dels serveis socials, i en aquells àmbits que requereixin alta especialització científica o tècnica.

Observació 605

A l'article 55, referit a l'accés a l'ocupació pública catalana de les persones amb discapacitat, es proposa la modificació de l'apartat 3 en els termes següents:

3. Les administracions públiques catalanes han d'adoptar les mesures necessàries per establir les adaptacions i ajustos raonables de temps i mitjans en el desenvolupament dels processos selectius, inclosos el període de pràctiques i els cursos selectius. Així mateix, les administracions poden incentivar la participació als processos selectius de les persones amb discapacitat mitjançant cursos de preparació específics per a l'accés a l'ocupació pública.

Les convocatòries de les places per ser cobertes per persones amb discapacitat intel·lectual han d'incloure mesures per assegurar la seva participació en condició d'igualtat. Així, els processos garantiran la modulació de les proves per fer efectiva i real la possibilitat de l'accés a l'ocupació pública d'aquestes persones.

Els continguts de les proves estaran fonamentalment dirigits a comprovar que les persones aspirants tenen els coneixements imprescindibles que els permetin l'exercici de les funcions pròpies del lloc de treball a exercir.

La reserva (5% + 2% DIL) es farà sobre el nombre total de les places incloses a la respectiva oferta d'ocupació pública, fent possible concentrar les places reservades per a persones amb discapacitat en aquelles convocatòries que es refereixin a cossos, escales o categories que millor s'adaptin a capacitats i competències.

De la mateixa manera, les places reservades per a persones amb discapacitat que quedin desertes, no es podran acumular als torns ordinaris d'accés mentre, per exemple, no s'hagi assolit al menys el 3% de places ocupades de manera efectiva.

Aquesta observació s'ha d'entendre referida a l'actual article 53.

Valoració: Proposta no atesa.

Aquests aspectes són propis del desenvolupament reglamentari.

587/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

587 de 838

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

Observació 606

A l'article 59, sobre la composició dels òrgans de selecció, es proposa la modificació de l'apartat 1 en els termes següents:

1. Les persones que formin part dels òrgans de selecció han de posseir un nivell de titulació igual o superior a l'exigit per participar en la convocatòria i un ampli coneixement de l'àrea professional pròpia de les places convocades, o bé el coneixement acreditat sobre processos i tècniques selectives.

~~En cap cas~~ Els òrgans de selecció ~~no podran~~ s'han de constituir ~~constituir-se majoritàriament~~ per funcionaris de carrera ~~e~~ i personal laboral fix ~~majoritàriament~~ del mateix cos, escala o categoria professional de les places objecte de selecció.

La pertinença als òrgans de selecció sempre ha de ser a títol individual i en cap cas en representació o per compte d'altri.

Pel que fa als òrgans de selecció de personal de les entitats locals i de les entitats del sector públic de la Generalitat han d'incloure com a mínim un membre designat per l'Escola d'Administració Pública de Catalunya.

Les organitzacions sindicals representatives a l'administració corresponent, podran nomenar una persona, amb veu i sense vot, participant dels debats de l'òrgan de selecció.

Els tribunals de selecció del personal funcionari només poden estar constituïts per personal funcionari. La redacció de l'avantprojecte és confusa, "en cap cas....no", respecte al personal laboral, es proposa que únicament siguin fixos.

Aquesta observació s'ha d'entendre referida a l'actual article 57.

Valoració: Proposta no atesa.

La participació en els òrgans de selecció per part de la representació sindical està prohibida per la legislació bàsica.

Observació 607

A l'article 59, sobre la composició dels òrgans de selecció, es proposa la modificació de l'apartat 2 en els termes següents:

*2. En la composició dels òrgans de selecció cal garantir la presència equilibrada de dones i homes i **fomentar la concurrència de persones amb discapacitat.***

L'abstenció i la recusació dels membres dels òrgans de selecció es regeixen per la normativa de procediment administratiu i de règim jurídic del sector públic.

Aquesta observació s'ha d'entendre referida a l'actual article 57.

588/838

Doc.original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

588 de 838

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

Valoració: Proposta no atesa.

D'acord amb l'article 59 de l'Avantprojecte de llei sobre "Composició dels òrgans de selecció", actual article 57, dues terceres parts dels membres dels òrgans de selecció de les administracions públiques catalanes han de ser persones acreditades per l'Escola d'Administració Pública de Catalunya en competències tècniques de selecció de personal. Altra cosa és que per obtenir aquesta acreditació calgui una formació amb un apartat específic sobre la selecció de les persones amb discapacitat. Tot això sens perjudici que els òrgans de selecció poden sol·licitar a l'òrgan convocant la incorporació de personal assessor, que actua amb veu però sense vot, per a totes o algunes de les proves selectives o la fase de concurs. La designació del personal assessor és pública i la seva actuació es limita a l'exercici de les seves especialitats tècniques i se sotmet als principis que regeixen l'actuació dels òrgans de selecció, incloses les causes d'abstenció i recusació. Per tant, les persones especialitzades en l'àmbit de la discapacitat podrien participar com a assessores d'un òrgan de selecció.

Observació 608

A l'article 59, sobre la composició dels òrgans de selecció, es proposa la modificació de l'apartat 3, lletra f) en els termes següents:

f) Les persones que actuïn en representació o per compte d'organitzacions sindicals, d'òrgans de representació de personal, d'associacions d'empleats públics o de col·legis professionals.

Les i els representants sindicals podran tenir presència amb veu però sense vot, i amb accés a tota la documentació una vegada realitzades les proves, prèvia negociació col·lectiva.

Aquesta observació s'ha d'entendre referida a l'actual article 57.

Valoració: Proposta no atesa.

La participació (presència) per part de la representació sindical en òrgans de selecció no és permesa per la normativa bàsica.

Observació 609

A l'article 59, sobre la composició dels òrgans de selecció, es proposa la modificació de l'apartat 4, en els termes següents:

4. Dues terceres parts dels membres dels òrgans de selecció de les administracions públiques catalanes han de ser persones acreditades per l'Escola d'Administració Pública de Catalunya en competències tècniques de selecció de personal.

L'Escola d'Administració Pública de Catalunya, d'acord amb el que es determini per reglament i amb la proposta prèvia del Consell de l'Ocupació Pública Catalana, ha d'establir el sistema d'acreditació per poder formar part dels òrgans de selecció i ha d'expedir certificacions d'idoneïtat a aquest efecte.

En aquelles administracions públiques amb menys de 100 treballadores/treballadors,

589/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

589 de 838

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

els òrgans de selecció haurien de constituir-se des de l'Escola d'administració Pública.

Aquesta observació s'ha d'entendre referida a l'actual article 57.

Valoració: Proposta no atesa.

No es pot admetre aquesta proposta atès que vulneraria l'autonomia local.

Observació 610

En relació amb l'article 60, sobre els òrgans permanents de selecció, es proposa la modificació de l'apartat 1 en els termes següents:

1. Les administracions públiques catalanes poden crear òrgans de selecció de caràcter permanent, amb la finalitat de garantir una aplicació coordinada i homogènia dels criteris selectius i la gestió àgil i eficient del procés.

Els òrgans permanents de selecció, s'han de crear amb acord de les respectives meses generals de negociació.

Aquesta observació s'ha d'entendre referida a l'actual article 58.

Valoració: Proposta no atesa.

Les potestats autoorganitzatives no són objecte de negociació.

Observació 611

En l'article 61, relatiu als sistemes de selecció, es proposa la supressió de l'apartat 6:

~~6. En l'àmbit de l'Administració de la Generalitat, els processos selectius han d'incorporar obligatòriament un curs de formació selectiu.~~

Cal eliminar el curs de formació selectiu i donar més pes a la fase de pràctiques.

Aquesta observació s'ha d'entendre referida a l'actual article 59.

Valoració: Proposta no atesa.

El curs selectiu és el model pel qual aposta l'Avantprojecte de llei per la Generalitat.

Tanmateix, convé destacar que per bé que inicialment aquesta fou la valoració de l'observació, fruit d'una nova reflexió i anàlisi per part de la unitat promotora de la iniciativa, tal com es recull i es justifica en l'apartat V de la present memòria, s'ha atès la proposta i s'ha acollit eliminar l'obligatorietat del curs selectiu de formació a l'àmbit de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, de manera que l'article 59 queda redactat de la forma següent:

Article 59. Sistemes selectius

590/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

590 de 838

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

1. Els sistemes selectius d'accés a la condició de funcionari de carrera i personal laboral fix de les administracions públiques catalanes són els d'oposició, concurs oposició i concurs.

2. La selecció pel sistema d'oposició consisteix en la realització de les proves selectives de comprovació de coneixements i valoració de competències, habilitats o capacitats analítiques a l'efecte de determinar un ordre de prelatió de les persones aspirants.

3. La selecció pel sistema de concurs oposició consisteix en la realització, com a parts diferenciades del procés selectiu, d'una fase d'oposició i una altra fase de concurs, en la qual es valoren els mèrits presentats i acreditats pels aspirants d'acord amb el barem inclòs a la convocatòria. La fase de concurs en cap cas dispensa de la realització i superació de la fase d'oposició. Les convocatòries han de garantir el principi de proporcionalitat en la valoració dels mèrits de la fase de concurs en relació amb les proves que formen la fase d'oposició. La valoració dels mèrits de la fase de concurs no pot suposar més del 40 % de la puntuació total del conjunt del procés selectiu.

4. El sistema de concurs només s'aplica a la selecció de personal funcionari de carrera, amb caràcter excepcional, quan així ho estableixi una norma amb rang legal.

Excepcionalment es pot emprar el sistema de concurs per a l'accés a la condició de personal laboral fix, sempre que es tracti de processos selectius que exigeixin l'acreditació de llarga experiència professional o de coneixements tècnics o tecnològics especialitzats en àmbits o sectors de difícil cobertura.

5. Els sistemes selectius poden incloure, d'acord amb la convocatòria, la superació d'un curs de formació selectiu o un període de pràctiques, el contingut i el desenvolupament dels quals ha de valorar capacitats i competències diferents de les valorades en fases anteriors. Durant aquesta fase la persona aspirant té la condició de personal funcionari en pràctiques.

6. L'Escola d'Administració Pública de Catalunya és la institució que gestiona la selecció del personal funcionari de carrera de l'Administració de la Generalitat.

L'Escola, mitjançant convenis subscrits amb la resta d'administracions públiques catalanes i les entitats del sector públic, inclòs el sector públic de la Generalitat, pot assumir l'organització i la gestió dels processos selectius o col·laborar-hi, sigui en els casos d'ofertes d'ocupació pública conjuntes o quan l'administració competent ho sol·liciti expressament.

La superació d'un procés selectiu per obtenir la condició de personal funcionari de carrera gestionat per l'Escola d'Administració Pública de Catalunya comporta l'obtenció de l'acreditació establerta en aquesta Llei a l'efecte d'habilitar la mobilitat entre les diferents administracions públiques catalanes.

Observació 612

En l'article 62, sobre els processos selectius i instruments de selecció, es proposa la supressió de la lletra g) de l'apartat 2:

~~g) Entrevistes de selecció en relació amb les funcions a desenvolupar~~

591/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

591 de 838

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

En consonància amb aquesta proposta, es proposa, així mateix, la modificació de l'apartat 4 i la seva redacció en els termes següents:

~~4. Quan la convocatòria prevegi la realització d'entrevistes de selecció, aquestes han de constituir en qualsevol cas la darrera prova o exercici del procés selectiu, sens perjudici del període de pràctiques i formació selectiva.~~

Les proves de coneixement oral, poden incloure la realització d'entrevistes, absolutament justificat i acordat amb la representació sindical, que es valorarà amb un màxim del 33% de la nota global de les proves de coneixement oral, i que en cap cas serà eliminatòria.

Aquesta observació s'ha d'entendre referida a l'actual article 60.

Valoració: Proposta no atesa.

L'entrevista és una tècnica selectiva més sempre que sigui objectiva, fiable i predictiva. A més, s'estableix que les entrevistes han de constituir en qualsevol cas la darrera prova o exercici del procés selectiu.

Observació 613

En l'article 62, sobre els processos selectius i instruments de selecció, es proposa la modificació de la lletra j) de l'apartat 2:

j) Acreditació dels repertoris bàsics de conducta i coneixements elementals per a l'accés de persones amb discapacitat intel·lectual, que s'hauran definit en l'àmbit de la Mesa Comuna de Negociació de les administracions públiques.

S'han de definir els "repertoris bàsics de conducta".

Aquesta observació s'ha d'entendre referida a l'actual article 60.

Valoració: Proposta no atesa.

Els repertoris bàsics de conducta s'han de concretar en cada administració de la manera que considerin oportú, per tant, no necessàriament han de definir-se en una Mesa sindical, sens perjudici de la participació dels representants dels treballadors.

Observació 614

En l'article 63, sobre les bases de les convocatòries dels processos selectius, es proposa afegir una nova lletra m) i n) a l'apartat 1, en concordança amb l'establert a l'article 52.2h) amb la redacció següent:

m) Els terminis aproximats de concreció de dates i d'execució final.

n) Les retribucions

592/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

592 de 838

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

Cal establir un nou punt en el contingut mínim per les bases de les convocatòries per incloure els terminis aproximats de concreció de dates i d'execució final, tal i com determina aquest mateix avantprojecte a l'article 52.2.h.

Cal incloure les retribucions perquè el personal que vol participar valori si vol presentar-se o no.

Aquesta observació s'ha d'entendre referida a l'actual article 61.

Valoració: Proposta no atesa.

Ja s'estableixen requisits temporals a l'article 52 de l'Avantprojecte de Llei, actual article 50.

Observació 615

En relació amb l'article 66, sobre l'adquisició de la condició de personal funcionari de carrera i quant al compliment dels requisits, es proposa la modificació de l'apartat 1, lletra d), en els termes següents:

*d) Presa de possessió, dins del termini màxim d'un mes des de la publicació del nomenament. **Aquest termini podrà ampliar-se per causes degudament justificades.***

Aquesta observació s'ha d'entendre referida a l'actual article 64.

Valoració: S'atén la proposta.

Es modifica l'apartat 1, lletra d) de l'article 66, actual article 64, en els termes següents:

*d) Presa de possessió, dins del termini màxim d'un mes des de la publicació del nomenament, **sens perjudici de la seva ampliació per causes justificades.***

Tanmateix, convé destacar que per bé que inicialment aquesta fou la valoració de l'observació, fruit d'una nova reflexió i anàlisi per part de la unitat promotora de la iniciativa, tal com es justifica en l'apartat V de la present memòria, s'ha modificat lleugerament la redacció d'aquest apartat de l'article 64, però en tot cas, mantenint l'acceptació de l'observació rebuda.

Així, la lletra d) de l'apartat 1 de l'article 64 queda amb la redacció següent:

d) Presa de possessió, dins del termini que estableixi cada administració pública catalana ~~màxim d'un mes~~ a comptar de l'endemà ~~des~~ de la publicació del nomenament, sens perjudici de la seva ampliació per causes justificades.

Observació 616

En relació amb l'article 70, sobre les causes de pèrdua de la condició de personal funcionari i personal laboral i es proposa que es recuperi l'article relatiu al període de pràctiques.

Aquesta observació s'ha d'entendre referida a l'actual article 68.

593/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

593 de 838



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

Valoració: Proposta no atesa.

No es justifiquen les observacions.

Observació 617

A l'article 67, en relació amb els aspirants que superen els processos selectius sense plaça, es proposa la modificació de l'apartat 1 en els termes següents:

1. Els òrgans de selecció de les administracions públiques catalanes no poden proposar un nombre superior d'*aspirants seleccionats al de places convocades i són nul·les les propostes que superin aquesta limitació.*

No obstant l'anterior, amb la finalitat d'assegurar la cobertura de la totalitat de les places convocades, l'òrgan convocant ~~pot requerir~~ ha de requerir a l'òrgan de selecció una relació complementària d'aspirants que segueixin en l'ordre de puntuació de les persones proposades i que hagin superat el procés selectiu sense obtenir plaça, per tal de procedir al seu nomenament com a personal funcionari de carrera o contractació com a personal laboral fix, quan es produeixin renúncies de persones seleccionades abans del seu nomenament o contractació, o sol·licitin el passi a una situació administrativa sense dret a reserva del lloc de treball i aquesta sigui autoritzada.

Ha de quedar clar que no és competència de l'òrgan convocant el demanar o no aquesta relació complementària d'aspirants.

Aquesta observació s'ha d'entendre efectuada a l'actual article 65.

Valoració: S'atén la proposta.

Es substitueix "pot requerir" per "ha de requerir".

Tanmateix, convé destacar que per bé que inicialment aquesta fou la valoració de l'observació, fruit d'una nova reflexió per part de la unitat promotora de la iniciativa, tal com es justifica en l'apartat V de la present memòria, s'ha modificat lleugerament la redacció d'aquest apartat de l'article 65, però en tot cas, mantenint l'acceptació de l'observació rebuda.

Així, l'article 65, apartat 1 resta redactat de la forma següent:

Article 65. Aspirants que superen els processos selectius sense plaça

1. Els òrgans de selecció de les administracions públiques catalanes no poden proposar un nombre superior d'*aspirants al de places convocades i són nul·les les propostes que superin aquesta limitació.*

No obstant l'anterior, s'ha de procurar la cobertura de la totalitat de les places convocades quan es produeixin renúncies de persones seleccionades abans del seu nomenament o contractació o dins del termini de presa de possessió, quan dins d'aquest termini optin per ser declarades immediatament en la situació d'excèdència voluntària per incompatibilitats sense reserva del lloc o quan no prenguin possessió.

594/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

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

En aquests supòsits, l'òrgan convocant ha de requerir a l'òrgan de selecció una relació complementària d'aspirants que segueixin, en l'ordre de puntuació obtinguda en el conjunt del procés de selecció, a les persones proposades en el torn de participació respectiu i, si no n'hi ha suficients, en l'altre torn de participació, i que hagin superat el procés selectiu sense obtenir plaça, per tal de procedir al seu nomenament com a personal funcionari de carrera o contractació com a personal laboral fix.

Observació 618

A l'article 68, referit a la selecció de personal laboral fix, es proposa la modificació de l'apartat 2 en els termes següents:

2. Les convocatòries dels processos selectius de personal laboral fix es regeixen, amb caràcter general, pel que preveu aquesta Llei per a l'accés a la condició de personal funcionari de carrera sempre que sigui compatible o adequat a la seva naturalesa.

Aquestes convocatòries s'han de publicar en el diari o butlletí oficial corresponent.

*L'òrgan competent al qual s'hagi elevat la proposta d'aspirants que han superat el procés selectiu, ha de procedir a la formalització per escrit dels contractes de treball en el termini màxim d'un mes des de la publicació de la resolució de la convocatòria. La condició de personal laboral fix s'adquireix amb la formalització del contracte de treball. En tant no es formalitzin els contractes de treball, els aspirants no tenen dret a cap percepció econòmica, **sens perjudici del període de pràctiques**. Abans de la formalització dels contractes s'han d'acreditar els requisits i les condicions exigits a la convocatòria.*

Aquesta observació s'ha d'entendre referida a l'actual article 66.

Valoració: Proposta no atesa.

El període de pràctiques s'inicia un cop formalitzat el contracte de treball.

Tanmateix, convé destacar que per bé que inicialment aquesta fou la valoració de l'observació, fruit d'una nova reflexió per part de la unitat promotora de la iniciativa, tal com es justifica en l'apartat V de la present memòria, s'ha modificat lleugerament la redacció d'aquest apartat de l'article 66, però en tot cas, mantenint el sentit de la valoració de l'al·legació.

Article 66. Selecció de personal laboral fix

2. Les convocatòries dels processos selectius de personal laboral fix es regeixen, amb caràcter general, pel que preveu aquesta Llei per a l'accés a la condició de personal funcionari de carrera sempre que sigui compatible o adequat a la seva naturalesa. Aquestes convocatòries s'han de publicar en el diari o butlletí oficial corresponent.

L'òrgan competent al qual s'hagi elevat la proposta d'aspirants que han superat el procés selectiu ha de procedir a la formalització per escrit dels contractes de treball en el termini màxim que estableixi cada administració pública catalana a comptar del dia següent de la publicació de la resolució de la convocatòria. La condició de personal laboral fix s'adquireix amb la formalització del contracte de treball. Fins que no es formalitzin els contractes de

595/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

595 de 838

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

treball, els aspirants no tenen dret a cap percepció econòmica. Abans de la formalització dels contractes s'han d'acreditar els requisits i les condicions exigits a la convocatòria.

Observació 619

A l'article 69, relatiu a la selecció d'empleats públics temporals, es proposa la modificació de l'apartat 2, en els termes següents:

2. El procés de selecció del personal funcionari interí i del personal laboral temporal garantirà la idoneïtat de la persona seleccionada per a l'adequat desenvolupament de les funcions del lloc de treball. En cap cas no es pot accedir a la prestació de serveis temporals si no és amb la superació prèvia d'un procés de selecció en els termes establerts en aquesta Llei, amb l'excepció d'acord específic i justificat amb la representació sindical.

La selecció del personal temporal es pot dur a terme mitjançant la constitució de borses d'ocupació temporal, o bé mitjançant convocatòries específiques quan sigui més adequat a la necessitat i les característiques dels llocs a cobrir, respectant-se sempre l'ordre de prelación de les borses o de la convocatòria específica, segons el reglament acordat amb la Mesa de negociació corresponent.

Per a l'assoliment del percentatge de reserva de discapacitat, podran crear-se borses de treball específiques per a persones amb discapacitat.

Aquesta observació s'ha d'entendre referida a l'actual article 67.

Valoració: Proposta parcialment atesa.

Es modifica l'article 69, actual article 67, en els termes següents:

Article 69 (actual article 67). Selecció d'empleats públics temporals

1. La selecció del personal funcionari interí i del personal laboral temporal de les administracions públiques catalanes s'ha de portar a terme mitjançant procediments àgils, amb garantia dels principis d'igualtat, mèrit, capacitat, publicitat i celeritat.

Les persones que participin en aquests processos de selecció han de reunir els requisits d'accés a l'ocupació pública establerts en aquesta Llei.

2. El procés de selecció del personal funcionari interí i del personal laboral temporal ha de garantir la idoneïtat de la persona seleccionada per a l'adequat desenvolupament de les funcions del lloc de treball. ~~En cap cas no es pot accedir a la prestació de serveis temporals si no és amb la superació prèvia d'un procés de selecció en els termes establerts en aquesta Llei.~~

La selecció del personal temporal es pot dur a terme mitjançant la constitució de borses d'ocupació temporal, o bé mitjançant convocatòries específiques quan sigui més adequat a la necessitat i les característiques dels llocs a cobrir, d'acord amb el que s'estableixi reglamentàriament.

596/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

596 de 838

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

~~Per a l'assoliment del percentatge de reserva de discapacitat, podran crear-se borses de treball específiques per a persones amb discapacitat.~~

~~3. La superació d'un procés selectiu sense obtenir plaça o de proves d'un procés selectiu d'accés a la condició de personal funcionari de carrera o personal laboral fix constitueixen un mèrit preferent per a la selecció com a personal temporal del mateix cos, escala o categoria professional.~~

Les administracions públiques catalanes han de publicar i difondre els processos de selecció de personal temporal en la seva electrònica i en la seu electrònica comuna de les administracions públiques catalanes

~~4. Amb caràcter general, tant per a l'accés a les borses d'ocupació pública com quan la selecció es dugui a terme mitjançant convocatòries específiques, s'ha de fer una prova selectiva, emprant algun dels instruments a què fan referència les lletres a) i e) de l'apartat segon de l'article 62. En el supòsit que la selecció de personal temporal tingui com a causa la substitució de la persona titular del lloc de treball per a un període que no superi els tres mesos de durada, es podrà emprar qualsevol dels instruments de selecció previstos a l'article 62. Queden exemptes de la realització de la prova les persones que hagin superat un procés selectiu d'accés sense obtenir plaça.~~

~~Els òrgans de selecció de personal temporal han de comptar, com a mínim, amb un membre acreditat per l'Escola d'Administració Pública de Catalunya en processos i tècniques selectives.~~

~~6. En els procediments de selecció de personal funcionari interí, sempre que la naturalesa i la durada prevista del nomenament ho permetin, s'ha de preveure un període de prova, que no pot excedir de tres mesos per a llocs de treball dels subgrups A1 i A2, ni de dos mesos per a la resta de grups i subgrups. Aquest període de prova ha de ser supervisat pel superior jeràrquic immediat de la persona seleccionada. No s'exigeix període de prova quan la persona seleccionada hagi prestat serveis durant un període mínim d'un any i disposi d'un informe d'avaluació favorable respecte d'un nomenament d'interinitat immediatament anterior en el mateix cos o escala.~~

~~En els procediments de selecció de personal laboral temporal el període de prova es regeix pel que disposa la legislació laboral.~~

~~5. El principi de publicitat s'entén satisfet amb la inserció de la convocatòria a la seu electrònica de l'administració o entitat convocant durant un termini mínim de cinc dies hàbils, llevat de les convocatòries per als nomenaments o contractacions per causa de la substitució de la persona titular del lloc de treball per un període inferior a tres mesos.~~

~~Les administracions públiques catalanes han de publicar i difondre en la seu electrònica comuna de les administracions públiques catalanes els processos de selecció de personal temporal.~~

~~7.5. L'Escola d'Administració Pública de Catalunya pot convocar periòdicament processos de selecció de personal temporal per als diferents cossos, escales o categories professionals,~~

597/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

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

amb la finalitat de constituir borses d'ocupació temporal a les quals poden recórrer totes les administracions públiques catalanes, d'acord amb el conveni que subscriguin a aquest efecte.

6. *En l'àmbit de l'Administració de la Generalitat, la gestió de la selecció temporal correspon a l'Escola d'Administració Pública de Catalunya, preferentment amb la constitució de borses d'ocupació temporal, i en qualsevol cas mitjançant l'administració de les relacions de reserva que es generin en els processos de selecció que hagi gestionat.*

Malgrat aquesta fou la valoració de l'observació, tal com es recull convenientment en l'apartat V d'aquesta memòria, relatiu al tràmit addicional d'aportacions, finalment l'article 67, ha estat objecte de noves modificacions.

Així, la superació d'una prova selectiva ja no és requisit necessari per a la prestació de serveis temporals. De manera que l'article 67 queda redactat en els termes següents:

Article 67. Selecció d'empleats públics temporals

1. *La selecció del personal funcionari interí i del personal laboral temporal de les administracions públiques catalanes s'ha de portar a terme mitjançant procediments àgils, amb garantia dels principis d'igualtat, mèrit, capacitat, publicitat i celeritat.*

Les persones que participin en aquests processos de selecció han de reunir els requisits d'accés a l'ocupació pública establerts en aquesta Llei.

2. *El procés de selecció del personal funcionari interí i del personal laboral temporal ha de garantir la idoneïtat de la persona seleccionada per a l'adequat desenvolupament de les funcions del lloc de treball.*

La selecció del personal temporal es pot dur a terme mitjançant la constitució de borses d'ocupació temporal amb vigència limitada, o bé mitjançant convocatòries específiques quan sigui més adequat a la necessitat i les característiques dels llocs de treball a cobrir, d'acord amb el que s'estableixi reglamentàriament.

3. *Les administracions públiques catalanes han de publicar i difondre els processos de selecció de personal temporal en la seva seu electrònica i en el Portal de l'ocupació pública catalana.*

4. *En els procediments de selecció de personal funcionari interí, sempre que la naturalesa i la durada prevista del nomenament ho permetin, s'ha de preveure un període de prova, que no pot excedir de sis mesos per a llocs de treball dels subgrups A1 i A2, ni de tres mesos per a la resta de grups i subgrups. Aquest període de prova ha de ser supervisat pel superior jeràrquic immediat de la persona seleccionada. No s'exigeix període de prova quan la persona seleccionada hagi prestat serveis durant un període mínim d'un any i disposi d'un informe d'avaluació favorable respecte d'un nomenament d'interinitat immediatament anterior en el mateix cos o escala.*

En els procediments de selecció de personal laboral temporal el període de prova es regeix pel que disposa la legislació laboral.

598/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

598 de 838

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

5. L'Escola d'Administració Pública de Catalunya pot convocar periòdicament processos de selecció de personal temporal per als diferents cossos, escales de personal funcionari, amb la finalitat de constituir borses d'ocupació temporal a les quals poden recórrer totes les administracions públiques catalanes, d'acord amb el conveni que subscriuguin a aquest efecte i sense perjudici de les altres borses d'ocupació pública temporal que hagin conveniat les administracions públiques catalanes.

6. En l'àmbit de l'Administració de la Generalitat, la selecció temporal s'ha d'efectuar preferentment amb la constitució de borses d'ocupació temporal.

Observació 620

A l'article 69, relatiu a la selecció d'empleats públics temporals, es proposa la modificació de l'apartat 3, en els termes següents:

3. La superació d'un procés selectiu sense obtenir plaça o de proves d'un procés selectiu d'accés a la condició de personal funcionari de carrera o personal laboral fix ~~constitueixen~~ hauria de constituir un mèrit preferent per a la selecció com a personal temporal del mateix cos, escala o categoria professional, **segons s'acordi amb la representació sindical**.

Aquesta observació s'ha d'entendre referida a l'actual article 67.

Valoració: Proposta parcialment atesa.

Per tal d'evitar reiteracions innecessàries, es fa remissió a la valoració de l'observació 619.

Observació 621

A l'article 69, relatiu a la selecció d'empleats públics temporals, es proposa la modificació de l'apartat 3, en els termes següents:

4. Amb caràcter general, tant per a l'accés a les borses d'ocupació pública com quan la selecció es dugui a terme mitjançant convocatòries específiques, s'ha de realitzar una prova selectiva, emprant algun dels instruments a què fan referència les lletres a) i e) de l'apartat segon de l'article 62. ~~En el supòsit que la selecció de personal temporal tingui com a causa la substitució de la persona titular del lloc de treball per a un període que no superi els tres mesos de durada, es podrà emprar qualsevol dels instruments de selecció previstos a l'article 62.~~ Queden exemptes de la realització de la prova les persones que hagin superat un procés selectiu d'accés sense obtenir plaça.

Els òrgans de selecció de personal temporal han de comptar, com a mínim, amb un membre acreditat per l'Escola d'Administració Pública de Catalunya en processos i tècniques selectives.

S'ha de prioritzar l'accés per borsa de treball i, només per inexistència de la mateixa o manca de persones candidates, utilitzar altres mètodes.

Aquesta observació s'ha d'entendre referida a l'actual article 67.

599/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

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

Valoració: Proposta no atesa.

El prioritzar o no la borsa de treball o les convocatòries específiques s'ha d'acordar i negociar en cadascuna de les administracions públiques i no es pot imposar en l'Avantprojecte de llei. També ens remetem a allò que ja s'ha dit en la valoració de l'observació 619.

Observació 622

A l'article 69, relatiu a la selecció d'empleats públics temporals, es proposa la modificació de l'apartat 6, en els termes següents:

*6. En els procediments de selecció de personal funcionari interí, sempre que la naturalesa i la durada prevista del nomenament ho permetin, s'ha de preveure un període de prova, que no pot excedir dels dos mesos per a llocs de treball classificats dins del grup A, ni d'un mes per a la resta de grups. Aquest període de prova ha de ser supervisat pel superior jeràrquic immediat de la persona seleccionada. No s'exigeix període de prova quan la persona seleccionada hagi prestat serveis durant un període mínim **igual al del període de prova exigít. D'un any i disposi d'un informe d'avaluació favorable respecte d'un nomenament d'interinitat immediatament anterior en el mateix cos o escala.***

No exigir període de prova durant un any com posa a l'article, sinó que el període ha de ser el mateix temps que el del període de prova exigít i que no existeixi avaluació desfavorable.

Aquesta observació s'ha d'entendre referida a l'actual article 67.

Valoració: Proposta no atesa.

L'excepció d'exigència de període de prova no pot ser tan curt i és indispensable que s'acrediti l'avaluació favorable respecte de nomenaments temporals anteriors. Per tal d'evitar reiteracions innecessàries, també ens remetem a allò que ja s'ha dit en la valoració de l'observació 619.

Observació 623

En relació amb l'article 75, sobre la jubilació forçosa, jubilació per incapacitat permanent i perllongament de la permanència en el servei actiu, es proposa la modificació de l'apartat 3, en els termes següents:

3. El personal funcionari pot sol·licitar, amb l'antelació que s'estableixi reglamentàriament, el perllongament de la permanència en el servei actiu fins, com a màxim, els setanta anys d'edat.

L'òrgan competent per a declarar les jubilacions ha de resoldre de manera expressa i motivada l'atorgament o la denegació del perllongament de la permanència en el servei actiu, informant la Junta de Personal corresponent, d'acord amb els criteris següents:

- a) L'aptitud per a l'acompliment de les tasques i funcions pròpies del lloc de treball que s'ocupa.*
- b) La conducta professional i els resultats de l'avaluació de l'acompliment.*
- c) Raons organitzatives derivades de la planificació i racionalització dels recursos humans.*

600/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25



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

d) L'absentisme durant l'any anterior a la sol·licitud del perllongament.

L'òrgan competent pot resoldre de manera motivada la finalització del perllongament autoritzat.

El perllongament de la permanència en el servei actiu s'ha d'autoritzar en qualsevol cas sempre **que** calgui completar el temps mínim de serveis per a causar dret a la pensió de jubilació, d'acord amb els requisits i les condicions establerts en el règim de Seguretat Social aplicable.

Aquesta observació s'ha d'entendre referida a l'actual article 73.

Valoració: Proposta no atesa.

La informació a la Junta de personal es pot exercir d'acord amb la normativa sectorial.

Observació 624

En relació amb l'article 76, referit a la rehabilitació de la condició de personal funcionari en les administracions públiques catalanes, es proposa la modificació de l'apartat 2, en els termes següents:

2. Els òrgans de govern de les administracions públiques poden autoritzar, amb caràcter excepcional i de forma motivada, la rehabilitació, a petició de la persona interessada, de qui hagi perdut la condició de personal funcionari per haver estat condemnat a la pena principal o accessòria d'inhabilitació, atenent les circumstàncies i l'entitat del delictes comès. **~~Si un cop transcorregut el termini de sis mesos per dictar la resolució no s'ha autoritzat de manera expressa, s'entén desestimada la sol·licitud.~~** En el cas que la resolució sigui de desestimació haurà de ser de forma expressa.

Aquesta observació s'ha d'entendre realitzada a l'actual article 74.

Valoració: Proposta no atesa.

Està justificat el silenci negatiu atès que cal una valoració prèvia de la petició de la persona interessada quan la rehabilitació és per haver perdut la condició de personal funcionari per haver estat condemnat a la pena principal o accessòria d'inhabilitació, aquesta rehabilitació només es pot concedir amb caràcter excepcional i de forma motivada pels òrgans de govern de les administracions públiques, a diferència de la resta de supòsits de rehabilitació.

Observació 625

En relació amb l'article 80, sobre la carrera professional vertical, es proposa la modificació de l'apartat 1, en els termes següents:

1. La carrera professional vertical del personal funcionari de carrera consisteix en l'ascens en l'estructura de llocs de treball de conformitat amb els sistemes ordinaris de provisió definitiva de llocs de treball regulats en aquesta Llei **per al personal funcionari.**

601/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

601 de 838



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

Aquesta observació s'ha d'entendre realitzada a l'actual article 78.

Valoració: Proposta no atesa.

No es considera necessari introduir aquesta precisió, atès que ja es desprèn que aquest és el sentit de les previsions relatives contingudes als articles 80 i 81, actuals articles 78 i 79 de l'Avantprojecte de Llei.

Observació 626

En relació amb l'article 81, sobre la carrera professional horitzontal, es proposa la modificació de l'apartat 4, en els termes següents:

4. La carrera professional horitzontal s'estructura en un mínim de quatre trams de desenvolupament professional en cada grup o subgrup i s'inicia en el primer tram del grup o subgrup al qual pertany el funcionari de carrera. Per a l'accés al primer i segon tram és necessari acreditar com a màxim tres anys d'exercici professional i, per als trams tercer i quart, com a màxim cinc anys.

S'han de computar els anys d'exercici professional en el grup o subgrup, amb independència que els serveis s'hagin prestat en el mateix o diferent lloc de treball. A aquest efecte, s'ha de computar com a temps de permanència el de servei actiu, així com també el temps que es romanguí en les situacions administratives que comportin el dret a la reserva del lloc de treball.

Aquesta observació s'ha d'entendre referida a l'actual article 79.

Valoració: Proposta no atesa.

El model de carrera ha d'esser homogeni per a totes les administracions públiques (a efectes de mobilitat interadministrativa és essencial i per no provocar greuges).

Observació 627

En relació amb l'article 81, sobre la carrera professional horitzontal, es proposa la modificació de l'apartat 8, en els termes següents:

8. Les administracions públiques catalanes han de regular la carrera professional horitzontal amb les condicions i efectes establerts en aquesta Llei.

El sistema de carrera professional horitzontal ha de ser únic en cada administració o àmbit sectorial d'aquesta.

El Govern de la Generalitat pot determinar, per reglament i a proposta del Consell de l'Ocupació Pública Catalana, els criteris comuns aplicables a la carrera professional horitzontal en el conjunt de les administracions públiques catalanes als efectes exclusius de facilitar la mobilitat interadministrativa dels funcionaris de carrera i el reconeixement mutu dels diferents trams de desenvolupament professional, respectant l'àmbit competencial local i universitari, mitjançant la negociació col·lectiva.

602/838

Doc.original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

602 de 838

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

Aquesta observació s'ha d'entendre referida a l'actual article 79.

Valoració: Proposta no atesa.

Aquest reglament ha de ser negociat en la mesa comuna de les administracions públiques catalanes atesa la seva afectació general.

Observació 628

En relació amb l'article 81, sobre la carrera professional horitzontal, es proposa la supressió de l'apartat 9, atès que es proposa la regulació mitjançant negociació col·lectiva (art. 81.4):

~~9. A l'Administració de la Generalitat de Catalunya, la valoració del desenvolupament professional per al reconeixement de cada tram de carrera professional correspon a una comissió tècnica. S'ha d'establir per reglament la composició i el funcionament de la comissió tècnica, així com el procediment i els efectes del reconeixement de la progressió professional.~~

Aquesta observació s'ha d'entendre referida a l'actual article 79.

Valoració: Proposta no atesa.

Es desconeix la finalitat de l'observació. La previsió d'una comissió tècnica per a la valoració del desenvolupament professional per al reconeixement de cada tram de carrera professional constitueix una garantia d'objectivitat i especialització.

Observació 629

En relació amb l'article 82, sobre la promoció interna del personal funcionari de carrera, es proposa la modificació de l'apartat 3, lletra a) en els termes següents:

3. Per participar als processos selectius de promoció interna, el personal funcionari de carrera ha de reunir els requisits següents:

a) *Posseir la titulació i la resta de requisits exigits per accedir al cos o escala corresponent. No obstant això, per a l'accés als diferents cossos i escales es pot eximir del requisit de titulació sempre que s'acrediti una antiguitat de deu anys en el cos o escala des del qual es vol promocionar o bé cinc anys i la superació d'un curs específic de formació.*

Aquesta valoració s'ha d'entendre referida a l'actual article 80.

Valoració: Proposta no atesa.

Aquesta proposta no s'adiu amb la normativa bàsica, l'article de la llei respecta la normativa bàsica quan exigeix de titulació per a l'accés per promoció interna al subgrup C2: "Per a l'accés a cossos i escales del subgrup C1 es pot eximir dels requisits de titulació sempre que s'acrediti una antiguitat de deu anys en un cos o escala del subgrup C2 o bé cinc anys i la superació d'un curs específic de formació."

603/838

Doc.original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

603 de 838

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

Convé destacar que, per bé que inicialment aquesta fou la valoració, el contingut de l'article ha estat objecte de modificació arran d'al·legacions posteriors, sense alterar el sentit de la valoració. Més endavant, en l'apartat V d'aquesta memòria, relatiu al tràmit addicional d'aportacions, es recull convenientment el canvi produït al respecte de l'actual article 80.

Així, l'article 80 resta redactat de la forma següent:

Article 80. La promoció interna del personal funcionari de carrera

3. Per participar en els processos selectius de promoció interna, el personal funcionari de carrera ha de reunir els requisits següents:

a) Posseir els requisits exigits per accedir al cos o escala, i si escau, àrea d'especialitat, corresponent.

Observació 630

En relació amb l'article 85, sobre l'avaluació de l'acompliment, es proposa la modificació de l'apartat 4, en els termes següents:

~~4.-Reglamentàriament s'establirà el sistema i el procediment per dur a terme l'avaluació de l'acompliment s'establiran, prèvia negociació col·lectiva, els sistemes d'avaluació de l'acompliment, l'atribució de competències per a efectuar l'avaluació amb criteris objectius i la periodicitat amb la qual es durà a terme, així com també es regularan els òrgans tècnics de caràcter col·legiat als quals correspongui la revisió de les avaluacions realitzades.~~

Aquesta observació s'ha d'entendre referida a l'actual article 83.

Valoració: Proposta no atesa.

La negociació col·lectiva es produeix d'acord amb les matèries subjectes a negociació i no cal repetir-ho en cada títol i capítol de l'Avantprojecte de llei.

Observació 631

En relació amb l'article 85, sobre l'avaluació de l'acompliment, es proposa la modificació de l'apartat , en els termes següents:

~~5. En l'àmbit de l'Administració de la Generalitat, el resultat de l'avaluació de l'acompliment pot ser impugnat, en el termini d'un mes a comptar des de l'endemà de la seva notificació, davant d'una comissió tècnica d'avaluació. Aquesta reclamació substitueix el recurs administratiu que correspongui. Es regularà la creació de comissions tècniques en les diferents administracions públiques, amb participació paritària de l'Administració i les organitzacions sindicals presents a la Mesa General de Negociació corresponent, per la valoració global dels processos realitzats i els resultats obtinguts, així com per la formulació de propostes de millora segons els resultats. Davant d'aquesta comissió es pot impugnar el resultat d'una avaluació de l'acompliment, en el termini d'un mes a comptar des de l'endemà de la seva notificació,~~

604/838

Doc.original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

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

sense perjudici del dret a presentar un recurs administratiu.

Aquesta observació s'ha d'entendre referida a l'actual article 83.

Valoració: Proposta no atesa.

La comissió tècnica d'avaluació és un òrgan tècnic col·legiat de resolució de reclamacions on la participació sindical ha de quedar exclosa. D'altra banda, no es considera adient imposar aquesta configuració organitzativa a la resta de les administracions públiques catalanes.

Observació 632

En relació amb l'article 86, relatiu als efectes de l'avaluació de l'acompliment, es proposa la modificació de l'apartat 2, en els termes següents:

*2. L'obtenció pels empleats públics d'un resultat desfavorable en l'avaluació de l'acompliment impedeix percebre el complement de rendiment i ha de tenir efectes, segons es **determini per reglament pel reglament anterior**, en la carrera horitzontal, la remoció del lloc de treball i l'autorització de compatibilitats.*

Així mateix, l'avaluació desfavorable pot comporta l'obligatorietat d'actualització i perfeccionament de la qualificació professional mitjançant la participació en els cursos de formació que s'estableixin a l'efecte.

Escau eliminar la possibilitat de remoció del lloc de treball per avaluació desfavorable, segons STS 634/2019, la remoció només s'ha de fer mitjançant expedient disciplinari.

Aquesta observació s'ha d'entendre referida a l'actual article 84.

Valoració: Proposta no atesa.

Es desconeix la finalitat de l'observació.

Observació 633

En relació amb l'article 87, relatiu als principis generals de la provisió de llocs de treball, es proposa la modificació de l'apartat 1, en els termes següents:

*1. Les administracions públiques catalanes han de proveir els llocs de treball mitjançant procediments que garanteixin els principis d'igualtat, mèrit, capacitat, publicitat i transparència, **prèvia negociació col·lectiva**.*

Aquesta observació s'ha d'entendre referida a l'actual article 85.

Valoració: Proposta no atesa.

La negociació col·lectiva es produeix d'acord amb les matèries subjectes a negociació i no cal repetir-ho en cada títol i capítol de l'Avantprojecte de llei.

605/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

605 de 838

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

Observació 634

En relació amb l'article 87, relatiu als principis generals de la provisió de llocs de treball, es proposa la modificació de l'apartat 2, en els termes següents:

2. Els llocs de treball reservats a personal funcionari es proveeixen de forma definitiva mitjançant els sistemes ordinaris de concurs de provisió ~~o de lliure designació~~, d'acord amb l'establert a les relacions de llocs de treball o als instruments de gestió complementària.

S'elimina el concepte de "lliure designació", d'acord amb el previst a l'article 80.4 del TREBEP: "Los titulares de los puestos de trabajo provistos por el procedimiento de libre designación con convocatoria pública podrán ser cesados discrecionalmente. En caso de cese, se les deberá asignar un puesto de trabajo conforme al sistema de carrera profesional propio de cada Administración Pública y con las garantías inherentes de dicho sistema".

Aquesta observació s'ha d'entendre referida a l'actual article 85.

Valoració: Proposta no atesa.

No es correspon l'observació amb el caràcter de sistema de provisió de lliure designació.

Observació 635

En relació amb l'article 87, relatiu als principis generals de la provisió de llocs de treball, es proposa la modificació de l'apartat 4, en els termes següents:

4. Els llocs de treball reservats a personal funcionari es poden proveir de forma extraordinària mitjançant els sistemes previstos a l'article 100 d'aquesta Llei.

Aquesta provisió extraordinària ha d'estar justificada per causes objectives, acordades en la Mesa General de Negociació de l'administració corresponent, i tindrà caràcter definitiu o provisional segons determina la llei. En el cas que sigui provisional tindrà la mínima durada possible. El sistema de la provisió extraordinària es regirà mitjançant un reglament que ha de ser acordat a la Mesa Comuna de les administracions públiques.

Aquesta observació s'ha d'entendre referida a l'actual article 85.

Valoració: Proposta no atesa.

Qualsevol mesura que afecti condicions de treball ha de ser objecte de negociació d'acord amb el Text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic, aprovat pel Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre (TREBEP).

Observació 636

En relació amb l'article 90, relatiu al concurs general de provisió de llocs de treball, es proposa la modificació de l'apartat 1, en els termes següents:

606/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

606 de 838

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

1. Els concursos de provisió de llocs de treball són generals quan es convoquin llocs de treball base. Cada dos anys, com a mínim, i **sempre abans de la resolució d'una convocatòria d'oferta pública d'ocupació**, s'han de publicar les convocatòries de concurs general per proveir amb caràcter definitiu els llocs de treball vacants.

Aquesta observació s'ha d'entendre referida a l'actual article 88.

Valoració: Proposta no atesa.

Aquesta circumstància és pròpia del desenvolupament reglamentari per part de cada administració pública i no pot imposar-se amb caràcter general.

Malgrat aquesta fou la valoració, tal com es recull convenientment en l'apartat V d'aquesta memòria relatiu al tràmit adicional d'aportacions, l'apartat 1 de l'article 88 ha estat objecte de modificació, de manera que s'ha atès la proposta de redacció de l'Ajuntament de Barcelona, pel que fa a circumscriure la periodicitat bianual dels concursos generals a l'Administració de la Generalitat, sense alterar el sentit de la valoració.

Així, l'apartat 1 de l'article 88 queda redactat de la forma següent:

1. Els concursos de provisió de llocs de treball són generals quan es convoquin llocs de treball base.

En l'àmbit de l'Administració de la Generalitat, cada dos anys, com a mínim, s'han de publicar les convocatòries de concurs general per proveir amb caràcter definitiu els llocs de treball vacants.

Observació 637

En relació amb l'article 91, referit al concurs específic de provisió de llocs de treball, es proposa la modificació de l'apartat 2, en els termes següents:

2. En els concursos de provisió específics es pot preveure l'elaboració de memòries, la realització d'entrevistes **avaluables** i tests professionals o la valoració d'informes d'avaluació o d'altres sistemes anàlegs.

Aquesta observació s'ha d'entendre referida a l'actual article 89.

Valoració: Proposta no atesa.

En primer lloc, cal tenir present que els concursos són específics quan la convocatòria es realitza en funció d'una descripció pròpia i individualitzada de cada lloc de treball, tenint en compte la naturalesa, finalitat, funcions i tasques bàsiques dels llocs objecte de la convocatòria. En aquest sentit, les bases de les convocatòries dels concursos específics han de vetllar perquè els mèrits i capacitats a valorar s'adaptin al perfil professional bàsic i al contingut i les característiques específiques de cada lloc de treball a proveir.

D'acord amb això, la redacció actual d'aquest article de l'Avantprojecte de Llei de l'ocupació pública catalana és la més idònia a la finalitat pretesa ja que permet que les bases de la

607/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

607 de 838

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

convocatòria puguin determinar la realització de les proves esmentades a l'article, així com establir, si s'escau, la seva valoració i en quins termes en funció del lloc de treball convocat.

D'altra banda, l'acceptació de la redacció proposada implicaria imposar que les entrevistes siguin sempre avaluable sense tenir en compte les característiques particulars de cada lloc de treball.

Així mateix, la redacció proposada podria vulnerar el principi de seguretat jurídica, ja que podria generar confusió sobre si la resta de proves incloses en el mateix article poden ser avaluable, atès que no es preveu de manera expressa, a diferència de l'entrevista.

Finalment, la redacció actual d'aquest article garanteix la potestat d'autoorganització de les administracions locals i universitats públiques catalanes i la seva autonomia.

Observació 638

En relació amb l'article 91, referit al concurs específic de provisió de llocs de treball, es proposa afegir un nou apartat 5, amb la redacció següent:

5. En la comissió de selecció dels concursos específics hi serà present, amb veu però sense vot, la representació legal de les treballadores.

Aquesta observació s'ha d'entendre referida a l'actual article 89.

Valoració: Proposta no atesa.

La participació sindical ha de quedar exclosa en els òrgans de caràcter estrictament tècnics.

Observació 639

En relació amb l'article 92, referit a la lliure designació, es proposa la modificació de l'apartat 2, en els termes següents:

2. Es proveeixen pel sistema de lliure designació els llocs de treball d'especial responsabilitat i confiança professional que es determinin a les relacions de llocs de treball i que tinguin un complement de destí superior a 28.

Aquesta observació s'ha d'entendre referida a l'actual article 90.

Valoració: Proposta no atesa.

No es pot acceptar aquesta proposta atès que atemptaria contra l'autonomia local i universitària.

Observació 640

En relació amb l'article 92, referit a la lliure designació, es proposa la modificació de l'apartat 3, en els termes següents:

608/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

608 de 838

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

3. La persona titular de la unitat directiva, l'organisme o l'entitat d'adscripció del lloc de treball convocat ha d'emetre un informe previ d'idoneïtat al nomenament corresponent, **que serà tramès prèviament a l'òrgan de representació legal, que podrà aportar informe.**

Aquesta observació s'ha d'entendre referida a l'actual article 90.

Valoració: Proposta no atesa.

La participació sindical ha de quedar exclosa en els òrgans de caràcter estrictament tècnics.

Observació 641

En relació amb l'article 94, referit a l'obligatorietat de participar en processos de provisió definitiva, es proposa la modificació de l'apartat 1, en els termes següents:

1. El personal funcionari de carrera que ocupi amb caràcter provisional llocs de treball base i no tingui una destinació definitiva està obligat a participar en els concursos generals de provisió de llocs de treball de llur cos o escala. En el cas que no hi participi, ~~se l'declara d'ofici en situació d'excedència voluntària per interès particular, se l'assignarà d'ofici un lloc de treball vacant.~~

Al personal funcionari que participi obligatòriament i no obtingui cap de les destinacions sol·licitades, se l'ha d'adjudicar, en el concurs general i amb caràcter definitiu, un lloc de treball d'entre les vacants del concurs que no hagin estat adjudicades prèviament, en els termes que estableixi la convocatòria. Quan no sigui possible l'adjudicació d'un lloc de treball definitiu en el concurs general, ha de restar a disposició de l'òrgan competent, el qual l'ha d'adscriure provisionalment a un altre lloc de treball en els termes establerts a la convocatòria.

Aquesta observació s'ha d'entendre referida a l'actual article 92.

Valoració: Proposta no atesa.

La no participació voluntària quan hi ha obligació de fer-ho ha de comportar una conseqüència jurídica diferent que no pot ser la mateixa que en la que ja es trobava el personal, és a dir, l'assignació d'ofici d'un lloc de treball vacant, doncs es mantindria el personal funcionari de carrera sense destinació definitiva *sine die*. Per aquest motiu, tal com ja preveu el Decret legislatiu 1/1997, la conseqüència de no participar en el concurs (no pas de no obtenir destinació definitiva havent-hi participat) ha de ser la declaració d'excedència voluntària per interès particular. Aquesta mesura obeeix a la necessitat de disposar de la màxima estabilitat en els llocs de treball (ocupacions definitives).

Observació 642

En relació amb l'article 94, referit a l'obligatorietat de participar en processos de provisió definitiva, es proposa la modificació de l'apartat 2, en els termes següents:

2. El personal funcionari de carrera que ocupi amb caràcter provisional llocs de treball de comandament o singulars ha de participar obligatòriament en la convocatòria per proveir definitivament mitjançant concurs específic ~~o lliure designació~~ el lloc de treball que ocupa

609/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

609 de 838

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

provisionalment i, en el cas que no hi participi, s'ha de reincorporar al lloc de treball que te reservat i, en el seu defecte, ha de ser adscrit provisionalment a un altre lloc de treball.

Aquesta observació s'ha d'entendre referida a l'actual article 92.

Valoració: Proposta no atesa.

Es desconeix la finalitat de l'observació.

Observació 643

Es proposa la modificació de l'article 95 sobre la remoció i cessament en els llocs de treball, en els termes següents:

1. La remoció del lloc només és possible per la imposició d'una sanció, un cop finalitzat un expedient disciplinari o, si és per causa no disciplinaria, per aplicació de la normativa referida als procediments previstos en l'àmbit de la salut laboral.

2. El cessament en els llocs de treball obtinguts pel procediment de lliure designació és discrecional i ha de ser motivat en qualsevol cas.

Actualment per Sentència del Tribunal Suprem no es pot aplicar remoció d'una plaça definitiva per un expedient contradictori. Cal un expedient disciplinari com indica el TREBEP. En la Sentència no 634/2019 s'estima parcialment el recurs de CCOO, concretament es procedeix a anul·lar l'article 21.1.c i 22 del Decret, així com també l'últim incís de la lletra b) de l'article 15.2 de la mateixa disposició general. Aquesta Sentència confirma que la remoció del lloc de treball docent per avaluació negativa només ha de ser possible per la imposició d'una sanció, un cop finalitzat un expedient disciplinari amb totes les garanties processals o, si és per causa no disciplinaria, per aplicació de la normativa referida als procediments previstos en l'àmbit de la salut laboral.

Aquesta observació s'ha d'entendre referida a l'actual article 93.

Valoració: Proposta no atesa.

Les causes de remoció de llocs de treball, d'acord amb la normativa vigent, no responen exclusivament a un expedient disciplinari.

Observació 644

En relació amb l'article 101, relatiu a la comissió de serveis de règim general, es proposa la modificació de l'apartat 1, en els termes següents:

1. El personal funcionari de carrera, per raons d'urgència i motivades en les necessitats del servei, pot ser assignat en comissió de serveis en un lloc de treball que estigui vacant o reservat a d'altres funcionaris, sempre que reuneixi els requisits establerts per a la seva ocupació en la relació de llocs de treball o els instruments de gestió complementaris, aquestes places es proveiran respectant els criteris d'igualtat, mèrit, capacitat i publicitat.

610/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

610 de 838

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

Aquesta observació s'ha d'entendre referida a l'actual article 99.

Valoració: Proposta no atesa.

Tots els sistemes de provisió es subjecten als principis d'igualtat, mèrit i capacitat d'acord amb l'Avantprojecte de llei.

Observació 645

En relació amb l'article 101, relatiu a la comissió de serveis de règim general, es proposa la modificació de l'apartat 2, en els termes següents:

*2. Les comissions de serveis tenen caràcter voluntari i resten sense efecte per raó de servei, perquè es proveeix el lloc de treball amb caràcter definitiu o automàticament, pel transcurs del termini **màxim** de dos anys per als llocs de treball base i sis mesos per als llocs de treball singulars i de comandament. En cas que el lloc de treball es trobi reservat, aquests terminis operen un cop s'extingeixi aquesta reserva.*

El personal funcionari de carrera pot renunciar a la comissió de serveis, prèvia acceptació expressa de l'òrgan que l'ha autoritzat, el qual podrà condicionar-la a la finalització de les tasques prioritàries o urgents que tingui encomanades.

Aquesta observació s'ha d'entendre referida a l'actual article 99.

Valoració: S'atén la proposta.

S'afegeix que el termini de dos anys sigui màxim, de manera que l'apartat 2 de l'article 99 queda redactat de la forma següent:

2. Les comissions de serveis tenen caràcter voluntari i resten sense efecte per necessitats del servei, perquè es proveeix el lloc de treball amb caràcter definitiu o, automàticament, pel transcurs del termini màxim de dos anys per als llocs de treball base i d'un any per als llocs de treball singulars i de comandament. En cas que el lloc de treball es trobi reservat, aquests terminis operen un cop s'extingeixi aquesta reserva.

El personal funcionari de carrera pot renunciar a la comissió de serveis, amb l'acceptació prèvia expressa de l'òrgan que l'ha autoritzat, el qual podrà condicionar-la a la finalització de les tasques prioritàries o urgents que tingui encomanades.

Observació 646

En relació amb l'article 102, referent a la promoció interna temporal, es proposa la modificació de l'apartat 1, en els termes següents:

*1. El personal funcionari de carrera, per necessitats del servei i d'acord amb el que es prevegi reglamentàriament **i complint els principis d'igualtat, mèrit, capacitat i publicitat**, pot ocupar voluntàriament i per un període màxim de dos anys, llocs de treball vacants de cossos o escales diferents al del seu grup o subgrup professional, sempre que pertanyi a un cos o escala que permeti l'accés mitjançant promoció interna, disposi de la titulació requerida i compleixi la resta de requisits exigits a la relació de llocs de treball o, en el seu cas, als*

611/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

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

instruments de gestió de llocs complementària.

Aquesta observació s'ha d'entendre referida a l'actual article 100.

Valoració: Proposta no atesa.

Tots els sistemes de provisió es subjecten als principis d'igualtat, mèrit i capacitat d'acord amb l'Avantprojecte de llei.

Observació 647

En relació amb l'article 103, referit a la comissió de serveis en altres administracions públiques, es proposa la modificació de l'apartat 1, en els termes següents:

1. El personal funcionari de carrera pot ser assignat voluntàriament en comissió de serveis a un lloc de treball d'una altra administració pública amb les condicions establertes per a la comissió de serveis de règim general.

Aquesta comissió de serveis només es podrà realitzar quan l'administració de destinació hagi motivat la impossibilitat de proveir el lloc de treball de forma ordinària o extraordinària amb el seu personal. La representació legal de les treballadores i treballadors d'ambdues administracions estaran informades d'aquestes motivacions.

Aquesta observació s'ha d'entendre referida a l'actual article 101.

Valoració: Proposta no atesa.

L'Avantprojecte de llei no pot dificultar la mobilitat del personal funcionari entre administracions públiques.

Observació 648

En relació amb l'article 104 sobre la comissió de serveis de caràcter forçós, es proposa la seva modificació en els termes següents:

*1. Poden acordar-se comissions de serveis de caràcter forçós, per necessitats del servei i per un període màxim de dos anys, sempre que **no s'hagin pogut cobrir mitjançant altres sistemes de provisió extraordinària voluntaris, definits en aquesta llei. Aquestes comissions es desenvoluparan reglamentàriament. Que s'acrediti la inexistència de personal funcionari en la unitat orgànica o localitat corresponent per desenvolupar de manera urgent les funcions del lloc de treball vacant, o si aquests funcionaris no disposen dels requeriments i les condicions necessàries per al seu exercici.***

2. Les retribucions d'aquest personal seran les més beneficioses per a la persona afectada.

Si el lloc de treball que s'exerceix en comissió de serveis forçosa té assignades unes retribucions inferiors a les pròpies del lloc de treball reservat d'origen, es té dret a percebre un complement transitori per la diferència durant la vigència de la comissió

612/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

612 de 838

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

~~de serveis forçosa.~~

~~La comissió de serveis forçosa que comporti un canvi de la localitat de destinació dona lloc a les indemnitzacions establertes reglamentàriament.~~

3. La comissió de serveis de caràcter forçós només s'acordarà en atenció a les necessitats del servei, **escoltada la RLT**, i respectarà les condicions essencials de treball del personal que pugui resultar afectat.

En cas que no s'accepti la modificació, es proposa el següent redactat alternatiu:

2. Si el lloc de treball que s'exerceix en comissió de serveis forçosa té assignades unes retribucions inferiors a les pròpies del lloc de treball reservat d'origen, es té dret a percebre un complement transitori **no absorbible** per la diferència durant la vigència de la comissió de serveis forçosa.

La comissió de serveis forçosa que comporti un canvi de la localitat de destinació dona lloc a les indemnitzacions establertes reglamentàriament.

Aquesta observació s'ha d'entendre referida a l'actual article 102.

Valoració: Proposta no atesa.

En la regulació de la comissió de serveis de caràcter forçós prevista a l'article 102 de l'Avantprojecte de llei s'estableixen les màximes garanties per les persones que poden resultar afectades.

Observació 649

En relació amb l'article 106, referent a l'atribució temporal de funcions, es proposa la modificació de l'apartat 1, en els termes següents:

1. Excepcionalment i quan les necessitats dels serveis ho justifiquin, es poden atribuir per un màxim de dos anys i amb caràcter voluntari o forçós, funcions, tasques o responsabilitats diferents de les pròpies del lloc de treball que s'ocupi, sempre que resultin adequades al cos o escala de pertinença. **En cas de caràcter forçós, es seguirà el reglament establert.**

L'atribució temporal de funcions pot consistir en desenvolupar funcions no assignades específicament als llocs de treball inclosos en les relacions de llocs de treball o en realitzar tasques que, per causa del seu volum temporal o per altres raons conjunturals, no puguin ser ateses pel personal funcionari que les té assignades.

Aquesta observació s'ha d'entendre referida a l'actual article 104.

Valoració: Proposta no atesa.

Els sistemes de provisió extraordinaris han de ser objecte de desenvolupament reglamentari en cadascuna de les administracions públiques.

613/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

613 de 838

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

Observació 650

En relació amb l'article 107, relatiu a l'adscripció temporal a projectes, es proposa la modificació de l'apartat 2, en els termes següents:

2. El projecte ha de contenir els objectius; les funcions i tasques que se'n deriven; els indicadors i resultats per a l'avaluació del projecte; les necessitats de personal vinculades i les seves característiques amb la determinació dels coneixements i l'expertesa requerits; la direcció de les actuacions; l'adscripció orgànica; la seva durada que no podrà excedir de quatre anys; l'aportació de mitjans materials i tecnològics necessaris i, ~~excepcionalment~~, el cost i el seu finançament.

El projecte es caracteritza per la creació d'un equip pluridisciplinari de personal funcionari de carrera i, si s'escau, personal laboral fix, expert en els àmbits transversals o especialitzats relacionats directament amb els objectius del projecte.

Aquesta observació s'ha d'entendre referida a l'actual article 105.

Valoració: S'atén la proposta.

S'elimina la paraula "excepcionalment", de manera que l'apartat 2 de l'article 105 queda redactat en els termes següents:

2. El projecte ha de contenir els objectius; les funcions i tasques que se'n deriven; els indicadors i resultats per a l'avaluació del projecte; les necessitats de personal vinculades i les seves característiques amb la determinació dels coneixements i l'expertesa requerits; la direcció de les actuacions; l'adscripció orgànica; la ~~seva~~ durada, que no podrà excedir ~~de~~ els quatre anys; l'aportació de mitjans materials i tecnològics necessaris i, ~~excepcionalment~~ el cost i el seu finançament.

El projecte es caracteritza per la creació d'un equip pluridisciplinari de personal funcionari de carrera i, si escau, personal laboral fix, expert en els àmbits transversals o especialitzats relacionats directament amb els objectius del projecte.

Observació 651

En relació amb l'article 107, relatiu a l'adscripció temporal a projectes, es proposa la modificació de l'apartat 3, en els termes següents:

*3. La cobertura de les necessitats de personal dels projectes s'ha de dur a terme **seguint els mecanismes reglamentaris**, mitjançant l'adscripció temporal de personal funcionari de carrera dels òrgans o unitats participants.*

El personal laboral fix s'adscriu als projectes de conformitat amb la legislació laboral i el conveni col·lectiu d'aplicació.

Aquesta observació s'ha d'entendre referida a l'actual article 105.

Valoració: Proposta no atesa.

614/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

614 de 838



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

Els sistemes de provisió extraordinaris han de ser objecte de desenvolupament reglamentari, prèvia negociació col·lectiva, en cadascuna de les administracions públiques.

Observació 652

En relació amb l'article 107, relatiu a l'adscripció temporal a projectes, es proposa la modificació de l'apartat 5, en els termes següents:

*5. L'atribució temporal de funcions té caràcter voluntari i només excepcionalment pot tenir caràcter forçós, sempre que s'acrediti la inexistència de personal voluntari amb el perfil professional adequat i es justifiqui la impossibilitat de garantir l'adequada prestació de les funcions vinculades al projecte, **escoltada l'RLT**.*

Aquesta observació s'ha d'entendre referida a l'actual article 105.

Valoració: Proposta no atesa.

No s'entén el concepte "escoltada l'RLT".

Observació 653

En relació amb l'article 108, referit a l'acumulació de tasques, es proposa la modificació de l'apartat 1, en els termes següents:

1. Amb la finalitat de facilitar el funcionament adequat dels serveis públics i per tal de resoldre una necessitat conjuntural de caràcter prioritari o una situació d'urgència, es poden acumular les funcions i tasques pròpies d'un lloc de comandament en un funcionari de carrera que ocupi un altre lloc de comandament.

*El personal funcionari de carrera que acumuli les tasques d'un altre lloc de comandament ha de percebre, a part de les retribucions pròpies del seu lloc de treball, el cinquanta per cent del sou base del grup o subgrup corresponent i el **cinquanta cent** per cent del complement de destinació que correspongui al lloc acumulat.*

Aquesta observació s'ha d'entendre referida a l'actual article 106.

Valoració: Proposta no atesa.

L'acumulació transitòria de dos llocs de treball no pot comportar la retribució íntegra atès que la dedicació no pot ser igual.

Observació 654

En l'article 112, relatiu a l'adscripció provisional de llocs de treball, es proposa, en l'apartat 1, la supressió de la lletra e):

1. L'adscripció provisional de llocs de treball te lloc per les causes següents:

615/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

615 de 838

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

~~e) Amb motiu de la primera adjudicació de llocs de treball de processos de selecció, segons es determini reglamentàriament.~~

Aquesta observació s'ha d'entendre referida a l'actual article 110.

Valoració: Proposta atesa.

Es suprimeix el contingut del que era l'apartat e) d'acord amb l'observació rebuda. De manera que l'actual article 110 queda redactat de la forma següent:

Article 110. Adscripció provisional de llocs de treball

1. L'adscripció provisional de llocs de treball té lloc per les causes següents:

- a) Quan el personal funcionari de carrera cessa en el seu lloc de treball o és remogut del lloc de treball sense obtenir-ne un altre per cap dels sistemes de provisió.*
- b) Per renúncia del personal funcionari de carrera al lloc de treball, acceptada per l'Administració.*
- c) Per reingrés al servei actiu procedent de situacions administratives sense reserva de lloc de treball o amb reserva de destinació.*
- d) Per rehabilitació de la condició de personal funcionari, en els supòsits previstos en aquesta Llei.*
- e) Amb motiu de la supressió o amortització del lloc de treball que s'ocupa.*

Observació 655

A l'article 113, sobre la permuta de llocs de treball, es proposa la supressió de l'aparat 3:

~~3. El Govern de la Generalitat, a proposta del Consell de l'Ocupació Pública Catalana, establirà reglamentàriament el sistema de permutes interadministratives.~~

El reglament s'haurà de negociar a la Mesa Comuna de les Administracions Públiques.

Aquesta observació s'ha d'entendre referida a l'actual article 111.

Valoració: Proposta no atesa.

El sistema reglamentari de permutes interadministratives ha de subjectar-se a la prèvia negociació col·lectiva en la mesa comuna i és innecessari establir-ho reglamentàriament.

Observació 656

A l'article 114, sobre la mobilitat per motius de salut, es proposa la modificació de l'aparat 1 en els termes següents:

1. El personal funcionari pot sol·licitar l'adscripció a d'altres llocs de treball quan per motius de salut, de discapacitat o diversitat funcional no li sigui possible realitzar adequadament les tasques assignades al seu lloc de treball, previ informe de la unitat de Vigilància de la Salut del servei de prevenció de riscos laborals.

616/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

616 de 838

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

Aquesta observació s'ha d'entendre referida a l'actual article 112.

Valoració: Proposta no atesa.

No es pot admetre la proposta atès que es tracta d'una qüestió organitzativa.

Observació 657

A l'article 114, sobre la mobilitat per motius de salut, es proposa afegir un nou apartat 5 amb la redacció següent:

5. Si el nou lloc de treball té assignades unes retribucions inferiors a les pròpies del lloc de treball d'origen, es té dret a percebre un complement transitori no absorbible per la diferència durant la vigència de l'adscripció.

Aquesta observació s'ha d'entendre referida a l'actual article 112.

Valoració: Proposta no atesa.

Les garanties retributives en el supòsit de mobilitat per motius de salut, s'han d'establir per la corresponent norma en cada administració pública.

Observació 658

En relació amb l'article 115, relatiu a la mobilitat per raó de violència masclista, es proposa la modificació de l'apartat 5 en els termes següents:

5. Les administracions públiques catalanes poden adoptar mesures equivalents a les establertes en aquesta disposició per als supòsits d'assetjament sexual, per raó de sexe o assetjament psicològic, de les quals s'informarà a l'OPPI corresponent.

Aquesta observació s'ha d'entendre referida a l'actual article 113.

Valoració: Proposta no atesa.

Les mesures equivalents hauran de ser objecte de negociació.

Observació 659

En relació amb l'article 118, sobre la mobilitat interadministrativa, es proposa la modificació de l'apartat 1 en els termes següents:

1. El personal funcionari de carrera pot accedir a llocs de treball d'altres administracions públiques catalanes, d'acord amb els requisits i condicions que s'estableixen en aquesta Llei, mitjançant els sistemes de provisió. ~~La participació en concursos de provisió o pel sistema de lliure designació.~~

Aquest personal mantindrà els drets consolidats relacionats amb l'antiguitat i el grau consolidat.

617/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

617 de 838

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

Aquesta observació s'ha d'entendre referida a l'actual article 116.

Valoració: Proposta no atesa.

L'Avantprojecte de llei elimina el grau personal.

Observació 660

En relació amb l'article 118, sobre la mobilitat interadministrativa, es proposa la modificació de l'apartat 2, lletra b), en els termes següents:

2) El personal funcionari de carrera que disposi d'aquesta acreditació té dret a la mobilitat per totes les administracions públiques catalanes, ~~amb independència del que disposin les respectives relacions de llocs de treball~~, i sempre que compleixi els requisits establerts a la convocatòria. Les administracions públiques que no disposin de relació de llocs de treball només podran proveir mitjançant concurs general o específic.

Aquesta observació s'ha d'entendre referida a l'actual article 116.

Valoració: Proposta no atesa.

És indispensable mantenir la previsió per significar que és un sistema de mobilitat que no depèn de les relacions de llocs de treball.

Malgrat aquesta fou la valoració de l'observació, tal com es recull convenientment en els apartats V.1 i VII d'aquesta memòria, l'article 116 ha estat objecte de diverses modificacions, sense alterar el sentit de la present valoració, i finalment ha quedat redactat de la forma següent:

Article 116. Mobilitat interadministrativa

1. El personal funcionari de carrera pot accedir a llocs de treball d'altres administracions públiques catalanes, d'acord amb els requisits i condicions que s'estableixen en aquesta Llei, mitjançant la participació en concursos de provisió o pel sistema de lliure designació.

2. Les administracions públiques catalanes promouran la mobilitat interadministrativa del personal funcionari mitjançant la subscripció de convenis en el marc del sistema d'acreditacions per a la mobilitat interadministrativa. Aquestes acreditacions es podran obtenir a través d'algun dels procediments següents:

a) La superació d'un procés selectiu d'accés al cos o escala corresponent gestionat per l'Escola d'Administració Pública de Catalunya.

b) La superació d'una prova selectiva i específica d'acreditació de coneixements i competències professionals, que ha de convocar periòdicament l'Escola d'Administració Pública de Catalunya.

El personal funcionari de carrera que resulti acreditat d'acord amb algun dels procediments anteriors té dret a la mobilitat entre les administracions públiques catalanes sempre que tant l'Administració d'origen com la de destinació hagin subscrit el corresponent conveni de

618/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

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

mobilitat interadministrativa, amb independència del que disposin les respectives relacions de llocs de treball, i sempre que es compleixin els requisits establerts a la convocatòria.

3. El personal funcionari de carrera que hagi fet efectiu el dret a la mobilitat interadministrativa mitjançant el sistema d'acreditacions, haurà de romandre en l'administració de destinació un mínim de cinc anys des que hi va ser-hi destinat.

4. L'Escola d'Administració Pública de Catalunya ha de disposar d'un registre del personal funcionari de carrera acreditat per a la mobilitat interadministrativa el qual ha de ser accessible a les administracions públiques catalanes que hagin subscrit convenis a l'efecte.

5. Quan les funcions dels cossos i escales siguin homologables, la mobilitat entre les administracions públiques es pot dur a terme, així mateix, de conformitat amb els requisits i condicions que determini prèviament l'administració de destinació en les relacions de llocs de treball i d'acord amb el que disposi la convocatòria corresponent, conforme al principi de reciprocitat.

Observació 661

Es proposa la modificació de l'article 119, sobre la mobilitat intersectorial en l'àmbit de la Generalitat, en els termes següents:

*En l'àmbit de l'Administració de la Generalitat, la **Mesa General de Negociació** determinarà reglamentàriament els criteris per tal que el personal funcionari docent o estatutari pugui accedir a determinats llocs de treball d'altres àmbits sectorials de l'Administració de la Generalitat en atenció a les funcions i característiques del lloc de treball que s'hagi de proveir, i en farà el seguiment.*

Aquesta observació s'ha d'entendre referida a l'actual article 117.

Valoració: Proposta no atesa.

La mesa no té potestat reglamentària, sens perjudici de la negociació que correspondrà realitzar.

Observació 662

Es proposa incloure a l'article 100 (modalitats de sistemes extraordinaris de provisió de lloc de treball del personal funcionari de carrera) la "**Mobilitat per transferència de serveis d'altres administracions públiques**", atès que no figura.

Aquesta observació s'ha d'entendre referida a l'actual article 98.

Valoració: Proposta no atesa.

Aquesta mobilitat per transferència de serveis està regulada en un altre article, en concret el 120 de l'Avantprojecte de Llei: "Article 120. Mobilitat per transferència de serveis d'altres administracions públiques", que es correspon amb l'actual article 118 de l'Avantprojecte de Llei.

619/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

619 de 838

V. TRÀMIT ADDICIONAL D'APORTACIONS

Un cop analitzades les observacions rebudes en els tràmits preceptius d'audiència i informació pública, s'ha constatat que s'ha rebut un elevat nombre d'observacions, i que algunes d'elles tenen una especial rellevància tècnica, jurídica o de gestió, que pot incidir de manera significativa en la configuració definitiva de l'Avantprojecte de Llei.

Igualment, arran de les aportacions formulades, s'han detectat diferències d'encaix de les previsions del text legal en atenció a les particularitats organitzatives de cadascuna de les administracions públiques catalanes, la qual cosa fa necessari un espai addicional de contrast i diàleg per procurar ajustar el contingut de la proposta normativa a la diversitat institucional existent, per tal d'aplegar el màxim consens.

En aquest sentit, s'han identificat qüestions específiques, com la regulació dels cossos i escales, el contingut de les relacions de llocs de treball i els instruments de gestió dels llocs de treball, el directiu públic professional o la mobilitat interadministrativa, entre d'altres, que precisen d'un marc de treball complementari.

En aquest context, la unitat promotora de la iniciativa considera jurídicament viable i del tot pertinent la realització d'un tràmit addicional de participació obert als principals actors implicats, administracions locals catalanes, universitats públiques de Catalunya i la representació sindical.

La seva realització no altera el caràcter preceptiu dels tràmits ja efectuats, sinó que els complementa, per tal de reforçar el procés d'elaboració normativa i afavorir una millor regulació.

1. Associació Catalana de Municipis (ACM) i Federació de Municipis de Catalunya (FMC).

En el marc d'aquest tràmit addicional d'aportacions, la unitat promotora, l'Associació Catalana de Municipis (ACM) i la Federació de Municipis de Catalunya (FMC) consensuen realitzar dues sessions tècniques sobre l'Avantprojecte de Llei de l'ocupació pública catalana. Tanmateix finalment es desenvolupen tres reunions, en dates, 17, 23 i 29 d'octubre de 2024. A l'expedient hi ha deguda constància d'aquestes reunions i el seu contingut.

En aquests sessions tècniques es tracten principalment els temes següents:

1) Llocs de treball de naturalesa funcional i laboral.

L'article 9.2 del Text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic, aprovat pel Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre (en endavant, TREBEP), determina que les funcions que impliquin participació directa o indirecta en l'exercici de les potestats públiques o en la salvaguarda dels interessos generals de les administracions públiques corresponen exclusivament als funcionaris públics, en els termes que s'estableixin en la llei de desenvolupament de cada administració pública.

L'Avantprojecte de llei de l'ocupació pública catalana (en endavant, ALOPC) preveu a l'article

620/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

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

38 que, amb caràcter general, els llocs de treball estan reservats a personal funcionari, determinant de forma específica les funcions reservades en qualsevol cas a aquests llocs.

L'article 39 preveu que excepcionalment els llocs de treball poden ser ocupats per personal en règim laboral per al desenvolupament de les funcions que s'hi determinen.

Les entitats municipalistes (ACM i FMC) han fet les observacions i al·legacions següents:

- Haurien de ser les entitats locals les que classifiquin la naturalesa funcional i els llocs de treball l'acompliment dels quals impliqui la participació directa o indirecta en l'exercici de les potestats públiques o en la salvaguarda dels interessos generals.
- No s'hauria d'optar per l'excepcionalitat del règim laboral, sinó que hauria de quedar a criteri de cada ens local. La realitat local és diversa, a molts ajuntaments la plantilla sencera pràcticament és laboral. Proposen que siguin les entitats locals, així com el seu respectiu sector públic, els que a través dels respectius instruments d'ordenació determinin els llocs que tinguin naturalesa laboral, respectant el marc de la seva respectiva legislació, tant bàsica com sectorial.

ASPECTES OBJECTE DE DEBAT:

- Es proposa debatre sobre el contingut dels articles 38 i 39 pel que fa a la regulació concreta de les funcions que necessàriament són reservades a llocs de personal funcionari en totes les administracions públiques catalanes, i als llocs que excepcionalment poden ser ocupats per personal en règim laboral.
- Es proposa debatre sobre els processos de funcionarització i el seu impacte en les entitats locals.

2) La classificació en cossos i escales.

L'article 75.1 del TREBEP estableix que els funcionaris s'agrupen en cossos, escales, especialitats o altres sistemes que incorporen competències, capacitats i coneixements comuns acreditats a través d'un procés selectiu, en tant que l'article 76 determina els grups de classificació dels cossos i escales, d'acord amb la titulació exigida per a l'accés.

En el marc de la legislació bàsica, l'ALOPC conté una nova classificació dels cossos i escales amb una doble finalitat: simplificar l'actual estructura de cossos i escales i homogeneïtzar-la entre les diferents administracions públiques per fer possible la mobilitat interadministrativa.

En aquest sentit, els cossos del personal funcionari de les administracions públiques catalanes s'estructuren en l'ALOPC en dues tipologies: cossos d'administració general i cossos d'administració especial, d'acord amb el contingut de les funcions genèriques o especialitzades establertes, i es creen, dins d'aquests, els cossos corresponents, amb les mateixes funcions i la mateixa denominació per a totes les administracions públiques catalanes.

Pel que fa als cossos d'administració general, es creen el cos superior (grup A, subgrup A1),

621/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

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

el cos de gestió (grup A, subgrup A2) i el cos administratiu (grup C, subgrup C1). S'extingeixen, en conseqüència, el cos auxiliar d'administració, les funcions del qual resten subsumides en el cos administratiu, així com, en l'àmbit de la Generalitat, l'agrupació de funcionaris del cos subaltern, les funcions de la qual passa a complir-les personal subjecte a règim laboral.

Quant als cossos d'administració especial, es creen el cos superior facultatiu (grup A, A1), el cos de gestió facultatiu (grup A, A2), el cos tècnic superior (grup B) i el cos tècnic (grup C, subgrup C1). Aquesta nova configuració comporta la creació, per primer cop, d'un nou cos dins del grup B per al qual s'exigeix el títol de tècnic superior (formació professional), en els termes que preveu la normativa bàsica, i suposa l'extinció del cos auxiliar tècnic (grup C, subgrup C2).

Les entitats municipalistes (ACM i FMC) han fet les observacions i al·legacions següents:

- La configuració dels cossos i escales que preveu l'ALOPC per a totes les administracions públiques i, específicament, per les administracions locals, no respecta el principi d'autonomia local i d'altra banda, no s'ajusta a la legislació bàsica ni a la normativa catalana en matèria de règim local (art. 131 del TRRL i art. 287.1 TRLMRL):

"Art. 131 del Reial Decret Legislatiu 781/1986, de 18 d'abril, pel qual s'aprova el text refós de les disposicions legals vigents en matèria de Règim Local.

1. Els funcionaris de carrera que no ocupin llocs de treball reservats a funcionaris amb habilitació de caràcter nacional s'integraran en les escales, subescales, classes i categories de cada Corporació, conformement al que es prevé en la present Llei.

2. Les subescales, classes i categories quedaran agrupades conforme a la legislació bàsica de l'Estat en els grups que aquesta determini, d'acord amb la titulació exigida per al seu ingrés."

"Art. 287.1 del Decret legislatiu 2/2003, de 28 d'abril, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei municipal i de règim local de Catalunya.

Correspon als ens locals determinar els cossos, les escales, les places i les categories de llurs funcionaris, els quals s'han d'agrupar d'acord amb els grups de titulació establerts per la normativa bàsica de l'Estat i de desenvolupament de la Generalitat de Catalunya. L'exercici d'aquesta facultat s'ha d'ajustar als criteris de coordinació i d'homologació establerts per garantir la mobilitat funcional.

Proposen que l'estructura de l'ocupació pública i la classificació del personal de les administracions de les entitats locals es regeixi pel que s'estableix en la legislació de règim local aplicable, amb respecte a la normativa estatal bàsica en matèria de funció pública.

- La supressió dels cossos dels subgrups C2 afectarà notablement la realitat de l'ocupació pública local i, en especial, els municipis de menys de 20.000 habitants. No s'ha avaluat el seu impacte pressupostari i organitzatiu.
- Quant a les agrupacions professionals de funcionaris, si bé en l'Administració de la Generalitat la voluntat és laboralitzar els llocs del cos subaltern, aquesta opció ha de ser competència de cada administració pública. Als ajuntaments petits cal que es mantingui la seva naturalesa funcional.

622/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

622 de 838

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

- La integració del personal funcionari en els nous cossos i escales serà complexa doncs l'art. 167 del RDL 781/86 és bàsic i contempla les subescales corresponents tant per Administració general com per Administració especial amb subescala tècnica i de serveis especials (policia/ incendis/ comeses/ oficis). Caldrà quadrar els cossos d'aquesta norma amb les escales i subescales del RDL 781/86.

ASPECTES OBJECTE DE DEBAT:

- Es proposa debatre l'encaix de la nova estructuració de cossos i escales en l'àmbit de les administracions locals per tal d'avançar en una configuració homogènia en totes les administracions públiques catalanes amb la finalitat de facilitar la mobilitat.
- Es proposa debatre sobre les funcions dels diferents cossos creats.
- Es proposa valorar la creació en la Llei de les escales dels cossos d'administració especial de les administracions locals, d'acord amb l'especialització de les funcions.

3) Ordenació dels llocs de treball: la relació de llocs de treball i els altres instruments de gestió.

L'article 74 del TREBEP determina que les administracions públiques han d'estructurar la seva organització a través de relacions de llocs de treball o altres instruments organitzatius similars que compreguin, almenys, la denominació dels llocs, els grups de classificació professional, els cossos o escales, si s'escau, a què estiguin adscrits, els sistemes de provisió i les retribucions complementàries.

L'ALOPC preveu que les administracions públiques catalanes han d'ordenar els llocs de treball de la seva organització a través de les relacions de llocs de treball o altres instruments d'ordenació, les plantilles i, si escau, els àmbits funcionals -actuals àrees d'especialitat-.

L'ALOPC impulsa l'ús de les relacions de llocs treball com a instrument principal d'ordenació de llocs de treball a totes administracions públiques catalanes, si bé simplifica i redueix el seu contingut obligatori, de manera que se li resten elements per tal que aquest instrument sigui menys complex pel que fa a la seva gestió i aprovació. Paral·lelament, es preveu un nou instrument d'ordenació de llocs de treball més flexible, que també inclou els llocs de treball de caràcter temporal o conjuntural de les administracions públiques catalanes amb la finalitat d'establir la màxima transparència. Excepcionalment, els municipis de població inferior a cinc mil habitants no estan obligats a aprovar la relació de llocs de treball, sempre que comptin amb un instrument de gestió de llocs de treball que inclogui el contingut mínim de la relació de llocs de treball. En tot cas, s'estableixen mecanismes d'assessorament i assistència tècnica per a la elaboració d'aquests instruments, especialment a les administracions locals de menor capacitat econòmica i de gestió.

D'altra banda, l'ALOPC estableix la possibilitat que les administracions públiques catalanes puguin agrupar els seus llocs de treball en àmbits funcionals d'acord amb els coneixements o competències exigits per al seu desenvolupament, essent els àmbits funcionals una eina per a la selecció, la formació, la mobilitat, la provisió i la carrera professional del personal al servei de les administracions. La seva implementació és de caràcter voluntari.

623/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

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

Les entitats municipalistes (ACM i FMC) han fet les observacions i al·legacions següents:

- El contingut mínim obligatori de la RLT és excessiu. D'altra banda, no es veu la necessitat de la creació d'un nou instrument de gestió de llocs de treball complementari, que pot suposar més càrrega per les entitats locals.
- L'obligatorietat de la RLT o altres instruments d'ordenació no és d'aplicació als municipis de menys de 5.000 habitants, si bé han de tenir un instrument de gestió que inclogui el contingut mínim de la RLT. Si al final el contingut dels dos instruments d'ordenació dels llocs ha de ser el mateix, no se sap quin és l'objectiu.
- La publicació anual de la RLT no té sentit per la majoria d'administracions locals, atès que no tenen RLT sinó plantilles pressupostàries.
- La publicació prèvia de la RLT i de l'instrument de gestió no pot ser un requisit d'eficàcia i validesa de les convocatòries de selecció i provisió, això impediria que es puguin dur a terme molts processos de selecció i provisió pel fet que moltes administracions locals no tenen RLT.
- El termini màxim de sis mesos des de l'entrada en vigor de la Llei establert a l'ALOPC per tal que les administracions públiques catalanes aprovin les RLT, així com, si escau, els instruments de gestió de llocs complementaria, es considera de difícil compliment.
- La determinació per reglament dels criteris comuns en relació amb els àmbits funcionals, tot i que sigui a efectes de mobilitat administrativa, excedeix de les competències de la Generalitat en matèria de funció pública i règim local. Envaeix l'autonomia local, perquè segons el TREBEP es realitza mitjançant instruments de col·laboració no per la via reglamentària. Els ens locals no estan subordinats al Govern de la Generalitat i són els competents en matèria de mobilitat interadministrativa (art. 84.1 del TREBEP).

ASPECTES OBJECTE DE DEBAT:

- Es proposa debatre sobre el contingut de les RLT i dels altres instruments de gestió de llocs complementaris, així com sobre les possibles excepcions en determinats municipis o supòsits.
- Es proposa debatre sobre el contingut i abast dels mecanismes d'assessorament i assistència tècnica per a la elaboració dels instruments d'ordenació dels llocs de treball en l'àmbit de les administracions locals.

4) Mobilitat interadministrativa.

La mobilitat interadministrativa es configura en l'ALOPC com un dels eixos vertebradors del model d'ocupació pública catalana. Aquesta mobilitat requereix l'acreditació prèvia de coneixements i competències professionals dels funcionaris de les administracions públiques que vulguin participar en processos de mobilitat interadministrativa.

Per a la implantació d'aquest sistema de mobilitat, s'atribueix a l'Escola d'Administració Pública de Catalunya (en endavant, EAPC) la competència per a l'acreditació del personal de

624/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

624 de 838

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

les administracions públiques, que es pot obtenir mitjançant la superació d'un procés selectiu d'accés a l'ocupació pública o bé amb la superació d'una prova específica gestionats per l'EAPC. Les administracions locals, prèvia homologació de l'EAPC, també poden convocar proves d'acreditació.

De forma excepcional s'habilita la mobilitat entre les administracions públiques de conformitat amb els requisits i condicions que determini prèviament l'administració de destinació en les RLT.

Les entitats municipalistes (ACM i FMC) han fet les observacions i al·legacions següents:

- La regulació de la mobilitat interadministrativa que conté l'ALOPC va en contra del principi d'autonomia local. No es comparteix que es puguin proveir els llocs de treball amb personal funcionari d'altres administracions sense que estigui previst a la RLT.
- Amb aquest sistema de mobilitat, els ajuntaments petits es veuran perjudicats atès que el seu personal funcionari passarà a prestar serveis en administracions més grans.

ASPECTES OBJECTE DE DEBAT:

- Es proposa debatre sobre les dificultats del sistema de mobilitat que configura l'ALOPC i el plantejament de propostes.

5) L'Escola d'Administració pública de Catalunya (EAPC).

En el nou model d'ocupació pública catalana que configura l'ALOPC, s'atribueix a l'Escola d'Administració Pública de Catalunya (en endavant, EAPC) un paper cabdal en diferents àmbits: captació de talent i selecció; aprenentatge, formació i desenvolupament; recerca i innovació; desenvolupament i execució dels models de carrera professional; acreditació, etc. Tots aquests àmbits constitueixen els eixos sobre els quals es fonamenta la nova ocupació pública de les administracions públiques catalanes.

Quant a la selecció, s'atribueixen a l'EAPC les funcions de donar suport a la realització de les proves selectives per a l'accés a la condició de funcionari de les administracions locals i, quan aquestes li encomanin, seleccionar el personal de les administracions locals.

Pel que fa a les funcions d'acreditació, l'EAPC exerceix, en relació amb totes les administracions públiques catalanes, les funcions següents:

- Convocar processos d'acreditació de coneixements i competències professionals que habilitin la mobilitat del personal funcionari entre les administracions públiques catalanes.
- Acreditar membres dels tribunals o òrgans de selecció.
- Acreditar les competències professionals del personal directiu públic professional de les administracions públiques catalanes i el seu sector públic.

625/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

625 de 838

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

- Amb l'homologació prèvia de l'EAPC, aquestes funcions d'acreditació poden exercir-se per les administracions locals en l'àmbit de la seva competència, en els termes que s'estableixin per reglament.

Les entitats municipalistes (ACM i FMC) han fet les observacions i al·legacions següents:

- No es respecta el principi d'autonomia local pel que fa a la selecció i a les funcions d'acreditació de l'EAPC. La competència ha de seguir essent de les administracions locals, la llei hauria de limitar-se a obrir la possibilitat que ho faci l'EAPC si així li ho encomanen els ens locals.
- Tant en la selecció com en la formació del personal, no es preveu de forma expressa la previsible i necessària col·laboració amb les diputacions provincials així com la màxima garantia a l'autonomia local i als processos de negociació establerts que correspon a cada govern local.

ASPECTES OBJECTE DE DEBAT:

- Es proposa debatre el paper de l'EAPC i la seva afectació en les administracions locals pel que fa a la selecció del personal funcionari, inclosa la selecció temporal.
- Es proposa debatre el paper de l'EAPC i la seva afectació en les administracions locals pel que fa a l'acreditació per a la mobilitat interadministrativa.
- Es proposa debatre el paper de l'EAPC i la seva afectació en les administracions locals pel que fa a l'acreditació de les competències professionals del personal directiu públic professional.

6) La direcció pública professional.

El TREBEP determina que els òrgans de govern de les comunitats autònomes poden establir, en desenvolupament de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic, el règim jurídic específic del personal directiu, així com determinar els criteris per a la seva condició, d'acord amb els criteris que s'hi estableixen.

En base a aquestes previsions, l'ALOPC inclou en la seva regulació el personal directiu públic professional i determina les funcions i responsabilitats directives o gerencials que corresponen al personal directiu públic professional de les administracions públiques catalanes i de les seves entitats de dret públic, ressaltant la seva subjecció a l'avaluació de la seva activitat. El personal directiu s'ha de designar d'acord amb els principis de mèrit, capacitat i idoneïtat, i prèviament ha de disposar d'una acreditació de la seva competència professional. Mitjançant reglament es regularà el règim jurídic d'aquest personal, el procediment de nomenament i cessament o contractació i extinció, la determinació dels llocs de treball que corresponen a les funcions de directiu públic professional i el Registre de personal directiu públic professional.

Les entitats municipalistes (ACM i FMC) han fet les observacions i al·legacions següents:

- En l'abast de la regulació del personal directiu no s'aprecia la determinació expressa

626/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

626 de 838

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

d'afectació a l'àmbit de l'administració local (es manté en vigor l'article 306 del TRLMRLC).

- Cal tenir presents les especialitats locals, d'acord amb el que estableix l'art. 32 TRLRBRL, quan regula el personal directiu de les diputacions provincials; l'art. 129 i art. 130 del TRLRBRL; DA 12 TRLRBRL (sector públic local).
- L'acreditació prèvia per part de l'EAPC de la competència professional resulta excessivament restrictiva, ja que es poden preveure altres vies d'acreditació. L'atribució de manera exclusiva d'aquesta funció a l'EAPC deixaria fora la possibilitat que les administracions locals establissin el seu propi sistema d'acreditació fets directius locals.
- Caldria clarificar l'impacte en els gerents dels consells comarcals.

ASPECTES OBJECTE DE DEBAT:

- Es proposa debatre sobre el model de direcció pública professional de les administracions públiques catalanes i el seu sector públic.
- Es proposa debatre sobre l'abast de la regulació en l'ALOPC de la direcció pública professional de les administracions públiques i el seu sector públic.

Un cop concloses les reunions, i com a resultat del treball conjunt entre ambdues parts, la unitat impulsora de la iniciativa considera oportú incorporar al text de l'Avantprojecte de llei diverses modificacions en el contingut dels articles següents:

Article 7. Personal de les administracions locals catalanes

1. El personal al servei de les administracions locals catalanes i de les entitats que en depenguin es regeix pels preceptes que conté la legislació bàsica estatal que li sigui aplicable i per aquesta Llei, amb respecte a l'autonomia local i a les potestats d'autoorganització pròpies de cada administració.

En absència de normativa pròpia aprovada per les administracions locals catalanes, s'aplicarà de manera supletòria la regulació reglamentària vigent per al personal funcionari de l'Administració de la Generalitat de Catalunya en relació 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.

2. El personal dels cossos de policia local es regeix per la normativa esmentada en l'apartat anterior, per la normativa específica de les policies locals, per la legislació general de forces i cossos de seguretat i per la seva legislació específica, la qual regula les altres especialitats del seu règim jurídic.

3. Al personal funcionari amb habilitació nacional se li aplica la seva normativa específica.

627/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

627 de 838

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

Article 25. Personal eventual

3. Poden disposar de personal eventual:

a) En l'àmbit de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, el gabinet de la presidència de la Generalitat, el conseller primer o consellera primera, el vicepresident o vicepresidenta del Govern i les persones titulars dels departaments.

b) En l'àmbit de les administracions locals catalanes, l'alcalde o alcaldessa, la persona titular de la presidència de les diputacions provincials i les autoritats per a les quals es presta la funció de confiança o assessorament, d'acord amb la normativa de règim local, ~~els òrgans de Govern que determini la seva normativa específica.~~

c) En l'àmbit de les universitats públiques catalanes, els òrgans de Govern que determini la seva normativa específica.

Les entitats que integren el sector públic de les administracions públiques catalanes no poden disposar de personal eventual.

Val a dir que com a resultat de la consideració rebuda en data 12 de setembre de 2025 per part de l'Oficina del Govern, i que es recull convenientment en l'apartat I. Informació interdepartamental, punt 12 de la present memòria, finalment s'ha suprimit el que era el contingut d'aquest apartat 3 de l'article 25, i s'han numerat de nou els apartats. De manera que l'article 25 queda redactat de la manera següent:

Article 25. Personal eventual

1. És personal eventual el que, en virtut de nomenament i amb caràcter no permanent, fa funcions expressament qualificades com de confiança o assessorament especial i és retribuït amb càrrec als crèdits pressupostaris consignats per a aquest fi.

2. S'entén per funcions de confiança o assessorament especial:

a) L'assessorament vinculat al disseny i plantejament d'estratègies i propostes d'actuació o difusió en l'àmbit de les competències de l'autoritat que va efectuar el nomenament.

b) El suport en col·laboracions de caràcter reservat.

El personal eventual en cap cas pot fer activitats ordinàries de gestió o de caràcter tècnic ni funcions directives ni executives ni cap de les funcions que corresponen al personal funcionari o al personal laboral.

3. El nombre màxim de llocs de personal eventual, així com les seves retribucions, el determinen els òrgans de govern de les administracions públiques catalanes, i es publica en el Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya o en el butlletí oficial que correspongui.

A l'efecte de la determinació del nombre màxim de llocs de personal eventual, són aplicables en tot cas els límits establerts a les administracions locals en la seva normativa específica, així com el que disposin els estatuts de cada universitat pública.

628/838

Doc.original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

628 de 838

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

4. El nomenament i cessament del personal eventual, que és lliure, correspon a la persona titular de l'òrgan del qual depengui i s'ha de publicar en el Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya o en el butlletí oficial que correspongui. En tot cas el personal eventual cessa automàticament quan cessa l'autoritat a la qual presta la seva funció assessora o de confiança.

El personal eventual ha d'estar en possessió de la mateixa titulació exigida al personal funcionari del grup o subgrup al qual estigui assimilat a efectes retributius.

5. Quan el personal funcionari de carrera accedeix a llocs de treball de caràcter eventual passa a la situació de serveis especials, llevat que opti per romandre en la situació de servei actiu.

6. La prestació de serveis com a personal eventual no constitueix cap mèrit per a l'accés a l'ocupació pública ni per a la promoció interna i la carrera professional.

7. Al personal eventual li és aplicable, quan sigui adequat a la naturalesa de la seva condició, el règim general del personal funcionari de carrera. En concret, el personal eventual té dret a les vacances, als permisos i al règim de la Seguretat Social dels funcionaris públics. A aquest personal no li són aplicables les situacions administratives dels funcionaris de carrera.

8. El cessament del personal eventual no genera en cap cas dret a una indemnització.

9. La determinació de les condicions de treball del personal eventual no té la consideració de matèria objecte de negociació col·lectiva a l'efecte d'aquesta Llei.

Article 26. Personal directiu públic professional

7. El nomenament i contractació de personal directiu dels ens locals correspon a la presidència de l'entitat, que n'ha de donar compte al ple en la primera sessió que tingui. La denominació i determinació dels llocs directius que s'inclogui en l'instrument d'ordenació de llocs directius 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 justa de govern local.

Article 36 (actual article 34). El lloc de treball

6. Si ho requereixen les necessitats del servei, els llocs de treball poden ser a temps parcial. Per raons d'interès públic, el personal funcionari pot ocupar diversos llocs a temps parcial, sempre que la jornada de treball no superi la jornada ordinària.

Article 39 (actual article 37). Llocs de treball ocupats per personal laboral

1. Excepcionalment, els llocs de treball poden ser ocupats per personal en règim laboral per al desenvolupament de les funcions següents:

f) Llocs de treball per cobrir necessitats de caràcter periòdic i discontinu.

629/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

629 de 838

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

g) Activitats temporals per a l'execució de programes temporals finançats per fons europeus i programes d'activació de l'ocupació.

Article 45 (actual article 43). Instruments de gestió dels llocs de treball

5. Els instruments de gestió dels llocs de treball han de ser objecte de publicació en la seu electrònica corporativa de l'administració corresponent. ~~Aquesta publicació esdevé un requisit d'eficàcia i validesa de la selecció i la provisió, definitiva o temporal, dels llocs de treball.~~

Article 53 (actual article 51). Requisits per a l'accés a l'ocupació pública catalana

d) Acreditar el coneixement del català, tant en l'expressió oral com en l'escrita i, si escau, de l'aranès, en els termes que es determinin per reglament. **Queden exemptes de la realització de la prova de llengua catalana les persones candidates que acreditin la superació d'una prova del mateix nivell o superior en algun procés selectiu d'accés a la condició de personal funcionari o laboral fix de l'administració convocant.** Les persones aspirants que no tinguin la nacionalitat espanyola han d'acreditar coneixements adequats de llengua castellana, llevat que siguin originàries de països en que aquesta llengua és oficial.

Així mateix, val a dir que fruit de les observacions addicionals formulades pel Departament de Política Lingüística el 10 de setembre de 2025, i que es recullen convenientment en l'apartat I. Informació interdepartamental, punt 8.2 de la present memòria, l'article 51.1, lletra d) ha quedat redactat de la forma següent:

d) Acreditar el coneixement del català, tant en l'expressió oral com en l'escrita i, si escau, de l'aranès, en els termes que es determinin per reglament. Queden exemptes de la realització de la prova de llengua catalana les persones candidates que acreditin la superació d'una prova del mateix nivell o superior en algun procés selectiu d'accés a la condició de personal funcionari o laboral fix de l'administració convocant, en la forma i el termini que es determinin reglamentàriament.

D'altra banda, pel que fa als coneixements de la llengua espanyola per part de les persones aspirants que no tinguin la nacionalitat espanyola, per motius de sistèmica ha quedat ubicada en una nova lletra, la lletra e), tal com es recull en l'apartat V, punt 6 de la present memòria.

Article 69 (actual article 67). Selecció d'empleats públics temporals

2. El procés de selecció del personal funcionari interí i del personal laboral temporal ha de garantir la idoneïtat de la persona seleccionada per a l'adequat desenvolupament de les funcions del lloc de treball.

La selecció del personal temporal es pot dur a terme mitjançant la constitució de borses d'ocupació temporal **amb vigència limitada**, o bé mitjançant convocatòries específiques quan sigui més adequat a la necessitat i les característiques dels llocs de treball a cobrir, d'acord amb el que s'estableixi reglamentàriament.

630/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

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

3. Les administracions públiques catalanes han de publicar i difondre els processos de selecció de personal temporal en la seva seu electrònica i en la seu electrònica comuna de les administracions públiques catalanes **durant un termini mínim de cinc dies hàbils.**

5. L'Escola d'Administració Pública de Catalunya pot convocar periòdicament processos de selecció de personal temporal per als diferents cossos, escales o categories professionals, amb la finalitat de constituir borses d'ocupació temporal a les quals poden recórrer totes les administracions públiques catalanes, d'acord amb el conveni que subscriuguin a aquest efecte **i sense perjudici de les altres borses d'ocupació pública temporal que hagin conveniat les administracions públiques catalanes.**

Convé destacar que els apartats 3 i 5 han estat objecte de posterior modificació. Així a l'apartat 3 s'han substituït els termes "seu electrònica comuna de les administracions públiques catalanes" per "Portal de l'ocupació pública catalana"; i en l'apartat 5 s'han suprimit els termes "o categories professionals", tal com s'exposa en l'apartat V, punt 6 de la present memòria.

Article 118 (actual article 116). Mobilitat interadministrativa

1. El personal funcionari de carrera pot accedir a llocs de treball d'altres administracions públiques catalanes, d'acord amb els requisits i condicions que s'estableixen en aquesta Llei, mitjançant la participació en concursos de provisió o pel sistema de lliure designació.

2. Les administracions públiques catalanes promouran la mobilitat interadministrativa del personal funcionari mitjançant la subscripció de convenis mitjançant el sistema d'acreditacions per a la mobilitat interadministrativa. Aquestes acreditacions es podran obtenir a través d'algun dels procediments següents:

a) La superació d'un procés selectiu d'accés al cos o escala corresponent gestionat per l'Escola d'Administració Pública de Catalunya.

b) La superació d'una prova selectiva i específica d'acreditació de coneixements i competències professionals, que ha de convocar periòdicament l'Escola d'Administració Pública de Catalunya.

El personal funcionari de carrera que **resulti acreditat d'acord amb algun dels procediments anteriors disposi de l'acreditació** té dret a la mobilitat **per totes** a les administracions públiques catalanes **que hagin subscrit convenis de mobilitat interadministrativa**, amb independència del que disposin les respectives relacions de llocs de treball, i sempre que compleixi els requisits establerts a la convocatòria.

La participació en els procediments de provisió de llocs de treball de l'Administració de la Generalitat del personal funcionari d'altres administracions públiques catalanes que disposi de l'acreditació de mobilitat interadministrativa no requerirà la subscripció de convenis amb l'administració d'origen.

3. El personal funcionari de nou accés i el personal funcionari que hagi fet efectiu el dret a la mobilitat interadministrativa mitjançant el sistema d'acreditacions, haurà de romandre en l'administració de destinació un mínim de cinc anys des del seu

631/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

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

nomenament o des que hi va ser-hi destinat en virtut de la seva participació en el sistema de provisió de concurs.

4. L'Escola d'Administració Pública de Catalunya disposarà d'un registre del personal funcionari acreditat per a la mobilitat interadministrativa el qual serà accessible a les administracions públiques catalanes que hagin subscrit convenis a l'efecte.

5. Quan ~~siguin homologables~~ les funcions dels cossos i escales **siguin homologables**, la mobilitat entre les administracions públiques es pot dur a terme, **així mateix**, de conformitat amb els requisits i condicions que determini prèviament l'administració de destinació en les relacions de llocs de treball i d'acord amb el que disposi la convocatòria corresponent, conforme al principi de reciprocitat ~~i segons els convenis de col·laboració que es puguin subscriure.~~

Convé destacar, tal com s'exposa a l'apartat VII d'aquesta memòria, relatiu a la valoració de l'informe de la Comissió de Govern Local de Catalunya, l'article 116 ha estat objecte de nova modificació, i finalment ha quedat redactat de la manera següent:

Article 116. Mobilitat interadministrativa

1. El personal funcionari de carrera pot accedir a llocs de treball d'altres administracions públiques catalanes, d'acord amb els requisits i condicions que s'estableixen en aquesta Llei, mitjançant la participació en concursos de provisió o pel sistema de lliure designació.

2. Les administracions públiques catalanes promouran la mobilitat interadministrativa del personal funcionari mitjançant la subscripció de convenis en el marc del sistema d'acreditacions per a la mobilitat interadministrativa. Aquestes acreditacions es podran obtenir a través d'algun dels procediments següents:

a) La superació d'un procés selectiu d'accés al cos o escala corresponent gestionat per l'Escola d'Administració Pública de Catalunya.

b) La superació d'una prova selectiva i específica d'acreditació de coneixements i competències professionals, que ha de convocar periòdicament l'Escola d'Administració Pública de Catalunya.

El personal funcionari de carrera que resulti acreditat d'acord amb algun dels procediments anteriors té dret a la mobilitat entre les administracions públiques catalanes sempre que tant l'Administració d'origen com la de destinació hagin subscrit el corresponent conveni de mobilitat interadministrativa, amb independència del que disposin les respectives relacions de llocs de treball, i sempre que es compleixin els requisits establerts a la convocatòria.

3. El personal funcionari de carrera que hagi fet efectiu el dret a la mobilitat interadministrativa mitjançant el sistema d'acreditacions, haurà de romandre en l'administració de destinació un mínim de cinc anys des que hi va ser-hi destinat.

4. L'Escola d'Administració Pública de Catalunya ha de disposar d'un registre del personal funcionari de carrera acreditat per a la mobilitat interadministrativa el qual ha de ser accessible a les administracions públiques catalanes que hagin subscrit convenis a l'efecte.

632/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

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

5. Quan les funcions dels cossos i escales siguin homologables, la mobilitat entre les administracions públiques es pot dur a terme, així mateix, de conformitat amb els requisits i condicions que determini prèviament l'administració de destinació en les relacions de llocs de treball i d'acord amb el que disposi la convocatòria corresponent, conforme al principi de reciprocitat.

Article 127 (actual article 125). Complement específic pel factor d'incompatibilitat o per un concepte equiparable

No es pot autoritzar ni reconèixer la compatibilitat ~~per a l'exercici d'activitats privades~~ als empleats públics que ocupin llocs de treball que comporten la percepció d'un complement que inclogui el factor d'incompatibilitat, dedicació exclusiva o concepte equiparable.

Article 130 (actual article 128). Principis d'actuació i regles de conducta dels empleats públics

2. Els empleats públics es troben en la situació de conflicte d'interès quan intervenen en actuacions o procediments administratius i tenen algun interès particular, directe o indirecte, que podria comprometre la seva imparcialitat i objectivitat ~~o semblar que ho fa~~.

Article 187 (actual article 180). Serveis especials

1. El personal funcionari de carrera és declarat en situació de serveis especials:

f) Quan desenvolupa un càrrec electiu retribuït i de dedicació exclusiva o quan desenvolupa dos càrrecs electius retribuïts i de dedicació parcial ~~que impossibiliten l'assistència al lloc de treball~~ en entitats locals; quan exerceix responsabilitats d'òrgans superiors i directius municipals, i quan exerceix responsabilitats com a membre dels òrgans locals per al coneixement i la resolució de les reclamacions economicoadministratives.

Article 217 (actual article 210). Ordenació de la negociació col·lectiva

2. La composició de les meses de negociació, que no pot superar el nombre de quinze membres per cada part, es determina i actualitza ~~cada dos anys~~ **periòdicament** a partir de la data de constitució inicial o de la data establerta en el reglament de règim intern o mitjançant un acord de la mesa corresponent. Les variacions de la representativitat sindical han d'acreditar-les les organitzacions sindicals interessades d'acord amb la informació que consti en el registre d'òrgans de representació o mitjançant el certificat de l'oficina pública de registre competent.

Disposició addicional cinquena. Assessorament i assistència tècnica a les administracions locals catalanes

2. L'Administració de la Generalitat i les diputacions catalanes poden subscriure acords i convenis de col·laboració amb les entitats ~~municipalistes associatives~~ més representatives ~~dels ens locals~~ amb la finalitat que ~~duguin a terme l'activitat~~ **col·laborin en les tasques d'assessorament, suport i assistència tècnica a què es refereix l'apartat 1 d'aquesta disposició.**

633/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

633 de 838

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

En relació amb aquesta disposició, convé destacar que la disposició addicional cinquena ha estat modificada, tal com s'exposa a l'apartat VII d'aquesta memòria relatiu a la valoració de l'informe de la Comissió de Govern Local de Catalunya. Així, la disposició addicional cinquena ha quedat redactada de la manera següent:

Disposició addicional cinquena. Assessorament i assistència tècnica a les administracions locals catalanes

1. Les diputacions catalanes, els consells comarcals 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 la elaboració dels instruments de gestió i planificació previstos en aquesta Llei, especialment a les administracions locals de menor capacitat econòmica i de gestió.

2. L'Administració de la Generalitat, les diputacions catalanes i els consells comarcals poden subscriure acords i convenis de col·laboració amb les entitats associatives més representatives dels ens locals amb la finalitat que col·laborin en les tasques d'assessorament, suport i assistència tècnica a què es refereix l'apartat 1 d'aquesta disposició.

Article 235. El Consell Rector

1. El Consell Rector és l'òrgan de govern de l'Escola d'Administració Pública de Catalunya i és constituït pels membres següents:

j) Sis vocals proposats per les entitats associatives més representatives de les administracions locals de Catalunya, ~~a proposta d'aquestes.~~

Convé destacar que aquest article ja no es recull en l'Avantprojecte de Llei. En l'apartat V.6 d'aquesta memòria s'exposa el canvi produït en relació amb la regulació de l'Escola d'Administració Pública de Catalunya.

Disposició addicional sisena. Municipis de població inferior a ~~cinc~~ vint mil habitants

1. Els municipis de població inferior a cinc mil habitants no estan obligats a aprovar la relació de llocs de treball, sempre que comptin amb un instrument de gestió de llocs de treball que inclogui el contingut mínim de la relació de llocs de treball previst en aquesta Llei.

Així mateix, **aquests municipis** resten exempts de l'obligació d'aprovar ~~aprovació obligatòria de~~ plans estratègics de recursos humans i ~~no estan obligats a~~ de disposar d'un registre d'òrgans de representació del personal.

2. Els municipis amb una població inferior a vint mil habitants i superior a cinc mil resten exempts de les obligacions establertes a l'apartat 1 sempre que tinguin una plantilla inferior a trenta treballadors o el pressupost que destinin a la gestió de personal sigui inferior al 20% del pressupost global del municipi.

3. Per tal de garantir que l'aplicació d'aquestes exempcions s'adeqüen a la realitat actual dels municipis, s'ha de realitzar una revisió cada quatre anys per avaluar si les condicions que justifiquen les exempcions han variat.

634/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

634 de 838

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

En relació amb la disposició addicional sisena, convé destacar que ha estat objecte d'una posterior modificació, tal com es recull a l'apartat VII d'aquesta memòria relatiu a la valoració de l'informe de la Comissió de Govern Local de Catalunya. De manera que ha quedat redactada en els termes següents:

Disposició addicional sisena. Municipis de població inferior a vint mil habitants

1. Els municipis de població inferior a cinc mil habitants no estan obligats a aprovar la relació de llocs de treball, sempre que comptin amb un instrument de gestió de llocs de treball que inclogui el contingut mínim de la relació de llocs de treball previst en aquesta Llei.

Així mateix, aquests municipis resten exempts de l'obligació d'aprovar plans estratègics de recursos humans i de disposar d'un registre d'òrgans de representació del personal.

2. Els municipis amb una població inferior a vint mil habitants i superior a cinc mil resten exempts de les obligacions establertes a l'apartat 1 sempre que tinguin una plantilla inferior a trenta treballadors o el pressupost que destinin a la gestió de personal sigui inferior al 20 % del pressupost global del municipi.

3. Per als municipis amb una població inferior a vint mil habitants i en relació amb el que preveu l'article 65.2 d'aquesta Llei, les convocatòries dels processos de selecció poden incloure, a més de les places autoritzades a les ofertes d'ocupació pública, fins a un màxim d'un 50% de places addicionals perquè, amb posterioritat a la finalització del procés de selecció, es puguin cobrir places vacants. No serà d'aplicació, en aquests casos, la limitació de l'article 65.2 d'aquesta Llei relativa al 40% de les places a càrrec de les places addicionals incloses a la convocatòria.

4. Per tal de garantir que l'aplicació d'aquestes exempcions s'adeqüen a la realitat actual dels municipis, s'ha de realitzar una revisió cada quatre anys per avaluar si les condicions que justifiquen les exempcions han variat.

*Disposició addicional setzena (actual disposició addicional novena). Processos de **funcionarització-canvi de règim jurídic** del personal laboral*

1. El personal laboral fix ~~en servei actiu o en una situació de suspensió contractual~~ que ocupi llocs de treball classificats com de naturalesa funcional pot participar en els processos selectius **de canvi de règim jurídic per a l' restringits d'accés als cossos o escales corresponents, sempre que posseeixi la titulació necessària i compleixi els requisits exigits. Els processos selectius de canvi de règim jurídic es regiran pels principis d'igualtat, mèrit, capacitat i publicitat, i les persones participants han de posseir la titulació necessària per accedir als cossos i escales corresponents, d'acord amb el grup de classificació professional, i la resta de requisits exigits en la convocatòria.**

El personal **laboral fix** que superi el procés selectiu **de canvi de règim jurídic** i sigui nomenat funcionari de carrera del cos o escala corresponent **extingirà automàticament el seu contracte de treball i romandrà en el mateix lloc de treball que ocupava com a personal laboral fix, el qual serà objecte de reconversió en un lloc de treball de personal funcionari del cos o escala corresponent en la relació de llocs de treball. Amb destinació definitiva**

635/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

635 de 838

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

~~i els llocs de treball ocupats com a personal laboral fix han de ser reconvertits en llocs del cos o escala corresponent en la relació de llocs de treball.~~

~~Aquesta~~ La reconversió de llocs de treball en cap cas pot suposar una minva retributiva per als seus ocupants de tal manera que, ~~si les retribucions són inferiors si escau~~, es té dret a percebre, **mentre es continui ocupant el lloc de treball reconvertit**, un complement personal transitori absorbible per un import equivalent a la diferència entre les retribucions del lloc de treball que ocupava com a personal laboral, ~~inclòs el complement d'antiguitat~~, i les pròpies de la classificació i la valoració del lloc de treball dins del cos o escala corresponent.

2. El personal laboral fix que no participi en els processos selectius **de canvi de règim jurídic indicats** o no els superi manté la seva vinculació **amb l'administració** amb ocupació ~~del d'un lloc de treball~~ a extingir.

3. En cap cas la determinació d'un lloc de treball com a propi d'un cos o una escala de personal funcionari comporta l'extinció del contracte de treball del personal laboral fix que l'ocupa, ni afecta les expectatives de promoció professional i mobilitat.

Convé destacar que l'apartat 1 d'aquesta disposició addicional novena ha estat objecte d'una posterior modificació per precisar que aquests processos de canvi de règim jurídic es fan mitjançant promoció interna, tal com es recull en l'apartat V, punt 6 de la present memòria.

Disposició transitòria quarta. Avaluació de l'acompliment i homologació corporativa a l'efecte de la mobilitat interadministrativa.

1. Fins que no siguin aplicables els procediments d'avaluació de l'acompliment en els termes previstos en aquesta Llei, es continua percebent el complement de productivitat d'acord amb la seva normativa reguladora.

2. Fins que no s'estableixi reglamentàriament el sistema d'homologació dels cossos i escales a l'efecte de la mobilitat interadministrativa a què fa referència la disposició addicional dinovena d'aquesta Llei, el personal dels ens locals es regirà per la legislació de règim local aplicable i, en els aspectes no regulats, s'aplicarà el que s'estableix en aquesta Llei.

A l'efecte de facilitar la mobilitat interadministrativa mitjançant els sistemes previstos en aquesta Llei, el Govern de la Generalitat, amb l'informe previ del Consell de l'Ocupació Pública Catalana, ha d'establir l'homologació entre els cossos i escales de les administracions públiques catalanes, de conformitat amb l'analogia funcional i el nivell de titulació exigít per a l'accés.

Disposició transitòria vuitena. Personal directiu públic professional

2. Mentre no es desenvolupi reglamentàriament la figura del directiu públic professional, és d'aplicació al directiu públic dels ens locals el règim establert a la normativa catalana de règim local i podrà ésser objecte de desenvolupament pels ens locals.

636/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

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

Convé subratllar que la disposició transitòria vuitena ha estat objecte d'una posterior modificació per suprimir el que era l'apartat 1, mantenint-se aquesta redacció consensuada com a apartat únic d'aquesta disposició, tal com es recull a l'apartat V, punt 6 de la present memòria.

Disposició final quarta. Modificació de l'apartat segon de l'article 16 del Decret legislatiu 4/2003, de 4 de novembre, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'organització comarcal de Catalunya

Es modifica l'apartat segon de l'article 16 del Decret legislatiu 4/2003, de 4 de novembre, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'organització comarcal de Catalunya, que queda redactat en els termes següents:

*"16.2 El gerent és nomenat i cessat pel ple del consell comarcal, a proposta del president. El càrrec de gerent és incompatible amb la condició de regidor. A més, se li apliquen les causes d'incapacitat i d'incompatibilitat establertes per als membres del consell comarcal. **El gerent té la condició de personal directiu públic professional.**"*

Disposició final cinquena. Modificació dels apartats vuitè i novè de l'article 4 de la Llei 21/1987, de 26 de novembre, d'incompatibilitats del personal al servei de l'Administració de la Generalitat

Es modifiquen els apartats vuitè i novè de l'article 4 de la Llei 21/1987, de 26 de novembre, d'incompatibilitats del personal al servei de l'Administració de la Generalitat, que queden redactats en els termes següents:

*"8. Es considera també que hi ha interès públic per a exercir un segon càrrec o activitat si ho determina així el Consell Executiu **o el Ple de l'entitat local corresponent.***

*9. En els supòsits assenyalats pels apartats 6,7 i 8, correspon al Consell d'Executiu **o al Ple de l'entitat local**, determinar l'existència d'interès públic, que és condició necessària per a l'atorgament de l'autorització de compatibilitat. ~~Els departaments interessats han d'elevat al Consell Executiu les propostes corresponents a fi que aquest declari la possible existència d'interès públic.~~*

Disposició final sisena. Entrada en vigor

Aquesta Llei entra en vigor al cap de sis mesos de seva publicació al Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya.

2. Comissions Obreres de Catalunya

En el marc d'aquest tràmit addicional d'aportacions, la unitat promotora i Comissions Obreres de Catalunya (en endavant, CCOO) consensuen celebrar una reunió de treball el 6 de novembre de 2024.

637/838

Doc.original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

637 de 838

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

Segons consta a l'expedient, en aquesta reunió la unitat promotora informa que cal avançar amb l'Avantprojecte de llei de l'ocupació pública catalana, per la qual cosa s'està parlant amb els diferents interlocutors amb la voluntat d'assolir el màxim consens.

CCOO trasllada que la llei no ha de ser de mínims, que cal un canvi important i que la regulació sigui innovadora i apliqui a totes les administracions. Pel que fa a les seves propostes, van orientades bàsicament als aspectes següents:

- Potenciar la participació, els drets i la transparència.
- Potenciar la formació.
- Democratitzar i facilitar l'accés.
- Establir la base legal dels àmbits de participació i drets sindicals.
- Garantir i potenciar la negociació i participació sindical.

En la reunió CCOO informa que faran arribar un document amb propostes en relació amb tots els títols que conté l'ALOPC, per tal que aquestes puguin ser tècnicament valorades per la unitat promotora.

Aquest escrit de propostes i observacions es rep l'11 de desembre de 2024. Una vegada analitzades les propostes i observacions, es valora introduir al text de l'Avantprojecte de llei les modificacions en els articles i amb el contingut següent:

Article 49 (actual article 47). Plans de recursos humans

*1. Els plans de recursos humans de les administracions públiques catalanes poden ser estratègics o operatius. Aquests plans poden afectar tant el personal funcionari com el personal laboral. Amb caràcter previ a l'elaboració dels plans de recursos humans, s'han de dur a terme estudis de prospectiva i diagnòstic de la situació. **Les mesures incloses en aquests plans que afectin condicions de treball són objecte de negociació col·lectiva.***

Article 182 (actual article 175). Deure de formació

*2. Els empleats públics han d'assistir, excepte causa justificada, a les activitats formatives programades, bé quan la finalitat d'aquestes sigui adquirir els coneixements o habilitats adequats per a l'exercici de les funcions i tasques que li siguin pròpies, bé quan es detectin necessitats formatives especials. **L'assistència a les activitats formatives programades fora de l'horari de treball és voluntària.***

Article 208 (actual article 201). Faltes greus

Són faltes greus:

*w) **No respectar l'anonimat o la confidencialitat aplicable en l'àmbit de la protecció de les persones alertadores.***

*x) **L'adopció de represàlies en front les persones alertadores, com poden ser la remoció del seu lloc de treball i altres conseqüències que comportin aïllament, persecució o empitjorament de les condicions del seu entorn laboral o qualsevol forma de perjudici o discriminació per aquest motiu.***

638/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

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

y) En general, l'incompliment greu dels deures i les obligacions derivats de la funció encomanada.

Article 216 (actual article 209). Estructura de la negociació col·lectiva

- a) Mesa ~~comuna de negociació~~ de concertació i diàleg social de les administracions públiques catalanes.
b) Meses generals de negociació.
c) Meses sectorials de negociació.

3. En la Mesa ~~comuna de negociació~~ de concertació i diàleg social de les administracions públiques catalanes són objecte de negociació les matèries i condicions de treball comunes a la totalitat del personal de les administracions públiques catalanes.

La Mesa ~~comuna de negociació~~ de concertació i diàleg social de les administracions públiques catalanes és presidida per la persona titular del departament competent en matèria d'ocupació pública de la Generalitat de Catalunya. Integren aquesta Mesa, per una part, les persones representants de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, designades pel Govern de la Generalitat; de les administracions locals, designades per les entitats associatives més representatives, i de les universitats públiques de Catalunya, designades pel Consell Interuniversitari de Catalunya, i, per l'altra part, les organitzacions sindicals més representatives en l'àmbit estatal i les més representatives en l'àmbit de les administracions públiques catalanes.

3. Unió General de Treballadors de Catalunya

En el marc d'aquest tràmit d'actuacions addicionals, la unitat promotora i Unió General de Treballadors de Catalunya (en endavant, UGT) consensuen celebrar una reunió de treball el 7 de novembre de 2024.

En aquesta reunió la unitat promotora informa que s'ha convocat UGT per tractar sobre les grans línies de l'Avantprojecte de Llei. També es fa palès que, en aquest sentit, hi ha treballs en marxa amb les entitats locals i les universitats. Així doncs, i atès que consta que hi ha acord quant a la necessitat de l'Avantprojecte de Llei per ordenar l'ocupació pública i per regular-la amb la perspectiva dels propers anys, és convenient assolir el màxim consens pel que fa al seu contingut.

Les principals qüestions que trasllada UGT es centren principalment en les següents:

- Revisió de l'àmbit d'aplicació, per incloure les empreses concertades que presten serveis públics.
- La composició del Consell de l'Ocupació Pública Catalana.
- Analitzar la creació d'una Inspecció de serveis per a totes les administracions públiques.
- El directiu públic professional.
- Les relacions de llocs de treball.

639/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

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

- Considera que alguns aspectes relatius a l'autoorganització de les administracions han de ser objecte de negociació, com ara els plans de recursos humans.
- Aspectes de gestió en l'àmbit de la selecció.
- Analitzar la creació d'un òrgan de resolució de conflictes.
- Procediments de provisió oberts i permanents.
- Proposa la promoció interna temporal.

En la reunió UGT informa que traslladarà un document amb observacions, per tal que aquestes puguin ser tècnicament valorades per la unitat promotora.

Es reben dos escrits d'observacions, un del 21 i un altre més complet del 27 de novembre de 2024. Una vegada analitzades les propostes i observacions, es valora introduir al text els canvis en els articles i amb el contingut següent:

"Article 49 (actual article 47). Plans de recursos humans

*1. Els plans de recursos humans de les administracions públiques catalanes poden ser estratègics o operatius. Aquests plans poden afectar tant el personal funcionari com el personal laboral. Amb caràcter previ a l'elaboració dels plans de recursos humans, s'han de dur a terme estudis de prospectiva i diagnosi de la situació. **Les mesures incloses en aquests plans que afectin condicions de treball són objecte de negociació col·lectiva.***

Article 94 (actual article 92). Obligatorietat de participar en processos de provisió definitiva

3. Els departaments en els quals el personal funcionari de carrera ocupa amb caràcter provisional llocs de treball base, de comandament o singulars han de notificar la convocatòria a les persones que tenen l'obligació de concursar.

4. Gerències de les Universitats públiques catalanes

En el context d'aquest procés complementari de recollida d'aportacions, la unitat promotora es posa en contacte amb les gerències de les universitats públiques catalanes, que en data 24 d'octubre de 2024, traslladen un primer document amb el seu posicionament en relació amb l'Avantprojecte de Llei, que consta a l'expedient i que constitueix la seva motivació.

En essència, les gerències de les universitats públiques catalanes comparteixen els objectius generals de l'Avantprojecte de Llei, com ara aconseguir una ocupació pública més professional, eficaç i orientada a la millora del servei públic.

No obstant això, subratllen la necessitat de respectar l'autonomia universitària, tal com es garanteix a l'article 27 de la Constitució espanyola i a la Llei Orgànica 2/2023 del Sistema Universitari (LOSU), i destaquen que aquestes normes confereixen a les universitats la capacitat de regular aspectes com la selecció i promoció del personal tècnic, de gestió i administració (PTGAS), així com la seva estructura i organització interna.

640/838

Doc.original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

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

Es demana avaluar el paper de l'Escola d'Administració Pública de Catalunya, especialment en relació amb certes mesures com la mobilitat del personal entre administracions públiques, ja que les universitats tenen competències pròpies en aquest àmbit.

A més, es defensa la carrera professional horitzontal dins de les universitats, un aspecte que la LOSU permet desenvolupar amb autonomia.

Es defensa que les universitats mantinguin la capacitat d'autoregular la selecció del personal i les condicions de treball, així com la gestió de la formació i la promoció professional.

El document també posa l'accent en la necessitat de desenvolupar plans específics per a la gestió dels recursos humans a les universitats, amb especial atenció a la creació de plans propis de relleu generacional.

Es proposa incloure a l'Avantprojecte de Llei de l'ocupació pública catalana (en endavant, ALOPC) la regulació de la Mesa d'Universitats.

Finalment, s'efectua un anàlisi crític sobre la direcció pública professional per entendre que no respecta la seva autonomia.

Vist aquest posicionament, les gerències de les universitats públiques catalanes i la unitat promotora acorden dur a terme una reunió de treball el 16 de gener de 2025, amb el contingut que consta degudament reflectit a l'expedient.

En aquesta reunió s'arriba a uns acords pel que fa a quines han de ser les línies de treball, partint de la necessitat de màxim consens, el respecte a l'autonomia universitària, la possibilitat de definir una mesa de negociació pròpia per a les universitats públiques dins del marc de l'ALOPC, així com que el personal tècnic, de gestió, d'administració i serveis (PTGAS) quedi inclòs dins l'àmbit d'aplicació de l'ALOPC, destacant les seves especificitats i aplicant la subsidiarietat de l'ALOPC en aquelles matèries que resulti necessari, com també estudiar una nova regulació del personal públic professional, que sigui de mínims, de manera que resti marge de desenvolupament.

Així, el 28 de febrer de 2025, les gerències de les universitats públiques catalanes remeten un escrit d'observacions amb propostes concretes al text de l'Avantprojecte de Llei, al qual se'n fa degut retorn el 26 de maig de 2025, els continguts dels quals obren adequadament a l'expedient.

Com a culminació d'aquestes actuacions es considera oportú introduir al text de l'Avantprojecte de Llei les modificacions en els articles següents:

Article 6. Personal tècnic, de gestió i d'administració i serveis de les universitats públiques catalanes. Personal tecnòleg i tècnic de suport a la recerca de les universitats públiques catalanes, dels CERCA i de la ICREA.

641/838

Doc.original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

641 de 838

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

1. El personal funcionari i **laboral tècnic**, de gestió i d'administració i serveis de les universitats públiques catalanes es regeix per aquesta Llei en tot el que no reguli expressament la legislació orgànica d'universitats i les seves disposicions de desenvolupament, amb respecte a l'autonomia universitària i a les potestats d'autoorganització pròpies de cada universitat pública.

2. El personal tecnòleg i tècnic de suport a la recerca i el personal d'administració amb funcions de col·laboració i assistència en recerca, desenvolupament i innovació de gestió i d'administració i serveis **de les universitats públiques catalanes**, dels Centres de Recerca de Catalunya (CERCA) i de la Institució Catalana de Recerca i Estudis Avançats (ICREA) es regeix per aquesta Llei en tot el que no reguli expressament la legislació sectorial aplicable en matèria de recerca, desenvolupament i innovació.

Article 20. L'Escola d'Administració Pública de Catalunya

L'Escola d'Administració Pública de Catalunya es configura com l'entitat de referència de l'ocupació pública de les administracions públiques catalanes en els àmbits d'actuació que li atribueix aquesta Llei. La seva naturalesa, finalitats i funcions s'estableixen al títol XIX.

L'Escola d'Administració Pública de Catalunya es relaciona amb les **administracions locals i amb les universitats públiques catalanes amb respecte a l'autonomia local i universitària**.

Article 26. Personal directiu públic professional

8. El nomenament i contractació de personal directiu de les universitats públiques catalanes correspon al rector o rectora de conformitat amb el que prevegin els seus Estatuts.

Article 30. Creació, modificació i supressió de cossos i escales

6. La creació d'escalas del personal tècnic, de gestió i d'administració i serveis de les universitats públiques catalanes es regeix per la normativa universitària.

Article 63 (actual article 61). Bases de les convocatòries dels processos selectius

3. Les convocatòries i les bases corresponents es publiquen en el diari o butlletí oficial corresponent i en les seues electròniques corporatives de l'administració o entitat convocant. També es podran publicar en els mitjans de comunicació social.

Així mateix, tots els processos selectius han de ser objecte de publicació en la seua electrònica comuna de totes les administracions públiques catalanes.

642/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Original electrònic / Còpia electrònica autèntica

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

642 de 838

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

*Les universitats públiques catalanes publicaran els processos selectius de llocs de treball en els diaris oficials corresponents i en la seva seu electrònica. El departament competent en matèria d'universitats **ha d'impulsar la creació d'una plataforma comuna, que ha de ser interoperable amb la seu electrònica comuna de les administracions públiques catalanes.***

Article 85 (actual article 83). Avaluació de l'acompliment

6. El Consell Interuniversitari de Catalunya, a proposta de les universitats públiques catalanes, ha de promoure un marc comú d'avaluació de l'acompliment a les universitats públiques catalanes, que respecti l'autonomia universitària.

Article 122 (actual article 120). Plans d'igualtat

2. L'Administració de la Generalitat de Catalunya i les administracions supramunicipals poden aprovar una guia de referència per a l'elaboració dels plans d'igualtat de l'Administració de la Generalitat i les entitats del seu sector públic i les administracions locals catalanes, respectivament. ~~per a l'elaboració dels plans d'igualtat de les administracions públiques catalanes.~~

Article 216 (actual article 209). Estructura de la negociació col·lectiva

4. Es constitueixen les Meses generals de negociació en cadascuna de les administracions públiques catalanes per a la negociació de les matèries i condicions de treball comunes al personal funcionari, estatutari i laboral. Les Meses generals de negociació estan integrades per la representació de l'administració pública corresponent i les organitzacions sindicals legítimes, de conformitat amb la capacitat representativa establerta per la normativa bàsica.

Es constitueix la Mesa general de les universitats públiques catalanes per a la negociació de les matèries i condicions de treball comunes al personal tècnic, de gestió i d'administració i serveis, funcionari i laboral, de les universitats públiques catalanes. Integren aquesta Mesa, per una part, les persones representants de les universitats públiques catalanes, designades per cada una de les universitats, i, per l'altra part, les organitzacions sindicals més representatives en l'àmbit de les universitats públiques catalanes.

Article 226 (actual article 219). La participació en matèria de prevenció de riscos laborals

2. La participació en matèria de prevenció de riscos laborals en l'àmbit universitari s'organitza a través dels respectius Comitès de Seguretat i Salut.

643/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

643 de 838

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

Article 230. Funcions

3. L'Escola d'Administració Pública de Catalunya exerceix les funcions acreditatives atribuïdes en els apartats 1.1.d), 1.1.e) i 1.6 d'aquest article en relació amb totes les administracions públiques catalanes i les entitats incloses en l'àmbit d'aplicació d'aquesta Llei, sens perjudici que, amb l'homologació prèvia de l'Escola d'Administració Pública de Catalunya, aquestes funcions puguin exercir-se per les administracions locals i les universitats públiques catalanes en l'àmbit de la seva competència. **en els termes establerts per reglament.**

Disposició addicional vint-i-quatrena (actual disposició addicional dissetena). Fons de reserva laboral **de l'Administració de la Generalitat de Catalunya**

1. L'Administració de la Generalitat de Catalunya, mitjançant el departament competent en matèria d'ocupació pública, pot disposar d'un fons de reserva laboral constituït pels crèdits que es disposin pressupostàriament amb la finalitat d'executar projectes de caràcter transversal d'acord amb els criteris que estableixi la direcció general competent en matèria d'ocupació pública.

2. Les universitats públiques catalanes poden disposar de fons de reserva laboral constituïts amb els crèdits que es disposin pressupostàriament, amb la finalitat d'executar projectes i programes de caràcter temporal.

Disposició addicional trenta-dosena (actual disposició addicional vint-i-sisena). Creació del Portal de l'ocupació pública catalana

Es crea el Portal de l'ocupació pública catalana que té per finalitat que els ciutadans que vulguin accedir, de forma definitiva o temporal, a l'ocupació pública puguin conèixer de manera fidedigna totes les ofertes de treball disponibles a Catalunya.

A aquests efectes d'informació i difusió, s'han de publicar en aquest Portal les ofertes d'ocupació pública, els processos de selecció per a l'accés a la condició de personal funcionari de carrera i de laboral fix i les ofertes de selecció de personal temporal de les administracions públiques catalanes. **S'exceptuen de l'obligació de publicar al Portal els anuncis de les contractacions vinculades a l'execució de projectes de recerca i finançats externament.**

Val a dir que, tal com es recull convenientment en aquesta memòria, els articles 6, 20 i 61 encara han estat objecte d'evolució de redacció, o inclús supressió (article 230) fruit de noves observacions rebudes durant la tramitació.

5. Ajuntament de Barcelona

Dins del context d'aquest procés complementari de recollida d'aportacions i en el marc de la Comissió Mixta Generalitat de Catalunya – Ajuntament de Barcelona, el consistori trasllada el posicionament en relació amb l'Avantprojecte de Llei de l'ocupació pública catalana, en els termes de l'informe elaborat pel departament de serveis jurídics i coordinació estratègica, que

644/838

Doc.original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

644 de 838

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

es rep l'1 d'abril de 2025, i al qual se'n dona el corresponent retorn el 10 de juny de 2025, el contingut del qual consta a l'expedient.

Així, com a resultat d'aquest treball tècnic comú d'ambdues parts, es considera oportú introduir al text de l'Avantprojecte de Llei les modificacions en els articles i amb el contingut següent:

Article 7. Personal de les administracions locals catalanes

1. El personal al servei de les administracions locals catalanes i de les entitats que en depenguin es regeix pels preceptes que conté la legislació bàsica estatal que li sigui aplicable i per aquesta Llei, amb respecte a l'autonomia local i a les potestats d'autoorganització pròpies de cada administració.

En absència de normativa pròpia aprovada per les administracions locals catalanes, s'aplicarà de manera supletòria la regulació reglamentària vigent per al personal funcionari de l'Administració de la Generalitat de Catalunya en relació amb l'adquisició i la pèrdua de la condició de funcionari, les situacions administratives, la provisió, els drets sindicals i de participació, les vacances, les llicències i els permisos, els deures i les responsabilitats, i el règim disciplinari.

Article 42 (actual article 40). Contingut de les relacions de llocs de treball

2. No obstant el que preveu la lletra a) de l'apartat 1, les relacions de llocs de treball de les administracions municipals catalanes només han de contenir la denominació i la unitat orgànica d'adscripció.

Article 45 (actual article 43). Instruments de gestió dels llocs de treball

2. Els instruments de gestió dels llocs de treball han de contenir, com a mínim i sempre que no formin part del contingut de la relació de llocs de treball, les característiques següents per a cada lloc de treball:

- a) Contingut funcional, llevat dels llocs de treball base.
- b) Localitat o sector territorial d'actuació.
- b) c) Jornada i horari, amb concreció del tipus de jornada: ordinària, de dedicació especial o inferior a l'ordinària.
- c) d) Requisits no essencials per ocupar-lo, que es deriven del contingut funcional del lloc de treball i, si escau, del perfil de competències exigít per a l'acompliment.
- d) e) Àrea d'especialitat, si escau.

Article 47 (actual article 45). Àrees d'especialitat ~~Àmbits funcionals~~ dels llocs de treball

1. Les administracions públiques catalanes poden agrupar els seus llocs de treball en ~~àmbits funcionals~~ àrees d'especialitat en funció dels coneixements, competències, perfils professionals i funcions necessaris per al seu desenvolupament, amb l'objecte de racionalitzar la gestió de recursos humans.

645/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

645 de 838

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

2. **Les àrees d'especialitat** ~~Els àmbits funcionals~~ són instruments per a l'ordenació dels processos de selecció i provisió de llocs de treball, així com per a la formació, la carrera professional i la mobilitat del personal.

3. El Govern pot establir per reglament, a proposta del Consell de l'Ocupació Pública Catalana, els criteris comuns per a la determinació de les **àrees d'especialitat** de les administracions públiques catalanes, a l'efecte de la mobilitat interadministrativa.

~~Així mateix, d'acord amb aquests criteris comuns, el Govern o les entitats supramunicipals poden aprovar àrees d'especialitat tipus, les quals poden ser aplicades per les administracions locals.~~

4. En l'àmbit de l'Administració de la Generalitat, s'ha de desenvolupar per reglament la regulació de **les àrees d'especialitat** ~~dels àmbits funcionals~~ en què es poden agrupar els llocs de treball.

Conseqüència d'aquesta modificació terminològica, s'adapta al llarg de tot el text de l'Avantprojecte de llei, de manera que allà on es parla d'àmbits funcionals es substitueix per àrees d'especialitat; així, al preàmbul, i als actuals articles 33, 48, 52, 80, 82 i disposició transitòria cinquena.

Article 54 (actual article 52). Requisit de nacionalitat per a l'accés a l'ocupació pública catalana

5. Mitjançant llei i per raons d'interès general es pot eximir del requisit de nacionalitat per a l'accés a la condició de funcionari. En qualsevol cas, **excepcionalment** s'eximeix del requisit de nacionalitat en els sectors **d'atenció a la ciutadania, els vinculats de als** sistemes i tecnologies de la informació i de les comunicacions, **els de la salut, els dels serveis socials, i en aquells àmbits que requereixin alta especialització científica o tècnica.** ~~Així mateix, es pot eximir de l'esmentat requisit per a l'accés a determinades places de seguretat pública, en els termes que s'estableixin reglamentàriament.~~ Mitjançant un acord de l'òrgan de govern de l'administració pública convocant en cada cas s'ha de justificar la concurrència de les raons d'interès general per a l'exempció del requisit de nacionalitat.

Disposició addicional trenta-dosena (actual disposició addicional vint-i-cinquena). Acreditació dels membres dels òrgans de selecció de l'Ajuntament de Barcelona

L'Ajuntament de Barcelona exerceix la funció acreditativa dels membres dels tribunals o òrgans de selecció prevista a l'article 230.1.1 e) únicament pel que fa als procediments selectius de la seva competència.

Article 69 (actual article 67). Selecció d'empleats públics temporals

4. En els procediments de selecció de personal funcionari interí, sempre que la naturalesa i la durada prevista del nomenament ho permetin, s'ha de preveure un període de prova, que no pot excedir de ~~tres~~ sis mesos per a llocs de treball dels subgrups A1 i A2, ni de ~~dos~~ tres mesos per a la resta de grups i subgrups. Aquest període de prova ha de ser supervisat pel superior jeràrquic immediat de la persona seleccionada. No s'exigeix període de prova quan la persona seleccionada hagi prestat serveis durant un període mínim d'un any i disposi d'un

646/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

646 de 838

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

informe d'avaluació favorable respecte d'un nomenament d'interinitat immediatament anterior en el mateix cos o escala.

En els procediments de selecció de personal laboral temporal el període de prova es regeix pel que disposa la legislació laboral.

Article 81 (actual article 79). Carrera professional horitzontal

3. L'accés a la carrera professional horitzontal té caràcter voluntari i dona dret a la percepció del complement retributiu de carrera professional. **a partir de l'1 de gener de l'any següent al seu reconeixement.**

Article 90 (actual article 88). Concurs general de provisió de llocs de treball

1. Els concursos de provisió de llocs de treball són generals quan es convoquin llocs de treball base.

En l'àmbit de l'Administració de la Generalitat, cada dos anys, com a mínim, s'han de publicar les convocatòries de concurs general per proveir amb caràcter definitiu els llocs de treball vacants.

Article 95 (actual article 93). Remoció i cessament en els llocs de treball. **Renúncia al lloc de treball**

5. El personal funcionari de carrera pot presentar petició raonada de renúncia al lloc de treball obtingut per concurs específic o per lliure designació, sempre que hagi desenvolupat el lloc de treball com a mínim durant un any. L'Administració pot acceptar o denegar la renúncia en funció de les necessitats del servei.

Si l'Administració accepta la renúncia, el personal funcionari de carrera queda a disposició de l'òrgan competent que l'ha d'adscriure provisionalment a un lloc de treball d'acord amb l'article 96 i ha de percebre les retribucions previstes a l'article 97 d'aquesta Llei.

Article 112 (actual article 110). Adscripció provisional de llocs de treball

1. L'adscripció provisional de llocs de treball té lloc per les causes següents:

a) Quan el personal funcionari de carrera cessa en el seu lloc de treball o és remogut del lloc de treball sense obtenir-ne un altre per cap dels sistemes de provisió.

b) Per renúncia al lloc de treball acceptada per l'Administració.

b) c) Per reingrés al servei actiu procedent de situacions administratives sense reserva de lloc de treball.

e) d) Per rehabilitació de la condició de personal funcionari, en els supòsits previstos en aquesta Llei.

647/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

647 de 838

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

d) e) Amb motiu de la supressió o amortització del lloc de treball que s'ocupa.

Article 138 (actual article 136). Retribucions complementàries del personal funcionari de carrera

e) El complement per serveis efectius en horari treball nocturn o en dia festiu, així com per la realització de guàrdies presencials e i guàrdies localitzades.

Article 141 (actual article 138). Retribucions del personal funcionari en pràctiques

1. Les persones que siguin nomenades funcionàries en pràctiques han de percebre una retribució equivalent al sou i les pagues extraordinàries del subgrup o, en el cas que no hi hagi subgrup, grup en què estigui classificat el cos o escala a què pretenen ingressar. En el cas que les pràctiques consisteixin a desenvolupar un lloc de treball, han de percebre, a més, les retribucions complementàries corresponents al lloc de treball que desenvolupen, llevat del complement de carrera professional.

Es garanteix que les retribucions de les persones que siguin nomenades funcionàries en pràctiques no siguin inferiors al salari mínim interprofessional vigent en cada moment. A aquest efecte, si escau, han de percebre un complement que, juntament amb les retribucions que els correspongui d'acord amb aquest article, permeti assolir una retribució total equivalent al salari mínim interprofessional.

2. Excepcionalment, en el cas que el personal funcionari en pràctiques tingui una vinculació prèvia vigent com a funcionari de carrera o interí, personal laboral fix o temporal amb la mateixa administració pública a què pertany el cos o escala a què aspira a ingressar, pot optar per percebre les retribucions que li corresponen com a personal funcionari en pràctiques amb càrrec als crèdits del departament, organisme o entitat on realitza les pràctiques, o bé percebre les retribucions del lloc de treball que ocupava amb càrrec als crèdits del departament, organisme o entitat on està adscrit. En ambdós casos, si escau, ha de continuar percebent el complement corresponent a l'antiguitat que té reconeguda.

3. No obstant el que preveu l'apartat 2, el personal funcionari de carrera o interí, personal laboral fix o temporal de l'Administració de la Generalitat que sigui nomenat personal funcionari en pràctiques en qualsevol altra administració pública, pot optar per percebre les retribucions que li corresponen com a personal funcionari en pràctiques amb càrrec a l'administració a què aspira a ingressar d'acord amb la normativa aplicable en aquesta administració, o bé percebre les retribucions del lloc de treball que ocupava a càrrec de l'Administració de la Generalitat.

3 4. En el cas de superar les pràctiques o el curs formatiu de selecció, el temps com a funcionari en pràctiques computa a l'efecte de l'antiguitat per serveis prestats.

648/838

Doc.original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

648 de 838

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

Article 213 (actual article 206). Criteris generals del procediment disciplinari

*1. El procediment per determinar la responsabilitat disciplinària i la imposició de sancions s'ha d'establir reglamentàriament, respectant els drets i les garanties de defensa del presumpte responsable, i s'ha de donar compte de la incoació d'expedients disciplinaris als òrgans de representació del personal, llevat de la negativa expressa del funcionari subjecte al procediment. **La durada màxima de l'expedient és d'un any, llevat que l'administració justifiqui una pròrroga expressa o hi hagi una conducta dilatòria de l'inculpat.***

Val a dir que, tal com es recull convenientment en aquesta memòria, els actuals articles 45, 52, 79 i 110 encara han estat objecte d'evolució de redacció fruit de les observacions rebudes al llarg de la tramitació.

6. Sessions tècniques internes unitat promotora

Arribats a aquest punt, en coherència amb la voluntat de garantir la màxima qualitat normativa i d'incorporar les aportacions rebudes en els diferents espais de participació, la unitat promotora ha considerat oportú dur a terme un últim exercici d'anàlisi i revisió del text legal, que s'ha desenvolupat des del 16 de juny de 2025 i fins al 17 de juliol de 2025. Aquesta decisió respon a la necessitat de valorar amb més profunditat algunes de les observacions formulades durant els tràmits d'audiència, informació pública i addicional d'aportacions, especialment aquelles qüestions que presenten un especial impacte en el conjunt d'administracions públiques catalanes.

Aquest estudi final té com a objectiu assegurar que el contingut de l'Avantprojecte de llei reflecteix de manera adequada la diversitat i especificitats organitzatives de les diferents administracions implicades, així com la visió de la part sindical. Així mateix, permet consolidar els consensos assolits i incorporar ajustos que millorin la claredat, coherència i aplicabilitat del text legal.

Fruit d'aquest procés de revisió, s'elabora una nova versió de l'Avantprojecte de llei (v5_04.08.2025), que recull les aportacions més rellevants i representa un pas endavant en la construcció d'un marc normatiu sòlid, inclusiu i adaptat a la realitat del conjunt de les administracions públiques catalanes.

Com a punt de partida, es fa una reflexió general sobre tres aspectes de la norma que han generat un gran debat arran de l'anàlisi de les diverses aportacions rebudes, l'Escola d'Administració Pública de Catalunya, els cossos i escales, i la figura del directiu públic professional.

En aquest sentit, convé destacar que inicialment es va considerar adient dur a terme dues iniciatives legislatives independents, una per regular el nou model de l'ocupació pública catalana i una altra relativa a l'Escola d'Administració Pública de Catalunya. Posteriorment, es va estimar necessari incorporar al text de l'Avantprojecte de llei de l'ocupació pública catalana el contingut de l'Avantprojecte de llei de l'Escola d'Administració Pública de Catalunya i reforçar d'aquesta manera la seva implicació en el nou model de l'ocupació pública catalana. Tanmateix, fruit de la tramitació i, especialment, del debat que s'ha generat amb els diversos

649/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

649 de 838

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

actors que hi han intervingut i han efectuat nombroses observacions i aportacions al text, finalment, s'ha optat per tornar al plantejament d'origen.

Així, es valora que l'opció de regular l'Escola d'Administració Pública de Catalunya (en endavant, EAPC) mitjançant un Avantprojecte de Llei autònom, en lloc d'incloure-la dins l'Avantprojecte de Llei de l'ocupació pública catalana aporta diversos avantatges. D'entrada, la regulació detallada de l'EAPC dins l'Avantprojecte de Llei de l'ocupació pública catalana allarga i carrega el text normatiu, afegint complexitat a una norma que ja és extensa i tècnicament densa. Mentre que la regulació en una llei pròpia permet alleugerir el cos normatiu principal, centrant-lo exclusivament en el règim jurídic del personal públic. A banda, l'EAPC té una missió transversal que va més enllà de l'ocupació pública, que afecta la qualitat de les polítiques públiques, la governança i la modernització administrativa. De tal manera que la regulació en una norma independent permet respectar la seva naturalesa institucional, funcional i organitzativa diferenciada. Altrament, la complexitat i especificitat funcional de l'EAPC requereix una regulació pròpia, més detallada i adaptada a les seves necessitats operatives i estratègiques.

En un altre ordre de consideracions, també cal remarcar que inicialment l'Avantprojecte de Llei de l'ocupació pública catalana incloïa una regulació per simplificar i racionalitzar l'actual estructura de cossos de les administracions públiques catalanes, i en consonància, es preveia una nova estructuració dels cossos i escales de l'Administració de la Generalitat i la seva correspondència amb els vigents a l'entrada en vigor de la nova norma. No obstant això, com a resultat del procés de tramitació i, especialment, del debat generat amb els diferents actors implicats, finalment aquest contingut ha decaïgut, atès que no ha estat possible assolir el consens esperat. Amb tot i això, l'Avantprojecte de Llei 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.

La regulació dels cossos afecta directament totes les administracions públiques catalanes cadascuna amb realitats organitzatives i necessitats funcionals diferenciades, de manera 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.

En tercer lloc, pel que fa al directiu públic professional s'opta per una regulació de mínims que permeti una regulació específica, legal i reglamentària, que possibiliti una millor adaptació a les diverses realitats organitzatives de les administracions públiques catalanes.

Per tal que es pugui fer un seguiment de tots els canvis que s'han dut a terme arran d'aquestes sessions tècniques internes finals, a continuació es relacionen de forma exhaustiva, tal com consta en el document de treball intern que figura en l'expedient.

- **Article 3, apartat 3**, s'adapta la nomenclatura del cos d'acció exterior i Unió Europea, per tal que concordi amb el que disposa la disposició addicional tercera de la Llei 16/2014, del 4 de desembre, d'acció exterior i de relacions amb la Unió Europea.

650/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

650 de 838



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

3. En l'aplicació d'aquesta Llei i de la legislació sectorial corresponent es poden dictar normes específiques relatives al personal del cos de bombers, del cos d'agents rurals, dels cossos tributaris de l'Agència Tributària de Catalunya, del cos d'intervenció, del cos d'advocacia, del cos d'acció ~~exterior del Govern i de la~~ Unió Europea i dels cossos d'administració penitenciària, així com respecte al personal de recerca, al personal amb funcions sanitàries o sociosanitàries i al personal de protecció civil.

- **Article 11, apartat 5**, modificar la redacció per millorar-ne la comprensió i interpretació sense variar el contingut.

5. El Consell ha d'elaborar i **aprovar** la seva normativa d'organització interna i pot constituir ponències de treball amb persones expertes.

- **Articles 10, 50, 63 i 69**: s'opta per la previsió del "Portal de l'ocupació pública catalana", en els termes de la Disposició addicional trenta-tresena, actual vint-i-sisena, que es va afegir arran de les observacions de l'Assessoria Jurídica i de la Direcció General d'Administració Digital.

- **Article 10, apartat 2:**

2. Les entitats esmentades han de comptar, en matèria de contractació de personal, amb protocols o instruccions internes que garanteixin la publicitat, objectivitat, mèrit, capacitat i igualtat en la selecció i han de donar publicitat de les convocatòries dels processos selectius en la seva seu electrònica o web corporativa i en ~~la seu electrònica comuna de totes les administracions públiques catalanes~~ el Portal de l'ocupació pública catalana.

- **Article 50, apartat 5 (actual article 48)**

5. Les administracions públiques catalanes, als efectes exclusivament estadístics i d'informació i difusió, han de publicar les seves ofertes d'ocupació pública en ~~la seu electrònica comuna de les administracions públiques catalanes~~ el Portal de l'ocupació pública catalana.

- **Article 63, apartat 3 (actual article 61)**

3. Les convocatòries i les bases corresponents es publiquen en el diari o butlletí oficial corresponent i ~~se'n fa difusió~~ en les seues electròniques corporatives de l'administració o entitat convocant. També es ~~podran poden difondre publicar~~ en els mitjans de comunicació social.

Així mateix, tots els processos selectius han de ser objecte de **difusió publicació** en el Portal de l'ocupació pública catalana. ~~la seu electrònica comuna de totes les administracions públiques catalanes.~~

651/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

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

*Les universitats públiques catalanes publicaran els processos selectius de llocs de treball en els diaris oficials corresponents i en **fan difusió a** la seva seu electrònica. El departament competent en matèria d'universitats ha d'impulsar la creació d'una plataforma comuna, que ha de ser interoperable amb el Portal de l'ocupació pública catalana. ~~la seu electrònica comuna de les administracions públiques catalanes.~~*

▪ **Article 69, apartat 3 (actual article 67)**

*3. Les administracions públiques catalanes han de publicar i difondre els processos de selecció de personal temporal en la seva seu electrònica i **en la seu electrònica comuna de les administracions públiques catalanes el Portal de l'ocupació pública catalana.***

- **Article 11, apartat 2, lletra a), s'inclou una millora de redacció sense alterar-ne el sentit ni el contingut.**

*a) El president o presidenta, que és la persona titular del departament competent en matèria d'ocupació pública, que pot delegar en la persona titular de la secretaria sectorial ~~de l'ocupació pública.~~ **competent en matèria d'ocupació pública.***

- **Articles 16, 19 i 20:** cal redefinir les competències en matèria de selecció del personal funcionari i laboral de l'AGC, i suprimir el Títol XIX relatiu a l'EAPC. D'acord amb el nou model de l'Avantprojecte de llei, que atribueix a l'EAPC la captació de talent i la selecció, en virtut del principi d'especialització tècnica.

De tal manera que els articles 16, 19 i 20 queden redactats de la forma següent:

Article 16. La secretaria sectorial competent en matèria d'ocupació pública

Corresponen a la persona titular de la secretaria sectorial competent en matèria d'ocupació pública les funcions següents:

- a) *Sotmetre a informe del Consell de l'Ocupació Pública Catalana els avantprojectes de llei i projectes de reglament i altres disposicions de caràcter general relatius a l'ocupació pública que poden afectar les diverses administracions públiques catalanes.*
- b) *Informar dels projectes de normes amb rang de llei, projectes de decret i acords de govern en matèria d'ocupació pública.*
- c) *Elaborar els estudis sobre els intervals de nivells i elevar a la Comissió Tècnica de l'Ocupació Pública, per a la seva aprovació, els que corresponen a cada cos i escala, a proposta, si escau, dels departaments.*
- d) *Elaborar criteris generals i directrius relatives a la relació de llocs de treball i, si escau, a la valoració d'aquests llocs.*
- ~~e) **Nomenar funcionaris de carrera.**~~
- ~~f) **Convocar i resoldre els processos selectius del personal laboral de les categories professionals de caràcter transversal.**~~

652/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

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

- e) ~~g)~~ Convocar i resoldre els concursos generals de provisió de llocs de treball del personal funcionari.
- f) ~~h)~~ Declarar la rehabilitació del personal funcionari condemnat amb sentència ferma a la pena principal o accessòria d'inhabilitació, si escau.
- g) ~~h)~~ Dictar les instruccions i circulars que siguin necessàries en matèria de personal per a l'aplicació de criteris homogenis.
- h) ~~j)~~ Vetllar pel compliment de les normes en matèria d'ocupació pública, avaluar les polítiques concretes de personal i exercir la inspecció general en matèria de personal, amb l'objectiu que es compleixin les normes en matèria d'ocupació pública, especialment les relatives als codis de conducta, incompatibilitats i avaluació de l'acompliment.
- i) ~~k)~~ Exercir la resta de funcions que li atribueixen aquesta Llei i la normativa vigent.

Convé destacar que l'apartat a) de l'article 16 ha estat objecte de nova redacció, arran del dictamen del Consell de Treball, Econòmic i Social de Catalunya, segons es recull en l'apartat VIII de la present memòria. Així, l'apartat a) de l'article 16 queda redactat de la forma següent:

a) Sotmetre a informe del Consell de l'Ocupació Pública Catalana els avantprojectes de llei i projectes de decret i altres disposicions de caràcter general relatius a l'ocupació pública que poden afectar les diverses administracions públiques catalanes.

Article 19. Els departaments de l'Administració de la Generalitat

1. Corresponen a les persones titulars dels departaments de l'Administració de la Generalitat en relació amb el personal adscrit les funcions següents:

- a) Aprovar els plans operatius de recursos humans del seu àmbit departamental.
- b) Convocar i resoldre els sistemes de provisió de concurs específic i de lliure designació.
- c) Nomenar el personal eventual.
- d) Vetllar pel compliment de la normativa sobre l'ocupació pública temporal.
- e) Imposar les sancions per faltes molt greus que comportin la sanció de separació definitiva del servei del personal funcionari de carrera o l'acomiadament del personal laboral.

2. Corresponen a les persones titulars de les secretaries generals dels departaments de l'Administració de la Generalitat en relació amb el personal adscrit les funcions següents:

- a) Declarar les situacions administratives i el reingrés al servei actiu del personal funcionari.
- b) Declarar la pèrdua de la condició de personal funcionari de carrera.
- c) Declarar el perllongament en el servei actiu del personal funcionari.
- d) Declarar la rehabilitació del personal funcionari de carrera, en el supòsit de recuperació de la nacionalitat espanyola o d'adquisició d'una altra que permeti l'accés al cos o escala al qual va pertànyer i en el supòsit que hagi desaparegut la causa que va motivar la jubilació per incapacitat permanent.
- e) Convocar i resoldre els processos selectius del personal laboral ~~de les categories professionals específiques~~ del departament, així com la contractació de tot el personal laboral adscrit al departament i la seva gestió.
- f) Autoritzar les compatibilitats del personal adscrit al seu departament i a les entitats del sector públic, d'acord amb les directrius i els criteris establerts pel departament competent en matèria d'ocupació pública.

653/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

653 de 838

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

~~g) Aprovar o modificar les funcions dels llocs de treball, així com les relacions de llocs de treball i els instruments de gestió de llocs de treball complementaris, d'acord amb les directrius i els criteris establerts pel departament competent en matèria d'ocupació pública.~~

g) h) Promoure i gestionar els plans de formació departamentals.

h) i) Autoritzar comissions de serveis, adscripcions provisionals de funcions o altres sistemes de mobilitat administrativa quan es tracti de la provisió de llocs dins del mateix departament. Aquesta funció ha de ser exercida d'acord amb els criteris establerts pel departament competent en matèria d'ocupació pública.

i) j) Designar les persones representants del departament en els òrgans de representació, negociació i participació.

j) k) Exercir les potestats disciplinàries, excepte la separació definitiva del servei respecte del personal funcionari de carrera i l'acomiadament en el cas del personal laboral. En el cas d'infraccions lleus, també poden exercir les potestats disciplinàries respecte al personal que en depengui les persones titulars de les direccions generals o assimilats.

k) l) Resoldre els expedients d'autorització de permisos i vacances.

l) m) Executar els sistemes de carrera professional i d'avaluació del compliment.

m) o) Vetllar pel compliment dels Plans d'igualtat de gènere i dels protocols de prevenció, detecció, actuació i resolució de situacions d'assetjament sexual i per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere i d'assetjament psicològic laboral i altres discriminacions a la feina.

n) p) En general, totes les funcions pròpies com a cap superior de tot el personal del departament, els actes d'administració i gestió ordinària, així com totes les altres funcions que li atribueixin aquesta Llei i la normativa vigent.

3. Les competències dels departaments amb personal amb normativa específica s'exerceixen en els termes previstos en aquesta Llei i en la seva normativa específica.

Article 20. L'Escola d'Administració Pública de Catalunya

1. L'Escola d'Administració Pública de Catalunya es configura com l'entitat de referència de l'ocupació pública de les administracions públiques catalanes en els àmbits d'actuació que li atribueix aquesta Llei. **~~La seva naturalesa, finalitats i funcions s'estableixen al títol XIX.~~**

~~L'Escola d'Administració Pública de Catalunya es relaciona amb les administracions locals i amb les universitats públiques catalanes amb respecte a l'autonomia local i universitària.~~

Corresponen a l'Escola d'Administració Pública de Catalunya les funcions que li atribueix aquesta Llei i la Llei que regula la seva naturalesa, règim jurídic, organització i funcionament i, en qualsevol cas, les següents:

a) L'aprenentatge, la formació i el desenvolupament professional dels empleats públics de les administracions públiques catalanes, sens perjudici de les competències de les administracions locals i les universitats públiques i la col·laboració mútua.

b) Dissenyar, implantar i actualitzar els mètodes i models de captació de talent i selecció i dur a terme la convocatòria, gestió i resolució dels processos selectius del personal funcionari de l'Administració de la Generalitat, així com seleccionar el personal de les

654/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

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

administracions locals, quan aquestes li encomanin i donar suport a la realització de les proves selectives per a l'accés a la condició de personal funcionari de les administracions locals.

c) L'acreditació en competències tècniques de selecció de les persones membres dels òrgans de selecció de les administracions públiques catalanes.

L'Escola d'Administració Pública de Catalunya exerceix les funcions d'acreditació sens perjudici que puguin exercir-se per les administracions locals i les universitats públiques en l'àmbit de la seva competència amb l'homologació prèvia de l'Escola d'Administració Pública de Catalunya.

d) Convocar processos selectius d'accés a l'ocupació pública i processos d'acreditació de coneixements i competències professionals que habilitin la mobilitat interadministrativa del personal funcionari entre les administracions públiques catalanes.

e) Nomenar funcionaris de carrera de l'Administració de la Generalitat.

2. L'Escola d'Administració Pública de Catalunya s'adscriu al departament competent en matèria d'ocupació pública.

3. L'Escola d'Administració Pública de Catalunya es relaciona amb les administracions locals i amb les universitats públiques catalanes amb respecte a l'autonomia local i universitària.

Convé destacar que l'apartat 1, lletra d) d'aquest article ha estat objecte d'una modificació de redacció arran del dictamen del Consell de Treball, Econòmic i Social de Catalunya, segons es recull en l'apartat VIII de la present memòria. Així, la lletra d), de l'apartat 1 de l'article 20 queda redactada de la forma següent:

d) Convocar i executar processos selectius d'accés a l'ocupació pública i processos d'acreditació de coneixements i competències professionals que habilitin la mobilitat interadministrativa del personal funcionari entre les administracions públiques catalanes.

- Es suprimeix tot el Títol XIX de l'Avantprojecte de llei.

~~Títol XIX. L'Escola d'Administració Pública de Catalunya~~

~~Capítol I. Disposicions generals~~

~~Article 227. Naturalesa~~

~~1. L'Escola d'Administració Pública de Catalunya és un organisme autònom de caràcter administratiu, adscrit al departament competent en matèria d'ocupació pública.~~

~~2. L'Escola d'Administració Pública de Catalunya té personalitat jurídica pròpia, autonomia administrativa i econòmica, patrimoni propi, i plena capacitat d'obrar per a l'assoliment dels~~

655/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

655 de 838

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

~~seus objectius, d'acord amb el que estableixen aquesta Llei, les disposicions que la despleguen i la normativa que reguli les entitats del sector públic.~~

~~Article 228. Finalitats~~

~~Les finalitats essencials de l'Escola d'Administració Pública de Catalunya són la captació de talent i la selecció; la formació i el desenvolupament; la recerca i la innovació, i, en general, la generació, la gestió i la transferència de coneixement en l'àmbit de la gestió i la política pública; i el desenvolupament i execució dels models de carrera professional.~~

~~Article 229. Principis~~

~~L'Escola d'Administració Pública de Catalunya actua en l'exercici de les seves funcions segons els principis d'objectivitat, professionalitat tècnica, eficàcia, eficiència, integritat, transparència i retiment de comptes.~~

~~Capítol II. Funcions~~

~~Article 230. Funcions~~

~~1. Són funcions pròpies de l'Escola en l'àmbit de l'Administració de la Generalitat i, si així s'acorda, del seu sector públic, sense perjudici de les competències de formació de cossos o àmbits especialitzats, les següents:~~

~~1.1. En matèria de captació de talent i de selecció.~~

- ~~a) Dissenyar, implantar i actualitzar els mètodes i models de captació de talent i selecció.~~
- ~~b) Captar i seleccionar el personal d'acord amb el marc normatiu vigent.~~
- ~~c) Convocar processos selectius d'accés a l'ocupació pública que habilitin la mobilitat del personal funcionari entre les administracions públiques catalanes.~~
- ~~d) Convocar processos d'acreditació de coneixements i competències professionals que habilitin la mobilitat del personal funcionari entre les administracions públiques catalanes.~~
- ~~e) Acreditar membres dels tribunals o òrgans de selecció.~~
- ~~f) Administrar les relacions de reserva que es generin en processos de selecció.~~
- ~~g) Dur a terme el suport tècnic, segons estipuli la normativa vigent, per a la selecció en llocs de treball classificats com a propis de la direcció pública professional.~~

~~1.2. En matèria d'aprenentatge, de formació i de desenvolupament.~~

- ~~a) Dissenyar, implantar i actualitzar el model marc d'aprenentatge i de desenvolupament.~~
- ~~b) Planificar, organitzar i implementar accions d'aprenentatge, formació i desenvolupament.~~
- ~~c) Elaborar, aprovar i dirigir els plans generals d'aprenentatge i desenvolupament i vetllar pel seu compliment.~~
- ~~d) Organitzar i impartir programes d'educació superior, amb el compliment previ dels requisits establerts per la normativa universitària vigent.~~
- ~~e) Coadjuvar en la programació i l'organització de l'ensenyament del català, de l'aranès, de la llengua de signes catalana i, en especial, del llenguatge administratiu destinat a la plena qualificació lingüística del personal al servei de l'Administració, d'acord amb el que estableixi la normativa vigent.~~

656/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

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

~~f) Programar recerca i formació i capacitació bàsica, progressiva i permanent, en matèria d'igualtat de dones i homes, transversalitat de la perspectiva de gènere i aproximació interseccional de les polítiques sobre dones, igualtat de tracte i no discriminació, i abordatge de les violències masclistes, per garantir el coneixement pràctic suficient que permeti la integració efectiva d'aquestes matèries en les actuacions públiques, d'acord amb el que estableix la normativa sectorial.~~

~~1.3. En matèria de recerca, innovació i transferència del coneixement en l'àmbit de la gestió pública, la política pública i el bon govern.~~

~~a) Planificar, organitzar i implementar projectes de recerca, innovació i transferència, com a agent del sistema d'R+D+I de Catalunya, que promou la generació de polítiques públiques basades en l'evidència científica, en l'àmbit de l'administració, direcció i política pública.~~

~~b) Difondre els coneixements i resultats de les activitats de recerca.~~

~~c) Editar publicacions en les matèries objecte de recerca, formació, desenvolupament i perspectives de la gestió, l'administració i l'ocupació públiques.~~

~~1.4. En matèria de desenvolupament i execució dels models de carrera professional:~~

~~a) Definir i desenvolupar el marc curricular, funcional i de competències professionals per a la captació, la identificació, el desenvolupament i el reconeixement de talent del personal i dels directius públics professionals.~~

~~b) Desenvolupar els models i elements essencials de la carrera professional del personal i els directius públics professionals, i introduir criteris de desenvolupament professional, idoneïtat i competència, d'acord amb el marc normatiu vigent.~~

~~1.5. En matèria de consultoria pública interna li corresponen les funcions d'assessorar i donar suport en el disseny, la planificació i l'aplicació de polítiques i estratègies relacionades amb l'organització i la gestió pública.~~

~~1.6. En matèria de direcció pública professional li correspon la funció d'acreditació de les competències professionals del personal directiu públic professional de les administracions públiques catalanes i el seu sector públic.~~

~~2. També són funcions pròpies de l'Escola, d'acord amb el que estableixin les lleis i quan li siguin encomanades, les següents:~~

~~a) Planificar, organitzar i implementar accions d'aprenentatge, formació i desenvolupament del personal de les administracions locals.~~

~~b) Seleccionar el personal de les administracions locals, quan aquestes li encomanin.~~

~~c) Donar suport a la realització de les proves selectives per a l'accés a la condició de funcionari de les administracions locals.~~

~~d) Certificar i homologar els cursos formatius en l'àmbit de la gestió pública, la política pública i el bon govern programats per les administracions locals i altres institucions i administracions públiques catalanes, inclòs el seu sector públic, organitzacions sindicals i empresarials, col·legis professionals o centres d'ensenyament superior, després d'avaluar-ne el contingut i la metodologia.~~

~~e) Complementar la formació dels electes locals que duen a terme les entitats municipalistes i les administracions locals, planificant, organitzant i implementant accions d'aprenentatge, formació i desenvolupament, de manera acordada amb aquests.~~

657/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

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

~~f) Cooperar amb les administracions locals i la resta d'institucions i administracions públiques, inclòs el seu sector públic, organitzacions sindicals i empresarials, col·legis professionals i centres d'ensenyament superior en les matèries que, d'acord amb aquesta llei, constitueixen les finalitats de l'Escola.~~

~~g) Exercir una funció d'observació, seguiment i prospectiva sobre l'evolució i les innovacions en l'àmbit de la gestió pública, la política pública i el bon govern, i dotar-se d'instruments per a la seva difusió entre les institucions i administracions públiques catalanes, inclòs el seu sector públic.~~

~~3. L'Escola d'Administració Pública de Catalunya exerceix les funcions acreditatives atribuïdes en els apartats 1.1.d), 1.1.e) i 1.6 d'aquest article en relació amb totes les administracions públiques catalanes i les entitats incloses en l'àmbit d'aplicació d'aquesta Llei, sens perjudici que, amb l'homologació prèvia de l'Escola d'Administració Pública de Catalunya, aquestes funcions puguin exercir-se per les administracions locals i les universitats públiques catalanes en l'àmbit de la seva competència.~~

~~Article 231. Models de selecció, formació, desenvolupament, carrera professional, recerca, innovació i transferència del coneixement~~

~~1. L'Escola d'Administració Pública de Catalunya vetlla per la qualitat, integritat i consistència dels models de selecció, formació, desenvolupament i carrera professional, i recerca i innovació, i també per la coherència entre ells i entre tots els àmbits de l'ocupació pública de Catalunya.~~

~~2. L'Escola d'Administració Pública de Catalunya difon públicament els seus models i metodologies i els posa a disposició de tots els actors que treballen a l'ocupació pública de Catalunya i per a aquest sistema.~~

~~3. L'Escola d'Administració Pública de Catalunya, a través de la cooperació i la col·laboració amb les administracions locals, altres institucions i administracions públiques catalanes, inclòs el seu sector públic, organitzacions sindicals i empresarials i col·legis professionals, promou la convergència dels diversos models i metodologies i l'adhesió als models de l'Escola perquè esdevinguin de consens de l'ocupació pública de Catalunya.~~

~~4. Els marcs i models de selecció, formació, desenvolupament, carrera professional, recerca, innovació i transferència del coneixement han de fixar els criteris i continguts relatius a la igualtat de gènere, a les violències masclistes i a la igualtat de tracte i no discriminació, i també fer-ne el seguiment i l'avaluació, en col·laboració amb el departament competent en la matèria.~~

~~Article 232. L'Estratègia general de formació i de desenvolupament~~

~~1. L'Escola ha d'aprovar una estratègia general que fixi les línies que han de guiar el desplegament de les àrees d'especialitat, marcs competencials i carrera professional a través d'accions d'aprenentatge, formació i desenvolupament per un període no inferior a quatre anys.~~

~~2. L'Estratègia general ha d'identificar, també, els actors preferents per cada àrea d'especialitat i aquests podran adherir-s'hi institucionalment, de forma directa i integral, o bé mitjançant l'adhesió dels seus propis plans anuals a l'Estratègia general, de manera que~~

658/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

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

~~aquesta Estratègia esdevingui el marc estable de cooperació entre els diferents actors de formació i de desenvolupament.~~

~~3. L'Estratègia general ha d'establir convenis de cooperació i col·laboració amb el departament o departaments competents en matèria de garanties de drets i la no discriminació per definir la formació del personal públic en matèria de drets, igualtat, perspectiva interseccional de gènere i de les dones, i abordatge de les violències masclistes, amb la finalitat de millorar la seva capacitat d'incidència i de treball en les polítiques públiques des de l'enfocament de drets humans i feminista.~~

~~Article 233. El Pla de formació i de desenvolupament~~

~~L'Escola d'Administració Pública de Catalunya aprova amb caràcter anual el Pla de formació i de desenvolupament, que comprèn les activitats formatives i de desenvolupament en l'àmbit de la gestió pública, la política pública i el bon govern de l'Administració de la Generalitat i del seu sector públic, així com les programades per les administracions locals i altres institucions i administracions públiques que s'hi adhereixin.~~

~~Capítol III. Organització~~

~~Article 234. Organització~~

~~L'Escola d'Administració Pública de Catalunya s'organitza en òrgans de govern i direcció i en un òrgan assessor.~~

~~1. Els òrgans de govern i direcció són els següents:~~

- ~~a) El Consell Rector.
b) El director o la directora.~~

~~2. L'òrgan amb funcions consultives és el Consell Assessor de l'Escola d'Administració Pública de Catalunya.~~

~~Article 235. El Consell Rector~~

~~1. El Consell Rector és l'òrgan de govern de l'Escola d'Administració Pública de Catalunya i és constituït pels membres següents:~~

- ~~a) El president o presidenta és la persona titular del departament competent en matèria d'ocupació pública.
b) El director o directora de l'Escola, com a vicepresident o vicepresidenta del Consell Rector.
c) El director o directora de l'Institut de Seguretat Pública de Catalunya.
d) El director o directora del Centre d'Estudis Jurídics i Formació Especialitzada.
e) El director o directora de l'Institut Català d'Avaluació de Polítiques Públiques.
f) Un/una vocal amb rang orgànic mínim de director o directora general proposat pel departament competent en matèria d'ocupació pública de l'Administració de la Generalitat de Catalunya.
g) Un/una vocal amb rang orgànic mínim de director o directora general proposat pel departament competent en matèria d'administracions locals de l'Administració de la Generalitat de Catalunya.~~

659/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

659 de 838

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

~~h) Un/una vocal amb rang orgànic mínim de director o directora general proposat pel departament competent en matèria d'universitats i recerca de l'Administració de la Generalitat de Catalunya.~~

~~i) Quatre vocals escollits entre els alts càrrecs de l'Administració de la Generalitat.~~

~~j) Sis vocals proposats per les entitats associatives més representatives de les administracions locals de Catalunya.~~

~~k) Un/una vocal proposat per l'Ajuntament de Barcelona, d'acord amb el que estableix l'article 57 de la Llei 22/1998, de 30 de desembre, de la Carta municipal de Barcelona.~~

~~l) Cinc vocals proposats per les principals organitzacions sindicals més representatives a Catalunya en l'àmbit de l'Administració pública.~~

~~m) Un/una vocal, en representació de les universitats, proposat pel Consell Interuniversitari de Catalunya.~~

~~n) Un/una vocal proposat/da per l'Associació Intercol·legial de Col·legis Professionals de Catalunya~~

~~2. Els membres del Consell Rector de l'Escola d'Administració Pública de Catalunya nomenats per raó del càrrec cessen en llur representació quan cessen en aquest òrgan.~~

~~3. Els membres del Consell Rector que no ho són per raó del càrrec, són nomenats i separats per la persona titular del departament competent en matèria d'ocupació pública.~~

~~4. En la designació dels membres del Consell Rector que no ho siguin per raó de càrrec s'ha de respectar el principi de representació paritària de dones i homes.~~

~~5. La renovació dels membres del Consell Rector es duu a terme quan així ho comuniquen cadascuna de les administracions i entitats propositors.~~

~~6. Els acords que pren el Consell Rector s'adopten per majoria. En cas d'empat, el vot del president o presidenta és diriment.~~

~~7. El president o presidenta nomena, d'entre el personal funcionari de l'Escola, el secretari o secretària del Consell Rector. El secretari o secretària assisteix a les reunions d'aquests òrgans amb veu però sense vot, i li corresponen les funcions que estableix la normativa vigent en matèria d'òrgans col·legiats de l'Administració de la Generalitat.~~

~~8. El Consell Rector es reuneix en sessió ordinària almenys tres vegades a l'any, i en sessió extraordinària sempre que ho decideix el president o presidenta o ho sol·licita la tercera part dels membres.~~

~~9. El Consell Rector es regeix per les normes que s'estableixin en la normativa de desenvolupament d'aquesta Llei i, supletòriament, per les disposicions vigents sobre funcionament d'òrgans col·legiats de l'Administració de la Generalitat.~~

~~10. Corresponen al Consell Rector les funcions següents:~~

~~a) Proposar a la persona titular del departament competent en matèria d'ocupació pública la normativa de desplegament d'aquest títol.~~

~~b) Aprovar l'Estratègia general i el Pla de formació i desenvolupament.~~

~~c) Aprovar el pla estratègic de l'Escola.~~

660/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

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

- ~~d) Aprovar el pla anual d'activitats de l'Escola.~~
~~e) Aprovar la memòria anual de l'Escola.~~
~~f) Aprovar l'avantprojecte de pressupost de l'Escola d'Administració Pública de Catalunya, a proposta del director o directora, i elevar-lo al departament competent en matèria d'ocupació pública perquè el tramiti, d'acord amb la normativa vigent.~~
~~g) Proposar al departament competent en matèria d'ocupació pública la creació, la modificació i la supressió de taxes i de preus públics, les exempcions i els ajuts, d'acord amb la normativa reguladora de les taxes i els preus públics de la Generalitat.~~
~~h) Aprovar els barems reguladors de la remuneració de les activitats docents, havent demanat prèviament els informes de la direcció general competent en matèria d'ocupació pública i de la direcció general competent en matèria de pressupostos de la Generalitat.~~
~~i) Aprovar el catàleg de serveis de l'Escola.~~
~~j) Establir els criteris generals per a la certificació, acreditació i homologació de les activitats formatives de les entitats públiques i privades que imparteixen formació, a l'efecte de la carrera professional del personal al servei de les institucions i administracions públiques, inclòs el seu sector públic.~~
~~k) Nomenar els membres del Consell Assessor, a proposta del president o presidenta del Consell Rector.~~
~~l) Deliberar i informar sobre els assumptes que el president o presidenta del Consell Rector li sotmet, a proposta del director o directora o d'un terç dels membres del Consell.~~
~~m) Exercir les altres funcions que li atribueixi la resta de normativa vigent o que no s'atribueixin expressament a altres òrgans de l'Escola d'Administració Pública de Catalunya.~~

~~Article 236. El director o directora~~

~~1. El director o directora, amb rang orgànic de director o directora general, exerceix la direcció executiva, tècnica i de gestió de l'Escola d'Administració Pública de Catalunya i executa els acords del Consell Rector.~~

~~2. El director o directora és nomenat i separat pel Govern a proposta de la persona titular del departament competent en matèria d'ocupació pública d'entre persones amb un mínim de deu anys d'experiència professional o acadèmica en l'àmbit de la gestió o de les polítiques públiques.~~

~~3. Corresponen al director o directora de l'Escola d'Administració Pública de Catalunya les funcions següents:~~

- ~~a) Exercir la direcció superior de l'Escola i la inspecció general dels seus centres i serveis en els vessants docent, acadèmic, científic, econòmic, administratiu, pressupostari, patrimonial i de personal, per al compliment de llurs objectius i finalitats.~~
~~b) Executar i fer complir els acords del Consell Rector.~~
~~c) Exercir la representació institucional i l'ordinària de l'Escola.~~
~~d) Elaborar la proposta del pla estratègic, del pla anual d'activitats, de la memòria anual i del catàleg de serveis.~~
~~e) Elaborar la proposta de relació de llocs de treball i exercir les funcions de direcció superior del personal.~~
~~f) Elaborar l'avantprojecte de pressupost anual i les seves modificacions, dirigir la gestió econòmica, autoritzar les despeses i ordenar els pagaments.~~
~~g) Aprovar els comptes anuals.~~

661/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

661 de 838

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

- ~~h) Exercir les competències pròpies com a òrgan de contractació i subscriure els encàrrecs de gestió com a mitjà propi, d'acord amb el que estableix la normativa de contractes del sector públic.~~
~~g) Subscriure els convenis de col·laboració, les encomanes de gestió i els contractes programats, sens perjudici de l'obligació d'informar-ne el Consell Rector.~~
~~h) Proposar al Consell Rector els barems reguladors de la remuneració de les activitats docents.~~
~~i) Aprovar les bases reguladores, la convocatòria i la concessió d'ajuts i subvencions.~~
~~j) Concedir les subvencions directes o reglades, en els termes que estableix la legislació vigent en matèria de subvencions.~~
~~k) Administrar el patrimoni de l'Escola, i vetllar per la conservació i el manteniment de les instal·lacions i de l'equipament.~~
~~l) Vetllar per la millora i la qualitat dels procediments i els mètodes de treball i per a la introducció de les innovacions tecnològiques.~~
~~m) Expedir els títols i els certificats acadèmics en l'àmbit de l'activitat formativa de l'Escola.~~
~~n) Qualsevulla altres funcions que li encomani o delegui expressament el Consell Rector, o li atribueixi la normativa vigent.~~

~~Article 237. El Consell Assessor de l'Escola d'Administració Pública de Catalunya~~

~~1. El Consell Assessor de l'Escola d'Administració Pública de Catalunya és l'òrgan col·legiat de naturalesa consultiva de l'Escola, en matèria d'aprenentatge, formació, desenvolupament, recerca, innovació i transferència del coneixement.~~

~~2. El Consell Assessor orienta i assessora en les estratègies sectorials, en la definició i la millora dels procediments i en l'elaboració de propostes d'actuació, amb la finalitat de garantir la qualitat de les activitats de l'Escola.~~

~~3. El Consell Assessor està format per especialistes amb experiència i reconegut prestigi en l'àmbit de competències pròpies de l'Escola, i en nomena els membres el Consell Rector, a proposta del president o presidenta del Consell Rector.~~

~~4. En la composició del Consell Assessor s'ha de procurar la representació paritària de dones i homes.~~

~~5. El Consell Rector ha de concretar la composició, funcions i normes de funcionament d'aquest òrgan.~~

~~Capítol IV. Règim jurídic, de personal, econòmic i de contractació~~

~~Article 238. Règim jurídic~~

~~1. L'Escola, en l'exercici de les seves funcions, actua de conformitat amb el que disposen aquesta Llei, les disposicions que la despleguen i la legislació que regula el règim jurídic de les administracions públiques i el procediment administratiu aplicable a l'Administració de la Generalitat.~~

~~2. Les resolucions del director o directora de l'Escola i els acords del Consell Rector no exhaureixen la via administrativa i són susceptibles de recurs d'alçada davant la persona titular~~

662/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

662 de 838

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

~~del departament competent en matèria d'ocupació pública. En matèria de personal, les resolucions del director o directora exhaureixen la via administrativa i són susceptibles de recurs potestatiu de reposició davant el mateix òrgan que les ha dictat.~~

~~Article 239. Règim de personal, econòmic, de contractes i patrimonial~~

~~1. El personal de l'Escola es regeix per la normativa d'ocupació pública i per la legislació laboral aplicable al personal al servei de l'Administració de la Generalitat i està subjecte al règim legal d'incompatibilitats del sector públic.~~

~~2. Per al compliment de les seves finalitats, l'Escola compta amb els béns i els recursos econòmics següents:~~

- ~~a) Les aportacions de la Generalitat.~~
- ~~b) Les subvencions i altres aportacions públiques o privades.~~
- ~~c) El producte de les taxes, els preus públics i els altres ingressos que meriti per la seva activitat.~~
- ~~d) Els béns i els drets que constitueixen el seu patrimoni, i llurs productes i rendes.~~
- ~~e) Les contraprestacions derivades dels convenis i els contractes programats.~~
- ~~f) Qualsevol altre recurs econòmic que legalment se li pugui atribuir.~~

~~L'Escola ha d'elaborar la seva proposta d'avantprojecte de pressupost d'ingressos i de despeses.~~

~~L'Escola està sotmesa a la funció interventora, així com a qualsevol altra modalitat de control de l'activitat econòmica i financera que determini la Intervenció General de la Generalitat i al règim de comptabilitat pública. Sens perjudici de l'anterior també es troba sotmesa al control de la Sindicatura de Comptes o altres òrgans competents.~~

~~3. El règim jurídic de contractació de l'Escola és el que estableix la legislació sobre contractes del sector públic.~~

~~4. El règim patrimonial de l'Escola és el que estableix la normativa que regula el patrimoni de l'Administració de la Generalitat.~~

- **Article 17: s'inclou una millora de redacció, a l'apartat 3, lletra i) i j).**

i) Informar sobre els expedients disciplinaris **amb resultat de sanció** de separació de servei del personal funcionari de carrera com a tràmit previ a la imposició **d'aquesta de la sanció si escau**.

j) Informar sobre els expedients de rehabilitació del personal funcionari condemnat per sentència ferma a la pena principal o accessòria d'inhabilitació, **com a tràmit previ a la seva declaració si escau**.

- **Articles 15, 16, 17 i 19: RLT.**

D'una banda, es detecta una divergència entre l'article 19.2 i l'article 15 de l'Avantprojecte de llei que es proposa esmenar.

663/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

663 de 838

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

L'article 19.2, en la que seria l'actual lletra g), després dels canvis que s'han expressat atribueix a les persones titulars de les secretaries generals dels departaments de l'Administració de la Generalitat les funcions següents:

g) Aprovar o modificar les funcions dels llocs de treball, així com les relacions de llocs de treball i els instruments de gestió de llocs de treball complementaris, d'acord amb les directrius i els criteris establerts pel departament competent en matèria d'ocupació pública.

Però a l'article 15 es determinen les competències del departament competent en matèria d'ocupació pública, i no es refereix enlloc que estableixi aquestes directrius i criteris.

De manera que es decideix esmenar la divergència entre els articles i que la competència per aprovar les RLT sigui de la Comissió Tècnica de l'Ocupació Pública, per tal d'incorporar en el nou text allò que ja és una pràctica consolidada, en què qui exerceix de facto la competència, per delegació, és la Comissió Tècnica de la Funció Pública, a l'empara del que actualment preveu l'article 7.4 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. Més tenint en compte el caràcter eminentment tècnic de les relacions de llocs de treball.

1. Es suprimeix la lletra g) de l'article 19.2, que actualment atribueix la competència als SG dels departaments.

~~g) Aprovar o modificar les funcions dels llocs de treball, així com les relacions de llocs de treball i els instruments de gestió de llocs de treball complementaris, d'acord amb les directrius i els criteris establerts pel departament competent en matèria d'ocupació pública.~~

2. S'afegeix una lletra a l'article 17.3, que s'ubicaria després de les actuals lletres a) i b), que diu el següent:

c) Aprovar o modificar les funcions dels llocs de treball, així com les relacions de llocs de treball i els instruments de gestió de llocs de treball complementaris, d'acord amb les directrius i els criteris establerts per la secretaria sectorial competent en matèria d'ocupació pública pel departament competent en matèria d'ocupació pública.

3. Els criteris generals i directrius i sistemes de valoració s'atribueixen a la secretaria sectorial competent en matèria d'ocupació pública. De manera que a l'article 16 s'afegeix una lletra e que diu el següent:

e) Aprovar o modificar els criteris i les directrius del sistema de valoració i classificació dels llocs de treball.

4. I a l'article 17.3 es suprimeix el que era el contingut de la lletra c):

~~c) Aprovar o modificar els criteris i les directrius del sistema de valoració i classificació dels llocs de treball.~~

664/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

664 de 838

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

- Article 19, apartat 2, lletra k), -nova lletra j)-, perquè s'ha suprimit la lletra g), s'incorpora una millora de redacció pel que fa a la competència per exercir la potestat disciplinària.

j) ~~k)-~~ Exercir les potestats disciplinàries, **que inclouen la competència per incoar i per resoldre el procediment, excepte la resolució que imposi la sanció de separació definitiva del servei del personal funcionari de carrera o l'acomiadament del personal laboral la separació definitiva del servei respecte del personal funcionari de carrera i l'acomiadament en el cas del personal laboral.** En el cas d'infraccions lleus, també poden exercir les potestats disciplinàries respecte al personal que en depengui les persones titulars de les direccions generals o assimilats.

- Article 21, apartat 2 i article 24, apartat 2: s'incorpora el personal laboral indefinit, per seguir la classificació del TREBEP.

2. Els empleats públics, en funció de les peculiaritats del seu règim jurídic, es classifiquen en:

- a) Personal funcionari de carrera.
- b) Personal funcionari interí.
- c) Personal laboral, sigui fix, **indefinit** o temporal.
- d) Personal eventual.

Article 24, apartat 2:

2. El personal laboral pot tenir la condició de fix, **indefinit** o temporal.

- Article 25, apartat 5, es modifica per afegir la referència al subgrup.

5. El nomenament i cessament del personal eventual, que és lliure, correspon a la persona titular de l'òrgan del qual depengui i s'ha de publicar en el *Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya* o en el butlletí oficial que correspongui. En tot cas el personal eventual cessa automàticament quan cessa l'autoritat a la qual presta la seva funció assessora o de confiança.

El personal eventual ha d'estar en possessió de la mateixa titulació exigida al personal funcionari del grup o **subgrup** al qual estigui assimilat a efectes retributius.

Val a dir que com a resultat de la consideració rebuda en data 12 de setembre de 2025 per part de l'Oficina del Govern, i que es recull convenientment en l'apartat 1. Informació interdepartamental, punt 12 de la present memòria, finalment s'ha suprimit l'apartat 3 de l'article 25, per tant, l'apartat 5 passa a ser l'apartat 4.

- Article 26, es modifica la regulació del directiu públic professional, per tal de fer una regulació de mínims, respectuosa amb l'autonomia de les administracions locals i universitària. En els apartats 7 i 8 es canvia la

665/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

665 de 838

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

conjunció “i” per la conjunció “o”, per tal d’incloure els dos supòsits i que quedi clar que són alternatius.

2. La designació del personal directiu públic professional ha d’atendre els principis de mèrit i capacitat i el criteri d’idoneïtat, ~~amb l’acreditació prèvia de la seva competència professional per part l’Escola d’Administració Pública de Catalunya~~, i s’ha de portar a terme mitjançant procediments que garanteixin la publicitat i concurrència.

5. Els llocs de treball que integren la direcció pública professional de les administracions públiques catalanes s’han d’incloure en una relació de llocs de treball o instrument d’ordenació dels llocs de treball específic, aprovat per l’òrgan competent de cada administració pública, que s’ha de publicar en el diari o butlletí oficial corresponent.

~~En la relació de llocs de treball o instrument d’ordenació hi ha de constar, com a mínim:~~

~~a) La denominació del lloc de treball i l’adscripció orgànica.~~

~~b) Les funcions.~~

~~c) Els requisits generals per a la provisió del lloc i els requisits específics relacionats amb les competències professionals requerides per al seu desenvolupament.~~

~~d) Les retribucions.~~

6. S’ha de regular ~~normativament per reglament~~ el règim jurídic del personal directiu públic professional, el procediment de nomenament i cessament o contractació i extinció, la determinació dels llocs de treball que corresponen a les funcions de directiu públic professional i el Registre de personal directiu públic professional.

7. El nomenament i o contractació de personal directiu dels ens locals correspon a la presidència de l’entitat, que n’ha de donar compte al ple en la primera sessió que tingui. La denominació i determinació dels llocs directius que s’inclouen en l’instrument d’ordenació de llocs directius 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.

8. El nomenament i o contractació de personal directiu de les universitats públiques catalanes correspon al rector o rectora de conformitat amb el que prevegin els seus Estatuts.

Convé subratllar que l’apartat 6 de l’article 26 ha estat objecte de nova modificació arran de l’observació formulada per l’Assessoria Jurídica en el seu Informe Jurídic Preliminar Actualitzat, segons es recull oportunament en l’apartat VI de la present memòria. Així, aquest apartat 6 resta redactat en els termes següents: “6. S’ha de regular per reglament el règim jurídic del personal directiu públic professional, el procediment de nomenament i cessament o contractació i extinció, la determinació dels llocs de treball que corresponen a les funcions de directiu públic professional i el Registre de personal directiu públic professional.”

- A banda de l’anterior, també cal modificar la Disposició transitòria vuitena per tal de mantenir la congruència amb els canvis introduïts a l’article 26.

Disposició transitòria vuitena. Personal directiu públic professional

1. ~~El personal directiu públic professional que disposi de nomenament o contracte vigent a~~

666/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

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

~~L'entrada en vigor d'aquesta Llei, pot romandre en el seu càrrec fins al seu cessament o fins l'extinció del contracte sense que se li requereixi l'acreditació de la competència professional prevista en aquesta Llei.~~

2. Mentre no es **reguli normativament desenvolupi reglamentàriament** la figura del directiu públic professional, és d'aplicació al directiu públic dels ens locals el règim establert a la normativa catalana de règim local i podrà ésser objecte de desenvolupament pels ens locals.

- Article 29.1, lletra a), es modifica el text per afegir el títol de doctorat per l'accés al grup A, de manera que es segueixi en la línia del que actualment estableix l'article 19 del DL 1/1997, atès que és possible obtenir el títol de doctorat des d'una antiga diplomatura. També s'addiciona un apartat 2 amb el corresponent reenviament a les disposicions addicionals 10^a i 11^a (professió regulada i equivalència amb titulacions antigues), per una millor sistemàtica i comprensió del text.

a) Grup A, subgrups A1 i A2.

1. L'accés als cossos i escales classificats en aquest grup requereix disposar d'una titulació universitària oficial de grau **o de doctorat**. En els supòsits en els quals una llei exigeixi un altre títol universitari, és aquest el que s'ha d'acreditar.

Els cossos i escales es classifiquen en cada subgrup en funció del nivell de responsabilitat de les funcions que s'han d'exercir i de les característiques de les proves d'accés.

2. No obstant això, per a l'accés als cossos o escales que coincideixen amb l'exercici d'una professió regulada cal atenir-se al que estableix la disposició addicional desena.

Així mateix, pel que fa a l'equivalència de titulacions per a l'accés als cossos i escales s'aplica la disposició addicional onzena.

- Article 30.3 b), s'afegeix la referència a titulacions específiques.

b) El grup o subgrup de classificació i, si escau, la titulació o titulacions **específiques** exigides per accedir-hi.

- Article 30.4: afegir un paràgraf per incloure una mínima ordenació dels criteris que s'han de seguir per la creació de cossos i escales.

4. No es poden crear cossos o escales per al compliment de funcions similars o anàlogues a les assignades a d'altres ja existents. Els cossos o escales no poden tenir assignades en cap cas facultats, funcions o atribucions pròpies dels òrgans administratius.

Les lleis de creació de cossos i escales han de vetllar perquè la seva ordenació respongui a criteris d'homogeneïtzació i racionalització.

667/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

667 de 838

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

- Articles 32 i 33 supressió íntegra dels dos articles, pels motius exposats en la part inicial d'aquest apartat i que es donen per reproduïdes, per evitar reproduccions innecessàries. Es regularà en una norma específica.

~~Article 32. Cossos d'administració general~~

~~En l'àmbit de les administracions públiques catalanes es creen els cossos d'administració general següents:~~

~~a) Cos superior, grup de classificació A, subgrup A1.~~

~~Correspon al cos superior l'exercici de les funcions de direcció administrativa, gestió, elaboració d'estudis, informes i propostes, control i inspecció i assessorament, i d'altres de nivell superior comunes a l'activitat administrativa.~~

~~b) Cos de gestió, grup de classificació A, subgrup A2.~~

~~Correspon al cos de gestió l'exercici de les funcions de gestió administrativa i execució de normativa i, en general, la col·laboració tècnica relacionada amb les funcions de nivell superior.~~

~~c) Cos administratiu, grup de classificació C, subgrup C1.~~

~~Correspon al cos administratiu l'exercici de les funcions de col·laboració administrativa derivades de la gestió administrativa, tramitació, preparació i comprovació de documentació, l'atenció al públic i l'ús avançat de tecnologies de la informació i les comunicacions a fi de tractar i arxivar informació, i, en general, funcions similars o relacionades amb les anteriors.~~

~~Article 33. Cossos d'administració especial~~

~~1. En l'àmbit de les administracions públiques catalanes es creen els cossos d'administració especial següents:~~

~~a) Cos superior facultatiu, grup A, subgrup A1.~~

~~Correspon al cos superior facultatiu l'exercici de les funcions específiques d'activitats professionals que comportin l'acompliment de tasques de caràcter superior de concepció, innovació, assessorament, estudi, elaboració d'informes, control i inspecció, sempre que aquestes funcions i tasques estiguin vinculades a una o diverses professions o titulacions específiques.~~

~~b) Cos de gestió facultatiu, grup A, subgrup A2.~~

~~Correspon al cos de gestió facultatiu l'exercici de les funcions de suport i col·laboració al cos superior facultatiu i les que siguin específiques d'activitats professionals que comportin l'acompliment de tasques de control, execució o inspecció, sempre que aquestes funcions i tasques estiguin vinculades a una o diverses professions o titulacions específiques.~~

668/838

Doc.original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

668 de 838

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

~~e) Cos tècnic superior, grup B.~~

~~Correspon al cos tècnic superior l'exercici de les funcions de suport i col·laboració al cos de gestió facultatiu o, si escau, al cos superior facultatiu, i les que siguin específiques d'activitats professionals que comportin l'acompliment de tasques de control, inspecció o execució, sempre que aquestes funcions i tasques estiguin vinculades a una o diverses professions o titulacions específiques.~~

~~d) Cos tècnic, grup C, subgrup C1.~~

~~Correspon al cos tècnic l'exercici de les funcions de suport i col·laboració al cos tècnic superior o, si escau, al cos superior facultatiu i al cos de gestió facultatiu i les que siguin específiques d'activitats professionals que comportin l'acompliment de tasques de control, inspecció o execució, sempre que aquestes funcions i tasques estiguin vinculades a una o diverses professions.~~

~~2. Els cossos i escales de l'Administració de la Generalitat, així com la seva correspondència amb els cossos i escales vigents a l'entrada en vigor d'aquesta Llei, figuren als annexos 1 i 2.~~

~~3. Els cossos i escales de l'Administració de la Generalitat amb normativa específica són els que consten a la disposició addicional onzena.~~

- Arran de la supressió del que era el contingut dels articles 32 i 33, es tornen a numerar tots els articles de l'Avantprojecte de llei a partir d'aquí (Nota: s'inclouen els canvis en els títols dels articles).
- Article ~~34~~ **32**. Classificació professional del personal laboral
- Article ~~35~~ **33**. Ordenació dels llocs de treball
- Article ~~36~~ **34**. El lloc de treball
- Article ~~37~~ **35**. Classes de llocs de treball
- Article ~~38~~ **36**. Llocs de treball de naturalesa funcionarial
- Article ~~39~~ **37**. Llocs de treball ocupats per personal laboral
- Article ~~40~~ **38**. Llocs de treball de personal funcionari de caràcter interadministratiu
- Article ~~41~~ **39**. Les relacions de llocs de treball
- Article ~~42~~ **40**. Contingut de les relacions de llocs de treball
- Article ~~43~~ **41**. Creació, supressió i modificació de llocs de treball
- Article ~~44~~ **42**. Valoració i classificació dels llocs de treball reservats a personal funcionari
- Article ~~45~~ **43**. Instruments de gestió dels llocs de treball
- Article ~~46~~ **44**. Plantilles pressupostàries
- Article ~~47~~ **45**. Àrees d'especialitat dels llocs de treball
- Article ~~48~~ **46**. Planificació dels recursos humans
- Article ~~49~~ **47**. Plans de recursos humans
- Article ~~50~~ **48**. Oferta d'ocupació pública
- Article ~~51~~ **49**. Registres de personal
- Article ~~52~~ **50**. Principis que informen l'accés a l'ocupació pública catalana
- Article ~~53~~ **51**. Requisits per a l'accés a l'ocupació pública catalana

669/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

669 de 838

- Article ~~54~~ **52**. Requisit de nacionalitat per a l'accés a l'ocupació pública catalana
- Article ~~55~~ **53**. Accés a l'ocupació pública catalana de les persones amb discapacitat
- Article ~~56~~ **54**. Sistemes d'accés a l'ocupació pública catalana de persones amb discapacitat
- Article ~~57~~ **55**. Mesures d'acció positiva en l'accés a l'ocupació pública catalana
- Article ~~58~~ **56**. Els òrgans de selecció
- Article ~~59~~ **57**. Composició dels òrgans de selecció
- Article ~~60~~ **58**. Òrgans permanents de selecció
- Article ~~61~~ **59**. Sistemes de selecció
- Article ~~62~~ **60**. Processos selectius i instruments de selecció
- Article ~~63~~ **61**. Bases de les convocatòries dels processos selectius
- Article ~~64~~ **62**. Places objecte de convocatòria
- Article ~~65~~ **63**. Acreditació dels requisits de participació de les persones aspirants
- Article ~~66~~ **64**. Adquisició de la condició de personal funcionari de carrera
- Article ~~67~~ **65**. Aspirants que superen els processos selectius sense plaça
- Article ~~68~~ **66**. Selecció de personal laboral fix
- Article ~~69~~ **67**. Selecció d'empleats públics temporals
- Article ~~70~~ **68**. Causes de pèrdua de la condició de personal funcionari i personal laboral
- Article ~~71~~ **69**. Renúncia
- Article ~~72~~ **70**. Pèrdua de la nacionalitat
- Article ~~73~~ **71**. Pena principal o accessòria d'inhabilitació absoluta o especial per a càrrec públic
- Article ~~74~~ **72**. Jubilació
- Article ~~75~~ **73**. ~~Jubilació forçosa, jubilació per incapacitat permanent i~~
~~p~~**Perllongament** de la permanència en el servei actiu
- Article ~~76~~ **74**. Rehabilitació de la condició de personal funcionari en les administracions públiques catalanes
- Article ~~77~~ **75**. Promoció professional del personal funcionari
- Article ~~78~~ **76**. Promoció professional del personal laboral
- Article ~~79~~ **77**. Modalitats de promoció professional del personal funcionari de carrera
- Article ~~80~~ **78**. Carrera professional vertical
- Article ~~81~~ **79**. Carrera professional horitzontal
- Article ~~82~~ **80**. La promoció interna del personal funcionari de carrera
- Article ~~83~~ **81**. Mesures per al foment de la promoció interna
- Article ~~84~~ **82**. Reserva de places per a la promoció interna
- Article ~~85~~ **83**. Avaluació de l'acompliment
- Article ~~86~~ **84**. Efectes de l'avaluació de l'acompliment
- Article ~~87~~ **85**. Principis generals de la provisió de llocs de treball
- Article ~~88~~ **86**. Provisió de llocs de treball i mobilitat del personal laboral
- Article ~~89~~ **87**. Concurs
- Article ~~90~~ **88**. Concurs general de provisió de llocs de treball
- Article ~~91~~ **89**. Concurs específic de provisió de llocs de treball
- Article ~~92~~ **90**. Lliure designació
- Article ~~93~~ **91**. Convocatòries de concurs de provisió i lliure designació
- Article ~~94~~ **92**. Obligatorietat de participar en processos de provisió definitiva
- Article ~~95~~ **93**. Remoció i cessament en els llocs de treball. Renúncia al lloc de treball

670/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026Document 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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

670 de 838

- Article ~~96~~ **94**. Adscripció provisional a un lloc de treball en els supòsits de remoció o cessament
- Article ~~97~~ **95**. Retribucions del personal remogut o cessat
- Article ~~98~~ **96**. Supressió del lloc de treball
- Article ~~99~~ **97**. Retribucions del personal funcionari de carrera remogut per alteració o supressió del seu lloc de treball
- Article ~~100~~ **98**. Modalitats de sistemes extraordinaris de provisió de llocs de treball del personal funcionari de carrera
- Article ~~101~~ **99**. Comissió de serveis de règim general
- Article ~~102~~ **100**. Promoció interna temporal
- Article ~~103~~ **101**. Comissió de serveis en altres administracions públiques
- Article ~~104~~ **102**. Comissió de serveis de caràcter forçós
- Article ~~105~~ **103**. Comissió de serveis per a l'execució de programes de caràcter temporal
- Article ~~106~~ **104**. Atribució temporal de funcions
- Article ~~107~~ **105**. Adscripció temporal a projectes
- Article ~~108~~ **106**. Acumulació de tasques
- Article ~~109~~ **107**. Redistribució d'efectius
- Article ~~110~~ **108**. Mobilitat per canvi d'adscripció del lloc de treball
- Article ~~111~~ **109**. Mobilitat per sanció disciplinària de trasllat forçós
- Article ~~112~~ **110**. Adscripció provisional de llocs de treball
- Article ~~113~~ **111**. Permuta de llocs de treball
- Article ~~114~~ **112**. Mobilitat per motius de salut
- Article ~~115~~ **113**. Mobilitat per raó de violència masclista
- Article ~~116~~ **114**. Mobilitat per raó de violència terrorista
- Article ~~117~~ **115**. Traslats a sectors prioritaris d'activitat pública amb necessitats urgents i específiques d'efectius
- Article ~~118~~ **116**. Mobilitat interadministrativa
- Article ~~119~~ **117**. Mobilitat intersectorial en l'àmbit de l'Administració de la Generalitat
- Article ~~120~~ **118**. Mobilitat per transferència de serveis d'altres administracions públiques
- Article ~~121~~ **119**. Igualtat entre dones i homes
- Article ~~122~~ **120**. Plans d'igualtat
- Article ~~123~~ **121**. Formació i sensibilització en matèria d'igualtat
- Article ~~124~~ **122**. Prevenció de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere
- Article ~~125~~ **123**. Protecció de la seguretat i la salut laboral dels empleats públics
- Article ~~126~~ **124**. Principis generals del règim d'incompatibilitats
- Article ~~127~~ **125**. Complement específic pel factor d'incompatibilitat o per un concepte equiparable
- Article ~~128~~ **126**. Autoritzacions de compatibilitat
- Article ~~129~~ **127**. Competències per autoritzar compatibilitats
- Article ~~130~~ **128**. Principis **d'actuació ètica** i regles de conducta dels empleats públics
- Article ~~131~~ **129**. Formulació d'alertes o denúncies sobre pràctiques corruptes o altres irregularitats
- Article ~~132~~ **130**. Deures i obligacions dels empleats públics

671/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026Document 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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

- Article ~~133~~ **131**. Relacions dels empleats públics amb les administracions públiques per mitjans electrònics
- Article ~~134~~ **132**. Drets individuals
- Article ~~135~~ **133**. Drets individuals exercits col·lectivament
- Article ~~136~~ **134**. Retribucions dels empleats públics
- Article ~~137~~ **135**. Retribucions bàsiques del personal funcionari ~~de carrera~~
- Article ~~138~~ **136**. Retribucions complementàries del personal funcionari ~~de carrera~~
- Article ~~139~~ **137**. Pagues extraordinàries del personal funcionari ~~de carrera~~
- ~~Article 140. Retribucions del personal funcionari interí~~
- Article ~~141~~ **138**. Retribucions del personal funcionari en pràctiques
- Article ~~142~~ **139**. Retribucions del personal laboral
- Article ~~143~~ **140**. Retribucions diferides
- Article ~~144~~ **141**. Deducció proporcional de retribucions
- Article ~~145~~ **142**. Acreditació de retribucions del personal funcionari en l'àmbit de l'Administració de la Generalitat
- Article ~~146~~ **143**. Retribucions del personal funcionari que presta serveis a l'estranger
- Article ~~147~~ **144**. Règim de la Seguretat Social del personal funcionari
- Article ~~148~~ **145**. Complement de millora de la prestació d'incapacitat temporal del règim de la Seguretat Social i complement personal transitori
- Article ~~149~~ **146**. Jornada de treball del personal funcionari
- Article ~~150~~ **147**. Jornada de treball del personal laboral
- Article ~~151~~ **148**. Teletreball
- Article ~~152~~ **149**. Reducció de jornada per guarda legal o cura de familiar
- Article ~~153~~ **150**. Reducció de la jornada per cura d'un fill o filla menor afectat per càncer o per una altra malaltia greu i de les funcionàries víctimes de violència masclista i d'activitat terrorista
- Article ~~154~~ **151**. Reducció de jornada per al personal funcionari amb discapacitat que ha de rebre tractament en centres públics o privats
- Article ~~155~~ **152**. Reducció de jornada per interès particular
- Article ~~156~~ **153**. Absències justificades
- Article ~~157~~ **154**. Cessament progressiu de la prestació de serveis
- **Article 155. Permisos del personal funcionari**
- Article ~~158~~ **156**. Permís per matrimoni o per inici de convivència
- Article ~~159~~ **157**. Permís per matrimoni d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat
- ~~Article 160. Permís per mort, accident o malaltia greu, hospitalització o intervenció quirúrgica que precisi repòs domiciliari d'un familiar~~
- Article ~~161~~ **158**. Permís per a la realització d'exàmens prenatals i tècniques de preparació al part
- Article ~~162~~ **159**. Permís per estat de gestació
- Article ~~163~~ **160**. Permís per risc durant l'embaràs o durant el període de lactància natural
- Article ~~164~~ **161**. Permís per dol perinatal
- ~~Article 165. Permís per naixement per a la mare biològica, per a la persona progenitora diferent de la mare biològica i per adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment, temporal o permanent~~
- Article ~~166~~ **162**. Permís per naixement i cura de menor en famílies monoparentals

672/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026Document 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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

- ~~Article 167. Permisos i reduccions de jornada per naixement de fill o filla prematur o que per qualsevol altra causa hagi de quedar hospitalitzat a continuació del part, i per lactància de fill o filla menor de dotze mesos~~
- ~~Article 168. Permís parental per a la cura del fill o filla del personal funcionari~~
- Article ~~169~~ 163. Permís per complir un deure inexcusable de caràcter públic o personal i per deures relacionats amb la conciliació de la vida personal, familiar i laboral i d'assistència a consultes i revisions mèdiques
- Article ~~170~~ 164. Permís per assumptes personals
- Article ~~171~~ 165. Permís per trasllat de domicili
- Article ~~172~~ 166. Permís per malaltia
- ~~Article 173. Permís per concórrer a exàmens finals i altres proves definitives d'aptitud~~
- Article ~~174~~ 167. Permís per a la realització de funcions sindicals o de representació del personal
- Article ~~175~~ 168. Permís per a assumptes propis sense retribució
- Article ~~176~~ 169. Permís per fer estudis sobre matèries directament relacionades amb el lloc de treball
- Article ~~177~~ 170. Permís per a la realització d'un curs selectiu o un període de pràctiques
- Article ~~178~~ 171. Permís per a la participació en projectes o programes de cooperació per al desenvolupament i d'acció humanitària
- Article ~~179~~ 172. Vacances del personal funcionari
- Article ~~180~~ 173. Permisos i vacances del personal laboral
- Article ~~181~~ 174. Formació dels empleats públics. Dret a la formació.
- Article ~~182~~ 175. Deure de formació
- Article ~~183~~ 176. Formació i Escola d'Administració Pública de Catalunya
- Article ~~184~~ 177. Situacions administratives del personal funcionari de carrera
- Article ~~185~~ 178. Situacions del personal laboral
- Article ~~186~~ 179. Servei actiu
- Article ~~187~~ 180. Serveis especials
- Article ~~188~~ 181. Efectes i reingrés al servei des de la situació de serveis especials
- Article ~~189~~ 182. Serveis en altres administracions públiques
- Article ~~190~~ 183. Efectes i reingrés al servei actiu des de la situació de serveis en altres administracions públiques
- Article ~~191~~ 184. Situació de serveis en altres administracions públiques de funcionaris de carrera procedents de processos de transferències
- Article ~~192~~ 185. Concepte i modalitats d'excedència voluntària
- Article ~~193~~ 186. Excedència voluntària per interès particular
- Article ~~194~~ 187. Excedència voluntària per cura de familiars
- Article ~~195~~ 188. Excedència voluntària per al manteniment de la convivència
- Article ~~196~~ 189. Excedència per raó de violència masclista o violència terrorista.
- Article ~~197~~ 190. Excedència voluntària per incompatibilitats
- Article ~~198~~ 191. Excedència voluntària incentivada
- Article ~~199~~ 192. Excedència forçosa
- Article ~~200~~ 193. Situació de suspensió de funcions
- Article ~~201~~ 194. Reingrés al servei actiu del personal funcionari de carrera sense reserva de lloc de treball

673/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026Document 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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

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

- Article ~~202~~ **195**. Àmbit d'aplicació
 - Article ~~203~~ **196**. Responsabilitat disciplinària
 - Article ~~204~~ **197**. Principis generals del règim disciplinari
 - Article ~~205~~ **198**. Extinció de la responsabilitat disciplinària, prescripció i cancel·lació de faltes i sancions
 - Article ~~206~~ **199**. Tipus de faltes
 - Article ~~207~~ **200**. Faltes molt greus
 - Article ~~208~~ **201**. Faltes greus
 - Article ~~209~~ **202**. Faltes lleus
 - Article ~~210~~ **203**. Tipus de sancions
 - Article ~~211~~ **204**. Sancions disciplinàries
 - Article ~~212~~ **205**. Criteris de graduació de faltes i sancions
 - Article ~~213~~ **206**. Criteris generals del procediment disciplinari
 - Article ~~214~~ **207**. Mesures provisionals
 - Article ~~215~~ **208**. Principis generals de la negociació col·lectiva
 - Article ~~216~~ **209**. Estructura de la negociació col·lectiva
 - Article ~~217~~ **210**. Ordenació de la negociació col·lectiva
 - Article ~~218~~ **211**. Legitimació negociadora de les entitats municipalistes més representatives de les administracions locals i els ens supramunicipals
 - Article ~~219~~ **212**. Principis i contingut mínim dels pactes i acords
 - Article ~~220~~ **213**. Vigència, pròrroga i denúncia dels pactes i acords
 - Article ~~221~~ **214**. La representació del personal al servei de les administracions públiques catalanes
 - Article ~~222~~ **215**. Funcions, garanties i drets i deures dels òrgans de representació
 - Article ~~223~~ **216**. Durada de la representació
 - Article ~~224~~ **217**. Adequació dels òrgans de representació del personal funcionari
 - Article ~~225~~ **218**. El Registre d'òrgans de representació
 - Article ~~226~~ **219**. La participació en matèria de prevenció de riscos laborals
- **Es modifica l'article 35, actual article 33, per una millor comprensió, sense canviar-ne el sentit.**

*Article **35** (actual 33). Ordenació dels llocs de treball*

Les administracions públiques catalanes han d'ordenar els llocs de treball de la seva organització a través de les relacions de llocs de treball ~~e~~ i altres instruments ~~d'ordenació de gestió~~, les plantilles i, si escau, les àrees d'especialitat, d'acord amb el que disposen els articles següents. Aquests instruments d'ordenació han de ser públics.

- **Es modifica l'article 36, apartat 4, lletra b), actual apartat 4, lletra b) de l'article 34, per preveure la realitat dels llocs singulars que, en determinades ocasions, els correspon la direcció i organització de les funcions i tasques dels diversos llocs que en depenen directa o indirectament.**

4. Els llocs de treball de les administracions públiques catalanes poden ser llocs de treball base, singulars i de comandament, d'acord amb el següent:

674/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

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

b) Són llocs de treball singulars els que es poden individualitzar de la resta atenent les característiques especials del seu perfil professional i els pot correspondre la direcció i organització de les funcions i tasques dels diversos llocs que en depenen, sota un comandament jeràrquic comú.

- Es suprimeix el Capítol III. Àrees d'especialitat dels llocs de treball del Títol V. Ordenació dels llocs de treball, perquè no hi ha raó de ser de separar-lo del contingut del Capítol II. Instruments d'ordenació dels llocs de treball.

Capítol III. Àrees d'especialitat dels llocs de treball

- Article 47, actual 45, es modifiquen els apartats 3 i 4, per tal que mitjançant Acord del Govern s'estableixin tant els criteris comuns per a la determinació de les àrees d'especialitat, com les àrees d'especialitat en què es poden agrupar els llocs de treball en l'àmbit de l'Administració de la Generalitat de Catalunya. També s'especifica que es fa referència al Govern de la Generalitat.

Article 47 45. Àrees d'especialitat dels llocs de treball

1. Les administracions públiques catalanes poden agrupar els seus llocs de treball en àrees d'especialitat en funció dels coneixements, competències, perfils professionals i funcions necessaris per al seu desenvolupament, amb l'objecte de racionalitzar la gestió de recursos humans.

2. Les àrees d'especialitat són instruments per a l'ordenació dels processos de selecció i provisió de llocs de treball, així com per a la formació, la carrera professional i la mobilitat del personal.

3. El Govern de la Generalitat pot establir ~~per reglament~~, a proposta del Consell de l'Ocupació Pública Catalana, els criteris comuns per a la determinació de les àrees d'especialitat de les administracions públiques catalanes, a l'efecte de la mobilitat interadministrativa.

4. En l'àmbit de l'Administració de la Generalitat, ~~s'ha de desenvolupar per reglament el Govern ha d'establir~~ la regulació de les àrees d'especialitat en què es poden agrupar els llocs de treball.

- Article 49, actual article 47, apartat 3, lletra j), s'inclou la conjunció "i" per tal que el text tingui sentit.

j) Traslats de dependències administratives i del personal que hi presta serveis.

- Article 51, actual article 49, apartat 6, s'inclou una millora de redacció que no n'altera el sentit.

675/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

675 de 838

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

6. Els empleats públics de les administracions públiques catalanes tenen dret a accedir al seu expedient individual i a les **seves** dades **administratives** que consten als registres de personal, així com a l'obtenció de les certificacions corresponents i el deure de comunicar les circumstàncies que comportin la modificació de les **situacions administratives** i dades registrades.

- Article 52, actual article 50, apartat 2, lletra a), es proposa un canvi de redacció per tal de no barrejar el concepte de publicitat i els seus efectes jurídics, amb altres conceptes com poden ser la difusió o la transparència.

2. Les administracions públiques catalanes han de seleccionar el seu personal funcionari i laboral, mitjançant procediments que garanteixin els principis següents:

a) Publicitat de les convocatòries, de les seves bases i de la resta d'actes administratius del procés selectiu ~~mitjançant la seva difusió per mitjans telemàtics~~, sens perjudici de la ~~utilització d'altres mitjans de publicitat~~ seva difusió en els supòsits previstos en aquesta Llei.

- Article 52, actual article 50, apartat 2, lletra d) es proposa un canvi de redacció per ampliar fins on entra en joc la transparència.

d) Transparència ~~en la gestió del~~ procés selectiu i ~~en~~ del funcionament dels òrgans de selecció.

- Article 39, actual article 37, apartat 1, lletra e), proposta de modificació per ser més sensibles i curosos en relació amb les persones amb discapacitat.

1. Excepcionalment, els llocs de treball poden ser ocupats per personal en règim laboral per al desenvolupament de les funcions següents:

e) Llocs de treball ~~reservats identificats~~, segons les relacions de llocs de treball, ~~per a ser coberts només per a les~~ persones amb discapacitat ~~que, amb raó del seu de tipus intel·lectual o grau, els impedeixi demostrar les seves competències o habilitats mitjançant el sistema general d'accés per a persones amb discapacitat per raó de la qual disposen del sistema específic d'accés consistent en la convocatòria de processos selectius específics i independents.~~

- Article 53, actual article 51, apartat 1, lletra d), per millora de sistemàtica de l'article, la lletra d) es divideix en dos, i la part relativa a la llengua castellana es fa constar en una lletra diferent, la e), i s'enumera novament la resta de lletres de l'apartat.

676/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

676 de 838



Article 53. Requisits per a l'accés a l'ocupació pública catalana

1. Per participar en els processos selectius d'accés a l'ocupació pública s'han de complir els requisits següents:

a) Tenir la nacionalitat d'un estat membre de la Unió Europea, sens perjudici del que estableix l'article 54.

b) Tenir la capacitat funcional per a l'acompliment de les funcions i tasques.

c) Tenir almenys setze anys i no passar de l'edat màxima de jubilació forçosa, llevat que per llei s'estableixi una altra edat mínima o màxima diferent de la prevista per a determinats col·lectius d'empleats públics, en funció del sector d'activitat al qual es dediquin i de les tasques a desenvolupar.

d) Acreditar el coneixement del català, tant en l'expressió oral com en l'escrita i, si escau, de l'aranès, en els termes que es determinin per reglament. Queden exemptes de la realització de la prova de llengua catalana les persones candidates que acreditin la superació d'una prova del mateix nivell o superior en algun procés selectiu d'accés a la condició de personal funcionari o laboral fix de l'administració convocant. ~~Les persones aspirants que no tinguin la nacionalitat espanyola han d'acreditar coneixements adequats de llengua castellana, d'acord amb el que estableixin les bases, llevat que siguin originàries de països en que aquesta llengua és oficial.~~

e) Les persones aspirants que no tinguin la nacionalitat espanyola han d'acreditar coneixements adequats de llengua castellana, d'acord amb el que estableixin les bases de la convocatòria, llevat que siguin originàries de països en que aquesta llengua és oficial.

e) f) No haver estat separat o acomiadat mitjançant un expedient disciplinari del servei de qualsevol de les administracions públiques o dels òrgans constitucionals o estatutaris en els darrers sis anys, ni trobar-se en un supòsit d'inhabilitació absoluta o especial per a ocupacions o càrrecs públics per resolució judicial, per accedir al cos o escala de personal funcionari, o per exercir funcions similars a les que es 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 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, l'accés a l'ocupació pública.

f) g) Posseir la titulació exigida o estar en condicions d'obtenir-la.

g) h) Els altres requisits específics previstos en la convocatòria que guardin relació objectiva i proporcionada amb les funcions i tasques a assumir, de conformitat amb la corresponent relació de llocs de treball o els instruments complementaris d'ordenació de l'ocupació pública.

- Article 55, actual article 53, apartats 1 i 5, es modifica la redacció per clarificar el percentatge total a assolir de persones amb discapacitat en cada administració pública catalana i per adequar el moment d'acreditar la condició de persona amb discapacitat, d'acord amb el previst en la modificació del Decret 28/1986, de 30 de gener, de Reglament de selecció de personal de l'Administració de la Generalitat de Catalunya (d'ara endavant, Decret de selecció).

*1. En les ofertes d'ocupació pública de les administracions públiques catalanes s'ha de reservar una quota no inferior al 7 % de les vacants perquè siguin cobertes per persones amb discapacitat acreditada d'acord amb la normativa sectorial vigent. Aquestes persones han de superar els processos selectius i acreditar, **abans de la publicació de la relació definitiva***

677/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

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

~~d'aspirants admesos i exclosos en el procés selectiu abans del començament de les proves selectives, la seva capacitat funcional i la compatibilitat entre la seva discapacitat i el desenvolupament de les funcions i tasques assignades al cos, escala o categoria corresponent.~~

La reserva del mínim del 7 % s'ha de fer de manera que, almenys, el 2 % d'aquesta reserva sigui per a persones que acreditin discapacitat intel·lectual.

Aquesta reserva s'ha de realitzar per permetre que progressivament s'assoleixi un 2% dels efectius totals amb persones amb discapacitat en cada administració pública catalana.

~~"5. Les administracions públiques catalanes han de disposar d'un mínim d'un 3 % dels efectius totals amb persones amb discapacitat, incloent-hi l'ocupació temporal.~~

- Article 56, actual article 54, apartat 1, lletres a) i b), es modifica la redacció per tal que s'entengui que tant la via de reserva "ordinària" com la via de processos específics i independents són dues modalitats de via de reserva.

Article ~~56~~ 54. Sistemes d'accés a l'ocupació pública catalana de persones amb discapacitat

1. Les persones amb discapacitat poden accedir a l'ocupació pública catalana mitjançant dos sistemes:

a) ~~El sistema general d'accés de persones amb discapacitat, que consisteix en la reserva de places en les convocatòries derivades de l'oferta d'ocupació pública. El sistema ordinari d'accés de persones amb discapacitat, que consisteix a participar per la via de reserva en relació amb les places reservades per a persones amb discapacitat previstes, juntament amb les places de via general, en les convocatòries de processos selectius, de conformitat amb l'oferta d'ocupació pública.~~

En relació amb aquest sistema ordinari d'accés, en el supòsit que les persones aspirants que participen per la via de reserva superin el procés selectiu i no obtinguin plaça per aquesta via, però la seva puntuació en el conjunt del procés selectiu sigui superior a l'obtinguda per altres persones aspirants que participen per la via general, s'inclouran en aquesta via general pel seu ordre de puntuació.

b) ~~El sistema d'accés adreçat exclusivament a persones amb discapacitat intel·lectual, que consisteix en la convocatòria de processos selectius específics i independents. El sistema específic d'accés adreçat exclusivament a 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.~~

Aquest sistema específic d'accés no obsta a què les persones amb discapacitat intel·lectual puguin participar en el sistema ordinari d'accés.

678/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

678 de 838

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

- Article 56, actual article 54, apartat 2, es modifica el redactat per tal que vagi en consonància amb l'apartat 1 del mateix article.

"2. L'accés de persones amb discapacitat mitjançant el sistema ~~general~~ **ordinari d'accés** té lloc d'acord amb les bases i nivells d'exigència aplicables a la resta ~~de candidats~~ **d'aspirants**."

- Article 56, actual article 54, apartat 3, es modifica el redactat per tal que vagi en consonància amb l'apartat 1, així com aclarir qui pot participar per la via exclusiva, així com canviar termes de llenguatge més adients.

3. El sistema **específic d'accés adreçat exclusivament per** a persones amb discapacitat intel·lectual consisteix en la convocatòria de processos selectius específics i independents en els quals poden participar, exclusivament, les persones que ~~acreditin un grau de discapacitat igual o superior a un 33%, llevat que normativa específica estableixi un percentatge inferior~~ tinguin la condició legal de persones amb discapacitat i que, alhora, acreditin un percentatge de discapacitat intel·lectual igual o superior al 25%.

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'acreditació dels repertoris bàsics de conducta, del coneixement del català i, si escau, de l'aranès i de la preparació professional obtinguda per formació ocupacional o anàloga, o programes específics d'inserció sociolaboral, tenint en compte el grau de similitud entre el contingut d'aquesta preparació i els llocs de treball convocats.**

- Article 58, actual article 56, apartat 3, es modifica la redacció per anar en consonància amb el codi de conducta aprovat per l'Administració de la Generalitat de Catalunya, ja que el va aprovar la Direcció General de Funció Pública i no l'Escola d'Administració Pública de Catalunya.

3. Les administracions públiques catalanes han d'aprovar un codi de conducta adreçat als membres dels òrgans de selecció que ha d'incloure bones pràctiques en matèria de conflictes d'interès, confidencialitat i anonimat. A aquest efecte, **l'Administració de la Generalitat l'Escola d'Administració Pública de Catalunya** ha d'elaborar un codi de conducta tipus al qual es poden adherir les administracions públiques catalanes.

- Article 59, actual article 57, apartat 1, paràgraf 3r, suprimir i canviar la redacció per anar en la línia de la modificació del Decret de selecció.

1. Les persones que formin part dels òrgans de selecció han de posseir un nivell de titulació igual o superior a l'exigit per participar en la convocatòria i un ampli coneixement de l'àrea professional pròpia de les places convocades, o bé el coneixement acreditat sobre processos i tècniques selectives.

679/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

679 de 838

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

Els òrgans de selecció han d'estar compostos majoritàriament per personal funcionari de carrera quan s'hagi de seleccionar personal d'aquest tipus.

~~**En cap cas els òrgans de selecció no podran constituir-se majoritàriament per funcionaris de carrera o personal laboral fix del mateix cos, escala o categoria professional de les places objecte de selecció.**~~

En la composició dels òrgans de selecció s'ha de vetllar pel coneixement de l'especialitat de la matèria avaluable.

La pertinença als òrgans de selecció sempre ha de ser a títol individual i en cap cas en representació o per compte d'altri.

- Article 59, actual article 57, apartat 2, pel que fa a la representació paritària en la composició dels òrgans de selecció, cal anar en la línia de l'article 16 de la Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes.

2. En la composició dels òrgans de selecció ~~s'ha de procurar~~ s'ha d'impulsar la representació paritària de dones i homes.

L'abstenció i la recusació dels membres dels òrgans de selecció es regeixen per la normativa de procediment administratiu i de règim jurídic del sector públic.

- Article 59, actual article 57, apartat 3, lletra f), es modifica el text per aclarir la redacció, en consonància amb la interpretació que el Tribunal Suprem ha fet de l'article 60, apartat 3 del TREBEP.

f) Les persones que ~~actuin en representació o per compte d'organitzacions sindicals realitzin funcions sindicals o , d'òrgans~~ de representació de personal, d'associacions d'empleats públics o de col·legis professionals.

- Article 62, actual article 60, apartat 2, lletra e), es modifica per tal de fer referència a proves de supòsits pràctics, no de desenvolupament de supòsits pràctics, per no impedir la possibilitat de supòsits pràctics tipus test.

e) Proves ~~de desenvolupament~~ de supòsits pràctics i simulacions de situacions de la pràctica professional.

- Article 62, actual article 60 apartat 2, lletra f), les proves han de ser psicotècniques o psicomètriques, no les dues.

f) Proves psicotècniques i o psicomètriques.

- Article 64, actual article 62, s'afegeix un aclariment per tal que no es confonguin les places addicionals de l'article 64 (actual article 62), i les de l'article 67 (actual

680/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

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

article 65), i el tractament diferenciat que hi ha entre unes i altres. En aquest sentit, es suprimeix l'apartat 2 de l'actual article 62, atès que no té raó de ser perquè les places no estan convocades de forma individualitzada.

1. Les convocatòries dels processos selectius per proveir les places vacants incloses en l'oferta d'ocupació pública poden incloure un 10 % de places addicionals, com a màxim. Aquest 10 % de places addicionals és sens perjudici de les places addicionals previstes en l'apartat 2 de l'article 67 65 d'aquesta Llei.

2. Fins a la resolució de les convocatòries corresponents, no es poden amortitzar, transformar ni modificar substancialment les places que hagin estat convocades, si no és en compliment de les normes de procediment administratiu.

- Article 65, actual article 63, apartat 1, es canvia la redacció per modificar el termini per presentar sol·licituds, de manera que es deixi obert a allò que cada AP catalana vulgui regular, de manera que no tinguem contradicció amb el nou termini de 10 dies hàbils que s'ha posat al Decret de selecció, però sense vincular a la resta d'administracions públiques catalanes.

Article 65 (actual article 63). Acreditació dels requisits de participació de les persones aspirants

1. La sol·licitud per participar en els processos de selecció s'ha de presentar en el termini màxim que estableixi cada administració pública catalana de vint dies naturals a comptar a partir del dia següent al de la publicació de la convocatòria respectiva en el diari o butlletí oficial corresponent.

Per a l'admissió als processos selectius serà suficient que les persones aspirants manifestin en la sol·licitud que reuneixen totes les condicions i requisits exigits, referits sempre a la data d'expiració del termini assenyalat per a la seva presentació, sens perjudici de la seva acreditació posterior.

- Article 65, actual article 63, apartat 2, es canvia la redacció per modificar el moment per l'acreditació de la condició de persona amb discapacitat, en consonància amb la modificació introduïda al Decret de selecció.

2. Les persones amb discapacitat que vulguin accedir a l'ocupació pública per la via de reserva en el torn respectiu han de presentar, abans de la publicació de la relació definitiva d'aspirants admesos i exclosos en el procés selectiu abans de l'inici de les proves, un certificat d'un equip multiprofessional de valoració de manera que es pugui garantir la seva capacitat funcional i la compatibilitat entre la seva discapacitat i el desenvolupament de les funcions i tasques assignades al cos, escala o categoria corresponent. el compliment de les funcions i la prestació del servei públic.

681/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

681 de 838

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

- Article 66, actual article 64, s'afegeix un apartat 3 per incloure la previsió relativa a que la primera destinació ha de ser definitiva, en consonància amb l'observació 654 de Comissions Obreres de Catalunya.

3. El lloc de treball adjudicat amb motiu del nomenament com a personal funcionari de carrera té caràcter definitiu, sens perjudici d'haver de complir els requisits successius de l'acte d'acatament i de presa de possessió per a adquirir la condició de personal funcionari de carrera.

En el supòsit que la persona nomenada funcionària de carrera opti, dins del termini de presa de possessió, per continuar desenvolupant un altre lloc en el sector públic que li permeti ser declarat immediatament en excedència voluntària per incompatibilitats, la presa de possessió s'efectuarà formalment en el cos o escala de nomenament i no en el lloc de treball adjudicat, respecte del qual no tindrà dret a la reserva i serà d'aplicació el que preveu l'apartat primer de l'article 65 d'aquesta Llei.

- Article 67, actual article 65, millora de diversos aspectes relacionats amb la gestió dels aprovats sense plaça.

Article 67 (actual article 65). Aspirants que superen els processos selectius sense plaça

1. Els òrgans de selecció de les administracions públiques catalanes no poden proposar un nombre superior d'aspirants ~~seleccionats~~ al de places convocades i són nul·les les propostes que superin aquesta limitació.

No obstant l'anterior, s'ha de procurar amb la finalitat d'assegurar la cobertura de la totalitat de les places convocades quan es produeixin renúncies de persones seleccionades abans del seu nomenament o contractació o dins del termini de presa de possessió, quan dins d'aquest termini optin per ser declarades immediatament en la situació d'excedència voluntària per incompatibilitats sense reserva del lloc o quan no prenguin possessió.

En aquests supòsits, l'òrgan convocant ha de requerir a l'òrgan de selecció una relació complementària d'aspirants que segueixin, en l'ordre de puntuació obtinguda en el conjunt del procés de selecció, a ~~de~~ les persones proposades en el torn de participació respectiu i, si no n'hi ha suficients, en l'altre torn de participació, i que hagin superat el procés selectiu sense obtenir plaça, per tal de procedir al seu nomenament com a personal funcionari de carrera o contractació com a personal laboral fix. ~~quan es produeixin renúncies de persones seleccionades abans del seu nomenament o contractació, o sol·licitin el passi a una situació administrativa sense dret a reserva del lloc de treball i s'autoritzi.~~

2. Sens perjudici del que estableix l'apartat 1 de l'article 64 62, les convocatòries dels proves selectives processos de selecció poden incloure, a més de les places autoritzades a les ofertes d'ocupació pública, fins a un màxim d'un 20% un nombre de places addicionals perquè, amb posterioritat a la completa finalització del procés de selecció, es puguin cobrir places vacants. ~~cobrir futures vacants, a càrrec de les ofertes d'ocupació pública dels dos anys següents.~~

682/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

682 de 838



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

Aquestes places addicionals han de ser a càrrec de les ofertes d'ocupació pública dels dos anys següents.

El nombre de places addicionals que es poden incloure **en les convocatòries de selecció** en cap cas no pot obstaculitzar ni impedir la convocatòria ordinària de les ofertes d'ocupació ~~previstes per als~~ **dels dos anys següents. A aquest efecte, les ofertes d'ocupació pública no poden preveure, en relació amb cada cos o escala o categoria professional, més d'un 40% de places a càrrec de les places addicionals incloses en aquestes convocatòries de selecció.**

Les ~~noves~~ vacants s'adjudiquen als aspirants que hagin superat el procés selectiu sense obtenir plaça, **d'acord amb una llista única segons l'ordre de puntuació obtinguda en el conjunt del procés de selecció i amb independència del torn de participació**, els quals es nomenen funcionaris de carrera i resulten adjudicataris d'aquestes vacants.

La relació d'aspirants resta automàticament sense efecte un cop transcorreguts tres anys a comptar de la data **de publicació de la resolució de finalització de** la convocatòria del procés selectiu corresponent, o bé quan es resolgui una posterior convocatòria d'un altre procés selectiu del mateix cos ~~e~~ i escala **i, si escau, àrea d'especialitat.**

En cas que les convocatòries disposin la realització d'un curs de formació selectiu o un període de pràctiques, han de preveure els mecanismes escaients perquè les persones aspirants que han aprovat sense obtenir plaça puguin fer el curs o període de pràctiques.

- **Article 54, apartat 5, actual apartat 5 de l'article 52, supressió del darrer paràgraf relatiu a l'acord de l'òrgan de govern.**

5. Mitjançant llei i per raons d'interès general es pot eximir del requisit de nacionalitat per a l'accés a la condició de funcionari. En qualsevol cas, excepcionalment s'eximeix del requisit de nacionalitat en els sectors d'atenció a la ciutadania, els vinculats als sistemes i tecnologies de la informació i de les comunicacions, els de la salut, els dels serveis socials, i en aquells àmbits que requereixin alta especialització científica o tècnica. ~~Mitjançant un acord de l'òrgan de govern de l'administració pública convocant en cada cas s'ha de justificar la concurrència de les raons d'interès general per a l'exempció del requisit de nacionalitat.~~

- **Article 23, s'introdueixen canvis en la línia projecte de reforma del TREBEP, per tal que la regulació de l'ALOPC no quedi superada.**

Article 23. Personal funcionari interí

1. És personal funcionari interí el que, per raons expressament justificades de necessitat i urgència, presta serveis amb caràcter excepcional i temporal per a l'exercici de funcions pròpies de personal funcionari de carrera i amb un nomenament vinculat a un lloc de treball, inclòs o no en la relació de llocs de treball, ~~quan es doni alguna de les circumstàncies següents:~~

683/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

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

Les circumstàncies que poden donar lloc al seu nomenament i la durada màxima d'aquest són les que en cada cas disposi la normativa bàsica en matèria d'ocupació pública.

a) La cobertura de places vacants, quan no sigui possible cobrir-les per funcionaris de carrera, per un termini màxim de tres anys, en els termes que preveu l'apartat 5.

b) La substitució transitòria de la persona que desenvolupi el lloc de treball, ja sigui com a titular del lloc o com a persona funcionària interina, durant el temps estrictament necessari.

En les resolucions de nomenament d'interinitat per substitució s'hi ha de fer constar la persona substituïda i la causa de la substitució.

En els casos de reducció de jornada o altres supòsits d'absència a temps parcial, es pot nomenar personal funcionari interí per cobrir la part de la jornada de treball de la persona que desenvolupa el lloc de treball. Aquest nomenament pot incloure la substitució de diversos supòsits de reduccions o absències parcials de la jornada de diversos funcionaris, sempre que no se superi la jornada ordinària i el nomenament sigui competència del mateix òrgan administratiu.

c) L'execució de programes de caràcter temporal i de durada determinada que no responguin a necessitats permanents de l'Administració. El termini màxim de durada de la interinitat s'ha de fer constar expressament en el nomenament i no pot ser superior a quatre anys. La durada del nomenament i les seves prorroques en cap cas poden excedir la durada màxima del programa.

d) L'excés o l'acumulació de tasques, de caràcter excepcional i circumstancial, per un termini màxim de nou mesos, dins d'un període de divuit mesos. En els nomenaments ha de quedar expressament consignada la causa de l'excés o l'acumulació de les tasques que determinen la necessitat i la urgència del nomenament. Els nomenaments per excés o acumulació de tasques responen a la necessitat d'atendre increments puntuals i transitoris de l'activitat administrativa, els quals no poden ésser atesos regularment amb personal de plantilla.

2. Els procediments de selecció del personal funcionari interí són públics, s'han de regir en tot cas pels principis d'igualtat, mèrit, capacitat i celeritat, i tenen com a finalitat la cobertura immediata del lloc de treball. Addicionalment, aquests procediments s'han d'ajustar a les especificitats que exigeixi la legislació bàsica en matèria d'ocupació pública.

3. El nomenament d'interinitat comporta una vinculació temporal a un lloc de treball, inclòs o no en la relació de llocs de treball, i en cap cas dona lloc al reconeixement de la condició de funcionari de carrera. El personal funcionari interí no té dret a mobilitat, llevat dels supòsits excepcionals que preveu aquesta Llei.

4. En tot cas, l'Administració ha de formalitzar de manera motivada la fi de la relació d'interinitat per qualsevol de les causes que preveu la normativa bàsica en matèria d'ocupació pública següents així com les que es relacionen a continuació, sense dret a cap compensació econòmica:

684/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

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

~~a) Per la cobertura del lloc de treball vacant per personal funcionari de carrera a través de qualsevol dels procediments legalment establerts per a la seva provisió definitiva o provisional.~~

~~b) Per la desaparició de les raons de necessitat i urgència, per la finalització de la causa que va donar lloc al nomenament o del termini expressament establert en el nomenament.~~

~~c) Per raons organitzatives que donin lloc a la supressió o l'amortització del lloc de treball ocupat.~~

~~d) a) Per l'incompliment sobrevingut dels requisits per al desenvolupament del lloc de treball.
b) Pper remoció per les mateixes causes que el personal funcionari de carrera. i
c) Pper pèrdua del lloc de treball per sanció disciplinària de suspensió de funcions quan excedeixi els sis mesos.~~

~~e) Per les mateixes causes previstes per a la pèrdua de la condició de personal funcionari de carrera.~~

~~f) d) Per la no superació del període de prova que estableix l'article 697.47 d'aquesta Llei.~~

~~5. En el supòsit que preveu la lletra a de l'apartat 1, les places vacants que ocupa el personal funcionari interí s'han de cobrir per mitjà de qualsevol dels mecanismes de provisió o mobilitat que preveu aquesta Llei. No obstant això, transcorreguts tres anys des del nomenament del personal funcionari interí es produeix la fi de la relació d'interinitat i la vacant resultant només pot ser ocupada per personal funcionari de carrera, llevat que el procés selectiu corresponent quedi desert, supòsit en el qual pot formalitzar-se un altre nomenament de personal funcionari interí.~~

~~Excepcionalment, el personal funcionari interí pot romandre en el lloc de treball que ocupa temporalment, sempre que s'hagi publicat la convocatòria corresponent dins del termini dels tres anys a comptar de la data del nomenament del funcionari interí, cas en el qual hi pot romandre fins que es resolgui la convocatòria.~~

~~6. Al personal funcionari interí li és aplicable, en la mesura que s'adeqüi a la seva naturalesa temporal, el règim general del personal funcionari de carrera en les matèries i amb les condicions que estableixi la legislació bàsica en matèria d'ocupació pública i aquesta Llei. el règim general del personal funcionari de carrera quan sigui adequat a la naturalesa de la seva condició temporal i al caràcter extraordinari i urgent del seu nomenament, llevat dels drets inherents a la condició de funcionari de carrera. En concret, té dret a les vacances, així com als permisos que estableix aquesta Llei, sempre que ho permetin les raons de necessitat i urgència del seu nomenament. Així mateix, pot declarar-se en les situacions administratives que donen dret a reserva del lloc de treball, en els termes que preveu aquesta Llei, mentre es mantingui la causa que va donar lloc al seu nomenament d'interinitat.~~

685/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

685 de 838

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

- Article 50, actual article 48, apartat 1 es modifiquen els paràgrafs 2n i 3r per tal d'aclarir que és sobre les vacants que s'efectua la reserva de discapacitats i promoció interna. Es canvia el terme "nou accés" per "nou ingrés", per anar en consonància amb la normativa bàsica.

1. L'oferta d'ocupació pública és l'instrument de planificació i d'ordenació que identifica les necessitats de recursos humans de les administracions públiques catalanes que han de proveir-se per mitjà de la incorporació de personal de nou ~~accés~~ **ingrés** a places dotades en els pressupostos.

L'oferta d'ocupació pública ha de determinar el nombre de places vacants dels cossos, escales i, si escau, àrees d'especialitat, o categories professionals que cada administració pública consideri necessàries per al funcionament adequat dels serveis. **En relació amb aquestes vacants s'han d'efectuar les reserves per a persones amb discapacitat i per a promoció interna que estableix aquesta Llei.**

~~Les administracions públiques catalanes han de reservar una quota no inferior al 7% de les vacants ofertes perquè les cobreixin persones amb discapacitat, d'acord amb el que estableix aquesta Llei.~~

A més de les places vacants, les ofertes d'ocupació pública han de preveure, als únics efectes de publicitat, les places que han de ser cobertes exclusivament per promoció interna perquè no són susceptibles de cobertura per personal de nou ingrés.

- Article 61, actual article 59, s'introdueix una millora de redacció i un canvi en el model del curs selectiu, de manera que es canvia de preceptiu a potestatiu, per tal d'acollir diverses observacions rebudes en el tràmit d'audiència i informació pública.

Article ~~61~~ **59**. Sistemes ~~de selecció selectius~~

1. Els sistemes selectius d'accés a la condició de funcionari de carrera i personal laboral fix de les administracions públiques catalanes són els d'oposició, concurs oposició i concurs.

2. La selecció pel sistema d'oposició consisteix en la realització de les proves selectives de comprovació de coneixements i valoració de competències, habilitats o capacitats analítiques a l'efecte de determinar un ordre de prelación de les persones aspirants.

3. La selecció pel sistema de concurs oposició consisteix en la realització, com a parts diferenciades del procés selectiu, d'una fase d'oposició i una altra fase de concurs, en la qual es valoren els mèrits ~~al·legats presentats~~ **presentats** i acreditats pels aspirants d'acord amb el barem inclòs a la convocatòria. La ~~superació de la~~ fase de concurs, ~~quan aquesta sigui anterior,~~ en cap cas dispensa de la realització i superació de la fase d'oposició. Les convocatòries han de garantir el principi de proporcionalitat en la valoració dels mèrits de la fase de concurs en relació amb les proves que formen la fase d'oposició. La valoració dels mèrits de la fase de concurs no pot suposar més del 40 % de la puntuació total del conjunt del procés selectiu.

686/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

686 de 838

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

4. El sistema de concurs només s'aplica a la selecció de personal funcionari de carrera, amb caràcter excepcional, quan així ho estableixi una norma amb rang legal.

Excepcionalment es pot emprar el sistema de concurs per a l'accés a la condició de personal laboral fix, sempre que es tracti de processos selectius que exigeixin l'acreditació de llarga experiència professional o de coneixements tècnics o tecnològics especialitzats en àmbits o sectors de difícil cobertura.

5. Els sistemes selectius poden **incloure, d'acord amb la convocatòria, preveure** la superació d'un curs de formació selectiu o un període de pràctiques, el contingut i el desenvolupament dels quals ha de valorar capacitats i competències diferents de les valorades en fases anteriors. Durant aquesta fase la persona aspirant té la condició de personal funcionari en pràctiques.

~~6. En l'àmbit de l'Administració de la Generalitat, els processos selectius han d'incorporar obligatòriament un curs de formació selectiu.~~

6.7. L'Escola d'Administració Pública de Catalunya és la institució que gestiona la selecció del personal funcionari de carrera de l'Administració de la Generalitat.

L'Escola, mitjançant convenis subscrits amb la resta d'administracions públiques catalanes i les entitats del sector públic, inclòs el sector públic de la Generalitat, pot assumir l'organització i la gestió dels processos selectius o col·laborar-hi, sigui en els casos d'ofertes d'ocupació pública conjuntes o quan l'administració competent ho sol·liciti expressament.

La superació d'un procés selectiu per obtenir la condició de personal funcionari de carrera gestionat per l'Escola d'Administració Pública de Catalunya comporta l'obtenció de l'acreditació establerta en aquesta Llei a l'efecte d'habilitar la mobilitat entre les diferents administracions públiques catalanes.

- Article 63, actual article 61, apartat 1, lletra a), millora de redacció per distingir entre les places de reserva a persones amb discapacitat i les places convocades per promoció interna, així com la necessitat de definir els criteris d'acumulació entre places, que només es regulen en relació amb l'àmbit de l'Administració de la Generalitat.

Article ~~63~~ 61. Bases de les convocatòries dels processos selectius

1. Les bases de les convocatòries dels processos selectius de personal funcionari de carrera i personal laboral fix han d'incloure, com a mínim:

a) El nombre de places convocades amb indicació del cos, escala i, **si escau, àrea d'especialitat**, o categoria professional, i especificació, ~~si escau en el seu cas~~, de les places convocades ~~reservades~~ per al torn de promoció interna ~~e~~ i les places reservades per a les persones amb discapacitat i els criteris d'acumulació. A aquest efecte, en l'àmbit de l'Administració de la Generalitat, dins de cada torn, les places reservades a les persones amb discapacitat que no es cobreixin s'acumulen a les places no reservades

687/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

687 de 838

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

del mateix torn; i les places sense cobrir d'un torn s'acumulen a les places de l'altre torn.

- Article 63, actual article 61, apartat 1, lletra *b)* supressió de la definició de les funcions del cos, escala o categoria professional i, si escau, l'àrea d'especialitat d'adscripció dels llocs de treball que es convoquen, com a contingut mínim de la convocatòria.

~~*b) La definició de les funcions del cos, escala o categoria professional i, si escau, l'àrea d'especialitat d'adscripció dels llocs de treball que es convoquen.*~~

- Article 63, actual article 61, apartat 1, lletra *i)*, actual lletra *h)*, es modifica per preveure que la designació dels membres de l'òrgan de selecció i els assessors pot diferir-se o avançar-se a la publicació de la convocatòria, per anar en la línia de les modificacions del Decret de selecció.

~~*h) i) La composició de l'òrgan de selecció i la designació nominal dels membres que el formen, així com la designació, si escau, d'assessors especialistes. No obstant això, la designació nominal dels membres de l'òrgan de selecció i dels assessors especialistes pot diferir-se o avançar-se a la publicació de la convocatòria. a la publicació de la relació de persones admeses i exclòses.*~~

- Article 63, actual article 61, apartat 1, lletra *k)*, actual lletra *j)*, nova redacció per ajustar-se millor al TREBEP i al Decret de selecció.

~~*j) k) La declaració expressa que els òrgans de selecció no poden proposar un nombre superior d'aspirants al de places convocades, sens perjudici del que prevegi la pròpia convocatòria i del que preveu l'article 67 65 d'aquesta Llei. La declaració expressa que els òrgans de selecció no podran declarar que han superat el procés selectiu un nombre superior d'aspirants al de places convocades, sens perjudici del que es preveu a l'article 67 d'aquesta Llei.*~~

- Com a resultat dels canvis descrits a l'apartat 1 de l'article 61, les lletres d'aquest apartat queden enumerades de la forma següent:

a) El nombre de places convocades amb indicació del cos, escala i, si escau, àrea d'especialitat, o categoria professional, i especificació, si escau en el seu cas, de les places convocades reservades per al torn de promoció interna e i les places reservades per a les persones amb discapacitat i els criteris d'acumulació. A aquest efecte, en l'àmbit de l'Administració de la Generalitat, dins de cada torn, les places reservades a les persones amb discapacitat que no es cobreixin s'acumulen a les places no reservades del mateix torn; i les places sense cobrir d'un torn s'acumulen a les places de l'altre torn.

~~*b) La definició de les funcions del cos, escala o categoria professional i, si escau, l'àrea d'especialitat d'adscripció dels llocs de treball que es convoquen.*~~

b) e) Els requisits i condicions que han de complir les persones aspirants i la seva acreditació.
~~*c) d) El termini de presentació de sol·licituds de participació.*~~

688/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

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

- d) ~~e)~~ El model de sol·licitud i l'adreça, registre o seu electrònica corresponent per a la seva tramitació digital.
- e) ~~f)~~ L'import de la taxa, si escau.
- f) ~~g)~~ El sistema selectiu, els instruments de selecció i el contingut de les proves, així com els criteris i les normes de valoració i la puntuació mínima per superar cada prova o exercici. En cas de concurs oposició, s'han de preveure els mèrits objecte de valoració en la fase de concurs.
- g) ~~h)~~ El temari o programa sobre el qual versaran les proves i, si escau, la descripció de les competències, o indicació del diari o butlletí oficial en què s'hagi publicat amb anterioritat a la convocatòria.
- h) ~~i)~~ La composició de l'òrgan de selecció i la designació nominal dels membres que el formen, així com la designació, si escau, d'assessors especialistes. No obstant això, la designació nominal dels membres de l'òrgan de selecció i dels assessors especialistes pot diferir-se o avançar-se a la publicació de la convocatòria. ~~a la publicació de la relació de persones admeses i excloses.~~
- i) ~~j)~~ Els sistemes a través dels quals s'atorga publicitat a les diferents fases del procés selectiu.
- j) ~~k)~~ La declaració expressa que els òrgans de selecció no poden proposar un nombre superior d'aspirants al de places convocades, sens perjudici del que prevegi la pròpia convocatòria i del que preveu l'article 67.65 d'aquesta Llei. ~~La declaració expressa que els òrgans de selecció no podran declarar que han superat el procés selectiu un nombre superior d'aspirants al de places convocades, sens perjudici del que es preveu a l'article 67 d'aquesta Llei.~~
- k) ~~l)~~ L'especificació de la durada, les condicions i les característiques de la formació selectiva i del període de pràctiques, si escau.

En el cas que es pugui accedir a un cos o a una escala mitjançant diverses titulacions del mateix nivell, en les bases de les convocatòries es podrà exigir una o determinades titulacions concretes, d'acord amb el que es determini en la relació de llocs de treball.

- Article 63, actual article 61, apartat 3, es proposa un canvi per tal de no barrejar el concepte de publicitat i els seus efectes jurídics amb altres conceptes com poden ser la difusió.

3. Les convocatòries i les bases corresponents es publiquen en el diari o butlletí oficial corresponent i **se'n fa difusió** en les seues electròniques corporatives de l'administració o entitat convocant. També es **poden difondre publicar** en els mitjans de comunicació social.

Així mateix, tots els processos selectius han de ser objecte de **difusió publicació** en el **Portal de l'ocupació pública catalana**. ~~la seua electrònica comuna de totes les administracions públiques catalanes.~~

Les universitats públiques catalanes publicaran els processos selectius de llocs de treball en els diaris oficials corresponents i en **fan difusió a** la seua seu electrònica. El departament competent en matèria d'universitats ha d'impulsar la creació d'una plataforma comuna, que ha de ser interoperable amb el **Portal de l'ocupació pública catalana**. ~~la seua electrònica comuna de les administracions públiques catalanes.~~

689/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Original electrònic / Còpia electrònica autèntica

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

689 de 838

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

- Article 66, actual article 64, apartat 1, lletra d), modificar el termini de presa de possessió, de manera que no hi hagi contradicció amb el que s'ha previst en el Decret 254/2025, de 25 de novembre, d'agilització i simplificació dels processos selectius d'accés a l'ocupació pública de l'Administració de la Generalitat, que modifica el Decret 28/1986, de 30 de gener, del Reglament de selecció de personal de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, però de manera que no vinculi a la resta d'administracions catalanes.

d) Presa de possessió, dins del termini **que estableixi cada administració pública catalana màxim d'un mes a comptar de l'endemà des** de la publicació del nomenament, sens perjudici de la seva ampliació per causes justificades.

- Article 66, actual article 64, apartat 2, millora de redacció.

2. Queden sense efecte les actuacions relatives als aspirants que, una vegada superat el procés selectiu, no acreditin **l'acompliment d** que reuneixen els requisits i les condicions que exigeix la convocatòria.

- Article 68, actual article 66, apartat 1, es modifica els termes "nou accés" per "nou ingrés".

1. Les administracions públiques catalanes han de convocar els processos selectius per proveir les places vacants que hagin de cobrir-se amb personal laboral fix de nou **accés** **ingrés** i fins a un 10 % adicional, si escau, d'acord amb el que preveu l'oferta d'ocupació pública i les relacions de llocs de treball.

- Article 68, actual article 66, apartat 2, paràgraf 2n, es modifica la redacció per possibilitar la reducció del termini per la formalització per escrit dels contractes de treball del personal laboral fix.

L'òrgan competent al qual s'hagi elevat la proposta d'aspirants que han superat el procés selectiu ha de procedir a la formalització per escrit dels contractes de treball en el termini **màxim que estableixi cada administració pública catalana d'un mes a comptar del dia següent des** de la publicació de la resolució de la convocatòria. La condició de personal laboral fix s'adquireix amb la formalització del contracte de treball. Fins que no es formalitzin els contractes de treball, els aspirants no tenen dret a cap percepció econòmica. Abans de la formalització dels contractes s'han d'acreditar els requisits i les condicions exigits a la convocatòria.

- Article 69, actual 67, apartat 5, es modifica la redacció per excloure els termes "categories professionals" que pot conduir a confusió sobre la competència de l'Escola d'Administració Pública de Catalunya en relació amb la convocatòria de processos de selecció de personal laboral temporal.

690/838

Doc.original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

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

5. L'Escola d'Administració Pública de Catalunya pot convocar periòdicament processos de selecció de personal temporal per als diferents cossos, escales **de personal funcionari e categories professionals**, amb la finalitat de constituir borses d'ocupació temporal a les quals poden recórrer totes les administracions públiques catalanes, d'acord amb el conveni que subscriguin a aquest efecte i sense perjudici de les altres borses d'ocupació pública temporal que hagin conveniat les administracions públiques catalanes.

- Article 69, actual article 67, apartat 6, es modifica el redactat perquè no sigui contradictori amb l'Acord GOV/264/2024, de 23 de desembre, pel qual es ratifica l'Acord de la Mesa Sectorial de personal d'administració i tècnic, de data 9 de desembre de 2024, i s'aproven les regles de constitució i funcionament de la borsa oberta d'ocupació temporal per a la selecció de personal funcionari interí al servei de l'Administració de la Generalitat i els seus organismes autònoms

6. En l'àmbit de l'Administració de la Generalitat, ~~la gestió de la selecció temporal correspon a l'Escola d'Administració Pública de Catalunya, s'ha d'efectuar preferentment amb la constitució de borses d'ocupació temporal, i en qualsevol cas mitjançant l'administració de les relacions de reserva que es generin en els processos de selecció que hagi gestionat.~~

- Article 82, actual article 80, apartat 1, lletra b), es modifica la redacció per facilitar la comprensió.

b) Promoció interna horitzontal, que consisteix en l'accés a cossos o escales del mateix subgrup o, en cas que aquest no tingui subgrup, grup de classificació professional. Les ofertes d'ocupació pública concretaran, sempre que se'n derivin avantatges pels serveis públics, els cossos i escales i, **si escau, àrees d'especialitat**, als quals i **des dels quals** es pot accedir per promoció interna horitzontal sempre que **concorrin les funcions d'ambdós cossos o escales siguin substancialment coincidents o similars elements de similitud funcional** pel que fa al contingut professional i al nivell tècnic.

- Article 82, actual article 80, apartat 3, es modifica la redacció per tal de suprimir la referència al requisit de titulació, d'estar en situació de servei actiu o una altra situació administrativa que comporti la reserva del lloc de treball, en els termes de l'article 18 del TREBEP, així com supressió del règim excepcional d'exempció de titulació previst a la disposició addicional 22ª de la Llei 30/1984, de 2 de agost, de mesures per la reforma de la Funció Pública, que no cal reiterar per ser de caràcter bàsic. Pel que fa al requisit de l'antiguitat en el grup o subgrup des del qual es promociona, s'inclou la possibilitat que la vinculació pugui ser com a personal funcionari interí.

3. Per participar en els processos selectius de promoció interna, el personal funcionari de carrera ha de reunir els requisits següents:

a) Posseir ~~la titulació i la resta de els~~ requisits exigits per accedir al cos o escala, i **si escau, àrea d'especialitat**, corresponent. ~~Per a l'accés a cossos i escales del subgrup C1 es pot~~

691/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

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

~~eximir dels requisits de titulació sempre que s'acrediti una antiguitat de deu anys en un cos o escala del subgrup C2 o bé cinc anys i la superació d'un curs específic de formació.~~

b) ~~Tenir una antiguitat d'almenys dos anys de servei actiu com a personal funcionari de carrera o interí en el cos o escala, i si escau, àrea d'especialitat, des del qual s'accedeix. subgrup inferior, o en el grup inferior en el cas que no hi hagi subgrup.~~

c) ~~Estar en situació de servei actiu o en una altra situació administrativa que comporti la reserva del lloc de treball.~~

- Article 74, actual article 72, es modifica per tal de simplificar la regulació de la jubilació i fer remissió a la normativa bàsica en matèria d'ocupació pública i al règim de Seguretat Social aplicable, i així evitar que la norma quedi obsoleta pel cas que hi hagi canvis d'aquesta normativa bàsica.

Article ~~74~~ 72. Jubilació

~~1. La jubilació del personal funcionari pot ser de tres tipus: té lloc d'acord amb els requisits i les condicions de la normativa bàsica d'ocupació pública i segons el règim de la Seguretat Social que, en cada cas, li sigui aplicable. pot ser de tres tipus:~~

~~a) Jubilació voluntària.~~

~~b) Jubilació forçosa.~~

~~c) Jubilació per la declaració d'incapacitat permanent total per a l'exercici de les funcions pròpies del cos o escala, d'incapacitat absoluta o de gran invalidesa.~~

~~2. Escau la jubilació voluntària, a sol·licitud de la persona interessada, sempre que el funcionari o funcionària compleixi els requisits i les condicions que estableix el règim de la Seguretat Social que li sigui aplicable.~~

- Article 75, actual article 73, en consonància amb la modificació anterior, també es simplifica la redacció d'aquest article, suprimint la redacció de la jubilació forçosa i de la jubilació per incapacitat permanent per evitar que la norma quedi obsoleta quan hi hagi canvis de la normativa bàsica que la regula. Es manté la regulació del perllongament de la permanència en el servei actiu.

Article ~~75~~ 73. ~~Jubilació forçosa, jubilació per incapacitat permanent i p~~Perllongament de la permanència en el servei actiu

~~1. La jubilació forçosa es declara d'ofici quan el personal funcionari compleix l'edat determinada legalment en funció del règim de la Seguretat Social que li sigui aplicable.~~

~~2. Es pot declarar la jubilació del personal funcionari, amb la instrucció prèvia del corresponent expedient, amb el reconeixement de la prestació d'incapacitat permanent total per a l'exercici de les funcions pròpies del cos o escala, d'incapacitat permanent absoluta o de gran invalidesa.~~

692/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

692 de 838

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

3. El personal funcionari pot sol·licitar, amb l'antelació que s'estableixi reglamentàriament, el perllongament de la permanència en el servei actiu fins, com a màxim, els setanta anys. L'òrgan competent per declarar les jubilacions ha de resoldre de manera expressa i motivada l'atorgament o la denegació del perllongament de la permanència en el servei actiu, d'acord amb els criteris següents:

- a) L'aptitud per a l'acompliment de les tasques i funcions pròpies del lloc de treball que s'ocupa.
- b) La conducta professional i els resultats de l'avaluació de l'acompliment.
- c) Raons organitzatives derivades de la planificació i racionalització dels recursos humans.
- d) L'absentisme durant l'any anterior a la sol·licitud del perllongament.

L'òrgan competent pot resoldre de manera motivada la finalització del perllongament autoritzat.

El perllongament de la permanència en el servei actiu s'ha d'autoritzar en qualsevol cas sempre que calgui completar el temps mínim de serveis per causar dret a la pensió de jubilació, d'acord amb els requisits i les condicions establerts en el règim de la Seguretat Social aplicable.

4. El que disposa aquest article no és aplicable al personal funcionari amb normes de jubilació específiques.

- Article 76, actual article 74, s'afegeix els termes "de carrera".

Article **76 74**. Rehabilitació de la condició de personal funcionari **de carrera** en les administracions públiques catalanes

1. En cas d'extinció de la relació de serveis com a conseqüència de pèrdua de la nacionalitat o jubilació per incapacitat permanent per al servei, la persona interessada, una vegada desapareguda la causa objectiva que la va motivar, pot sol·licitar la rehabilitació de la seva condició de personal funcionari **de carrera**, que se li ha de concedir.

2. Els òrgans de govern de les administracions públiques poden autoritzar, amb caràcter excepcional i de forma motivada, la rehabilitació, a petició de la persona interessada, de qui hagi perdut la condició de personal funcionari **de carrera** per haver estat condemnat a la pena principal o accessòria d'inhabilitació, atenent les circumstàncies i l'entitat del delicte comès. Si un cop transcorregut el termini de sis mesos per dictar la resolució no s'ha autoritzat de manera expressa, s'entén desestimada la sol·licitud.

3. Al personal funcionari **de carrera** rehabilitat se l'adscriu amb caràcter provisional a un lloc de treball corresponent al seu cos o escala i ha de prendre possessió del lloc de treball en el termini d'un mes, comptat a partir de l'endemà al de la notificació de la resolució. En cas de no prendre possessió es passa a la situació administrativa d'excedència voluntària per interès particular.

4. En el supòsit que les retribucions del lloc de treball assignat a la persona rehabilitada procedent d'una jubilació per incapacitat permanent siguin inferiors a les que estava percebut quan va perdre aquesta condició, es tindrà dret, per un període màxim de tres anys, a percebre

693/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

693 de 838

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

les retribucions bàsiques, el complement de carrera professional que tingui reconegut i el complement específic del lloc de treball que ocupava quan va perdre la condició de funcionari, exclosos els factors de penositat, perillositat, incompatibilitat i dedicació superior a la normal.

- Article 77, actual article 75, s'afegeix "de carrera" a l'encapçalament.

Article ~~77~~ 75. Promoció professional del personal funcionari **de carrera**

- Article 78, actual article 76, s'afegeix "fix" a l'encapçalament i al text de l'article.

Article ~~78~~ 76. Promoció professional del personal laboral **fix**

La promoció professional del personal laboral **fix** al servei de les administracions públiques catalanes es fa efectiva a través dels procediments previstos en la legislació laboral i en els convenis col·lectius aplicables i s'han d'adequar als principis d'igualtat, mèrit i capacitat i als criteris i garanties establerts en aquesta Llei.

- Article 80, actual article 78, apartat 2, s'afegeix la referència a les àrees d'especialitat.

2. La progressió mitjançant la carrera professional vertical, que es desplega dins d'un mateix cos o escala i, **si escau, àrea d'especialitat**, requereix l'acompliment dels requisits exigits per a la cobertura dels llocs de treball i el reconeixement previ d'un determinat tram de desenvolupament professional de conformitat amb el que es determini reglamentàriament.

- Article 81, actual article 79, se li dona una nova redacció per tal d'acollir les propostes que ha traslladat la CETRA.

Article ~~81~~ 79. Carrera professional horitzontal

1. La carrera professional horitzontal consisteix ~~en el reconeixement individualitzat de la progressió en~~ en la progressió en un sistema de trams que reconeix de manera individualitzada el desenvolupament professional, ~~mitjançant l'ascens en un sistema de trams,~~ sense necessitat de canviar de lloc de treball o d'àrea d'especialitat.

2. La carrera professional horitzontal ha de valorar, mitjançant un sistema objectiu i reglat, **el domini, l'expertesa i l'impacte d'aportació de valor. A aquest efecte, es valora la trajectòria i l'actuació professional, inclosa l'avaluació favorable de l'acompliment, la qualitat dels treballs duts a terme, els coneixements, competències, i experiència, la participació en activitats formatives d'interès per a l'organització, així com d'aquells altres mèrits i aptituds que puguin establir-se reglamentàriament.**

3. L'accés a la carrera professional horitzontal té caràcter voluntari i dona dret a la percepció del complement retributiu de carrera professional, **així com al reconeixement professional inherent.**

694/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

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

4. La carrera professional horitzontal s'estructura en quatre trams de desenvolupament professional en cada grup o subgrup i s'inicia en el primer tram del grup o subgrup al qual pertany el funcionari de carrera. Per a l'accés al primer i segon tram és necessari acreditar com a mínim quatre anys **d'exercici professional de serveis prestats**, i per als trams tercer i quart, com a mínim sis anys.

S'han de computar els anys **d'exercici professional de serveis prestats** en el grup o subgrup, amb independència que els serveis s'hagin prestat en el mateix lloc de treball o en un de diferent. A aquest efecte, s'ha de computar com a temps de permanència el de servei actiu, i també el temps que es romanguí en les situacions administratives que comportin el dret a la reserva del lloc de treball.

Els anys de serveis prestats no atorguen l'accés automàtic als trams de la carrera professional horitzontal.

5. El personal funcionari que accedeixi a un grup o subgrup superior comença la carrera en el primer tram d'aquest grup o subgrup, si bé continua percebent el complement de carrera professional que tingui reconegut en el grup o subgrup d'origen, al qual s'ha d'anar sumant les quanties corresponents als trams que es reconeixin en el nou grup o subgrup, i sense que, en cap cas, la quantia final a percebre pugui superar l'import corresponent a l'últim tram del grup o subgrup **superior** al qual es pertanyi.

Quan el personal canviï a un grup o subgrup de classificació mitjançant promoció interna abans del reconeixement d'un tram de carrera **professional** horitzontal, la fracció de temps transcorregut es considera temps de serveis prestats en el nou grup o subgrup a l'efecte de reconeixement del tram de carrera **professional** horitzontal corresponent al nou grup o subgrup en el qual presti serveis.

6. El temps de serveis prestats pel personal funcionari interí en el mateix grup o subgrup en el qual adquireixi la condició de personal funcionari de carrera és computable a l'efecte del reconeixement dels corresponents trams de carrera **professional** horitzontal.

7. Els trams de desenvolupament professional, una vegada reconeguts, són objecte de consolidació, sense perjudici del que es disposa en la regulació del règim disciplinari per a la sanció de demèrit i per l'avaluació desfavorable de l'acompliment, en els termes previstos en aquesta Llei.

8. Les administracions públiques catalanes han de regular la carrera professional horitzontal amb les condicions i efectes establerts en aquesta Llei.

El sistema de carrera professional horitzontal ha de ser únic en cada administració o àmbit sectorial d'aquesta.

El Govern de la Generalitat pot determinar, per reglament i a proposta del Consell de l'Ocupació Pública Catalana, els criteris comuns aplicables a la carrera professional horitzontal en el conjunt de les administracions públiques catalanes a l'efecte exclusiu de facilitar la mobilitat interadministrativa dels funcionaris de carrera i el reconeixement mutu dels diferents trams de desenvolupament professional, respectant l'àmbit competencial local i universitari.

695/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

695 de 838



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

9. A l'Administració de la Generalitat ~~de Catalunya~~, la carrera professional horitzontal s'estructura en els quatre trams següents: inicial, consolidat, expert i referent.

La valoració del desenvolupament professional per al reconeixement de cada tram de carrera professional correspon a una comissió tècnica d'avaluació. S'ha d'establir per reglament la composició i el funcionament de la comissió tècnica, així com el procediment i els efectes del reconeixement de la progressió professional.

Convé destacar que arran de les observacions rebudes amb posterioritat per part del CARE, que es recullen a l'apartat X de la present memòria, s'ha afegit un nou apartat 10 a aquest article 79 amb la redacció següent:

10. A l'Administració de la Generalitat, el desplegament reglamentari del sistema de carrera professional ha de garantir la flexibilitat del model, la seva adaptació a les diferents àrees d'especialitat i la possibilitat d'incorporar sistemes d'avaluació i progressió basats en el valor aportat i el desenvolupament professional efectiu.

- Article 84, actual article 82, es modifica per aclarir la redacció.

Article ~~84~~ 82. Reserva de places per a la promoció interna

Les ofertes d'ocupació pública de les administracions públiques catalanes han de reservar a la promoció interna un percentatge que no pot excedir el 50 % de les places vacants incloses a l'oferta, i s'ha de garantir una reserva mínima del 20 % de les places vacants per a la promoció interna vertical en els casos en què hi hagi un cossos o escales i, si escau, àrees d'especialitat, de grup o subgrup inferior en què sigui procedent.

- Article 86, actual article 84, apartat 1, es modifica la redacció per tal que sigui més precisa, sense alterar-ne el contingut.

Article ~~86~~ 84. Efectes de l'avaluació de l'acompliment

1. L'obtenció d'un resultat favorable en l'avaluació de l'acompliment té efectes en la percepció del complement de rendiment, en el reconeixement dels diferents trams de desenvolupament professional de la carrera horitzontal, en la carrera professional vertical i en la promoció interna.

- Es modifiquen diversos articles per tal que consti adequadament la referència a la carrera professional horitzontal:
- Exposició de motius

Complementant el sistema de promoció professional del personal funcionari de carrera, el capítol III regula la promoció interna vertical i horitzontal, que es porta a terme a través del sistema de concurs oposició, i la Llei estableix la possibilitat de valorar en la fase de concurs els trams reconeguts en la carrera professional horitzontal, el treball desenvolupat i la

696/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

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

formació. Per tal de fomentar el talent intern i la carrera professional del personal, la Llei preveu la incentivació de la participació en els processos de promoció interna mitjançant l'oferta d'activitats formatives i beques per a la preparació de les proves selectives, així com la garantia d'un percentatge de places de l'oferta d'ocupació pública reservat per a la promoció interna vertical en els casos que hi hagi cos o escala del grup o subgrup inferior, comprés entre el 20 % i el 50 %.

- **Article 81, actual article 79, apartats 5 i 6.**

*5. El personal funcionari que accedeixi a un grup o subgrup superior comença la carrera en el primer tram d'aquest grup o subgrup, si bé continua percebent el complement de carrera professional que tingui reconegut en el grup o subgrup d'origen, al qual s'ha d'anar sumant les quanties corresponents als trams que es reconeguin en el nou grup o subgrup, i sense que, en cap cas, la quantia final a percebre pugui superar l'import corresponent a l'últim tram del grup o subgrup **superior** al qual es pertanyi.*

*Quan el personal canviï a un grup o subgrup de classificació mitjançant promoció interna abans del reconeixement d'un tram de carrera **professional** horitzontal, la fracció de temps transcorregut es considera temps de serveis prestats en el nou grup o subgrup a l'efecte de reconeixement del tram de carrera **professional** horitzontal corresponent al nou grup o subgrup en el qual presti serveis.*

*6. El temps de serveis prestats pel personal funcionari interí en el mateix grup o subgrup en el qual adquireixi la condició de personal funcionari de carrera és computable a l'efecte del reconeixement dels corresponents trams de carrera **professional** horitzontal.*

- **Article 82, actual article 80, apartat 2.**

*2. La promoció interna s'ha de dur a terme mitjançant el sistema de concurs oposició amb garantia del compliment dels principis d'igualtat, mèrit i capacitat, així com la resta de principis generals d'accés a l'ocupació pública establerts en aquesta Llei. En la fase de concurs es valoren, entre altres mèrits, els trams reconeguts en la carrera **professional** horitzontal, el treball desenvolupat i la formació.*

- **Article 86, actual article 84, apartat 2.**

*2. L'obtenció pels empleats públics d'un resultat desfavorable en l'avaluació de l'acompliment impedeix percebre el complement de rendiment i ha de tenir efectes, segons es determini per reglament, en la carrera **professional** horitzontal, la remoció del lloc de treball i l'autorització de compatibilitats. Així mateix, l'avaluació desfavorable pot comportar l'obligatorietat d'actualització i perfeccionament de la qualificació professional mitjançant la participació en els cursos de formació que s'estableixin a aquest efecte.*

- **Article 89, actual article 87, apartat 2, lletra b) i lletra c), que es modifiquen i s'addiciona un nou paràgraf al final, per tal d'anar en consonància amb la normativa vigent en matèria de provisió, i la normativa específica en matèria de llengües.**

697/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

697 de 838



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

2. En els sistemes de provisió s'han de valorar necessàriament els resultats de l'avaluació de l'acompliment, així com la progressió assolida en la carrera professional. Així mateix, es poden valorar, entre d'altres, els mèrits i capacitats següents:

- b) Els coneixements de català ~~i, si escau, d'aranès, de nivell superior a l'exigit com a requisit per ocupar el lloc de treball~~, de l'aranès, de la llengua de signes catalana, així com el coneixement d'altres llengües en els termes que estableixi la normativa específica.
- c) Les titulacions oficials ~~diferents de les exigides per participar~~.
- (...)

No es valoraran els mèrits i capacitats que constitueixen un requisit exigít per a l'ocupació del lloc de treball al qual es participa.

Val a dir que fruit de les observacions addicionals formulades pel Departament de Política Lingüística el 10 de setembre de 2025, i que es recullen convenientment en l'apartat I. Informació interdepartamental, punt 8.2 de la present memòria, l'article 87.2, lletra b) ha quedat redactat de la forma següent:

"b) Els coneixements de català, d'aranès, de la llengua de signes catalana, així com el coneixement d'altres llengües."

- **Article 90, actual article 88, apartat 2, es modifica la redacció per tal que s'ajusti a la modificació de l'article 66, actual article 64, apartat 3, així com la terminologia "nou accés", que en aquest cas no és necessari emprar-la**

2. El personal funcionari de carrera que ocupi amb caràcter definitiu un lloc de treball obtingut per concurs general de provisió, o el personal funcionari de carrera ~~de nou accés~~ a qui s'adjudica un lloc de treball amb caràcter definitiu **amb motiu d'un procés de selecció**, ha de romandre en el mateix lloc de treball un mínim d'un any per poder participar en les següents convocatòries de concurs general de provisió de llocs de treball.

- **Article 112, actual article 110, apartat 1, lletres b) i c), es modifica la lletra b) per reflectir que es tracta de personal funcionari de carrera, i la lletra c) per incloure la reserva de destinació prevista en l'article 188 (actual article 181).**

Article ~~112~~-110. Adscripció provisional de llocs de treball

1. L'adscripció provisional de llocs de treball té lloc per les causes següents:

- b) Per renúncia ~~del personal funcionari de carrera~~ al lloc de treball, acceptada per l'Administració.
- c) Per reingrés al servei actiu procedent de situacions administratives sense reserva de lloc de treball **o amb reserva de destinació**.

- **Article 118, actual article 116, apartats 3 i 4, millora de redacció que no n'altera el sentit.**

698/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

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

3. El personal funcionari **de carrera de nou accés i el personal funcionari** que hagi fet efectiu el dret a la mobilitat interadministrativa mitjançant el sistema d'acreditacions, haurà de romandre en l'administració de destinació un mínim de cinc anys ~~des del seu nomenament~~ **e** des que hi va ser-hi destinat ~~en virtut de la seva participació en el sistema de provisió de concurs~~.

4. L'Escola d'Administració Pública de Catalunya ~~disposarà~~ **ha de disposar** d'un registre del personal funcionari **de carrera** acreditat per a la mobilitat interadministrativa el qual ~~serà~~ **ha de ser** accessible a les administracions públiques catalanes que hagin subscrit convenis a l'efecte.

- Article 130, actual article 128, tant pel que fa al títol de l'article, com a l'apartat 3, s'incorpora una millora de redacció per tal que s'adeqüi al contingut d'allò que es regula.

Article ~~130~~ 128. Principis **d'actuació ètics** i regles de conducta dels empleats públics

3. Les administracions públiques catalanes han d'elaborar un codi de conducta per als seus empleats públics que concreti i desenvolupi els principis **d'actuació i regles** a què fa referència l'apartat 1 i n'estableixi altres d'addicionals, si escau. Igualment, les administracions públiques catalanes poden adherir-se al codi de conducta aplicable a una altra administració pública.

- Article 130, actual article 128, apartat 4, s'esmena una errata tipogràfica.

4. Els principis i regles establerts en aquests ~~articles~~ han d'informar la interpretació i aplicació del règim disciplinari dels empleats públics.

- Es suprimeix l'article 140, que contenia la regulació específica relativa a les retribucions del personal funcionari interí i s'integra en la regulació dels articles 137, 138 i 139, (actuals articles 135, 136 i 137), perquè no té raó de ser fer-ne una regulació diferenciada. A l'article 137, actual article 135, també s'adequa la remissió a la disposició addicional corresponent (de la vint-i-tresena passa a la setzena), atesa la supressió de les disposicions addicionals novena, desena, onzena, dotzena, tretzena, catorzena i quinzena, conseqüència de la supressió de la regulació dels cossos i escales.

Article ~~137~~ 135. Retribucions bàsiques del personal funcionari **de carrera**

Les retribucions bàsiques del personal funcionari **de carrera** estan integrades exclusivament per:

a) El sou assignat per a cada subgrup o grup de classificació professional, en el cas que no tingui subgrup.

b) Els triennis, destinats a retribuir l'antiguitat del personal funcionari, que consisteixen en una quantitat igual per a cada subgrup de classificació professional, o grup, en el cas que aquest

699/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

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

no tingui subgrup, per cada tres anys de serveis prestats en el cos o escala de pertinença, en els termes que preveu la disposició addicional **vint-i-tresena setzena**.

c) Els components de sou i triennis de les pagues extraordinàries.

Article ~~138~~ 136. Retribucions complementàries del personal funcionari **de carrera**

1. Són retribucions complementàries fixes i periòdiques del personal funcionari **de carrera** el complement de destinació, el complement específic i el complement de carrera professional, i són retribucions complementàries variables el complement de rendiment, el complement de guàrdies, nocturnitat o festivitat i el complement de serveis extraordinaris. **Aquestes retribucions complementàries es perceben en els termes que estableix l'apartat següent.**

2. Les administracions públiques catalanes, d'acord amb les previsions d'aquesta Llei, poden establir l'estructura de les seves retribucions complementàries incorporant-hi tots o alguns dels complements següents:

a) El complement de destinació. Aquest complement retribueix el nivell del lloc de treball que s'ocupa en funció de les responsabilitats assignades. El complement de destinació ha de figurar en les relacions de llocs de treball i és d'una quantia igual per a tots els llocs de treball compresos en un mateix nivell.

b) El complement específic. Aquest complement retribueix les condicions particulars d'alguns llocs de treball en atenció a l'especial dificultat tècnica, al grau de dedicació, a la responsabilitat, a la incompatibilitat, a la perillositat i a la penositat. La quantia del complement específic ha de figurar en la relació de llocs de treball. Només es pot atribuir un complement específic a cada lloc de treball, però la quantitat corresponent pot variar en funció dels factors esmentats.

c) El complement de carrera professional. Aquest complement retribueix la progressió assolida **pel personal funcionari de carrera** dins del sistema de carrera professional horitzontal establert per aquesta Llei. La quantia del complement de carrera és idèntica per als diferents trams de progressió professional en els cossos i escales pertanyents al mateix subgrup o, en cas que aquest no tingui subgrup, grup de classificació professional. La quantia del complement de carrera s'ha d'establir en les respectives normes pressupostàries i únicament es podrà percebre el complement de carrera professional corresponent al darrer tram de desenvolupament professional reconegut, llevat de demèrit.

d) El complement de rendiment. Aquest complement retribueix la conducta professional i el rendiment o l'assoliment de resultats, valorats de manera objectiva mitjançant el procediment d'avaluació de l'acompliment previst per aquesta Llei. La seva percepció no és fixa ni periòdica en el temps i exigeix, en qualsevol cas, la fixació prèvia dels objectius a assolir i l'avaluació posterior dels resultats obtinguts. Les quanties globals màximes que s'han d'abonar per aquest concepte han d'estar previstes per a cada anualitat en la norma pressupostària corresponent.

e) El complement per serveis efectius en horari nocturn o en dia festiu, així com per la realització de guàrdies presencials i guàrdies localitzades.

700/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

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

f) El complement per serveis extraordinaris. Aquest complement retribueix els serveis prestats fora de la jornada de treball, que en cap cas pot ésser fix en la quantia ni periòdic en el dret a percebre'l. Les quanties anualment percebudes per serveis extraordinaris són objecte de publicitat. La realització de serveis extraordinaris no pot superar el límit establert per reglament i aquest complement no es percep en aquells llocs de treball en què hagi estat ponderada una especial dedicació en la determinació del complement específic. L'excés horari sense autorització en cap cas dona lloc a la percepció d'aquest complement. Les quanties globals màximes que s'han d'abonar per aquest concepte han d'estar previstes per a cada anualitat en la norma pressupostària corresponent.

3. S'han de fixar per reglament les condicions i quanties de les indemnitzacions que per raó de servei correspongui percebre al personal funcionari. No s'acrediten indemnitzacions quan es pertany a un òrgan col·legiat, consell d'administració o òrgan de selecció ~~tribunal de proves selectives~~ per raó del lloc de treball que s'ocupa.

Article ~~139~~ 137. Pagues extraordinàries del personal funcionari ~~de carrera~~

1. Les pagues extraordinàries del personal funcionari ~~de carrera~~ són dues a l'any i l'import de cadascuna compren una mensualitat de les retribucions bàsiques i dels complements de destinació, específic i de carrera.

2. Cada administració pública catalana concreta el període anual en què es perceben les pagues extraordinàries.

3. Les pagues extraordinàries s'acrediten en funció dels llocs de treball efectivament ocupats durant el període de la seva meritació.

~~Article 140. Retribucions del personal funcionari interí~~

~~1. El personal funcionari interí ha de percebre les retribucions bàsiques, les pagues extraordinàries i les retribucions complementàries. El complement de carrera professional l'ha de percebre sempre que sigui adequat en atenció a la durada del nomenament i en els termes previstos per al personal funcionari de carrera, d'acord amb el que es determini per reglament.~~

~~2. El personal funcionari interí nomenat per a l'execució de programes de caràcter temporal o per excés o acumulació de tasques ha de percebre les retribucions mitjançant la corresponent assimilació a les pròpies dels llocs de treball d'estructura.~~

~~3. Al personal funcionari interí li són aplicables les normes de perfeccionament i meritació de triennis del personal funcionari de carrera.~~

- Article 141, actual article 138, apartat 2, es modifica la redacció als únics efectes de fer-la més entenedora.

2. Excepcionalment, en el cas que el personal funcionari en pràctiques tingui una vinculació prèvia **vigent** com a funcionari de carrera o interí, personal laboral fix o temporal amb la mateixa administració pública a què pertany el cos o escala a què aspira a ingressar, pot optar

701/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

701 de 838

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

per percebre les retribucions que li corresponen com a personal funcionari en pràctiques **amb càrrec als crèdits del departament, organisme o entitat on realitza les pràctiques**, o bé percebre les retribucions del lloc de treball que ocupava amb càrrec als crèdits del departament, organisme o entitat **d'adscripció on està adscrit**. En ambdós casos, si escau, ha de continuar percebent el complement corresponent a l'antiguitat que té reconeguda.”

- Article 148, actual article 145, es modifica per incloure la doctrina de la sentència núm. 2010/2024 de 18 de desembre de 2024 (número de recurs 3716/2020) de la Sala contenciós administrativa del Tribunal Suprem. També s'especifica que l'índex d'absentisme s'ha de comptabilitzar per cada sector.

Article ~~148~~ 145. Complement de millora de la prestació d'incapacitat temporal del règim de la Seguretat Social i complement personal transitori

1. Les administracions públiques catalanes poden acordar, en funció del ~~seu~~ l'índex d'absentisme registrat en els sectors o àmbits que cadascuna d'elles determini, l'establiment d'un complement retributiu des del primer dia d'incapacitat temporal que, sumat a la prestació del règim general de la Seguretat Social, arribi fins a un màxim del 100 % de les retribucions fixes del mes de l'inici de la incapacitat. **Aquest complement s'actualitzarà d'acord amb els increments retributius generals o el perfeccionament de triennis durant tot el període de la incapacitat temporal i la pròrroga dels seus efectes.**

- Article 156, actual article 153, apartat 2, en congruència amb la redacció de l'apartat 1, s'afegeix “reglamentàriament”.

1. El personal funcionari té dret a absentar-se del lloc de treball un mínim d'una hora i un màxim d'una jornada diària per assistir a visites o proves mèdiques del cònjuge, parella estable o ascendents o descendents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, i també per assistir a reunions de tutoria amb el personal docent responsable dels fills. El temps d'absència s'ha de recuperar de conformitat amb el que determini reglamentàriament cada administració pública.

2. Els funcionaris amb fills amb discapacitat tenen dret, individualment o conjuntament, a absentar-se del lloc de treball per poder assistir a reunions o visites en els centres educatius o sanitaris on rebin suport. Així mateix, tenen dret a dues hores de flexibilitat horària diària per poder conciliar els horaris dels centres d'educació o dels altres centres d'atenció dels fills, que recuperaran de conformitat amb el que determini **reglamentàriament** cada administració pública.

- Article 181, apartat 4, actual apartat 4 de l'article 174, es modifica la redacció per ajustar-se a la terminologia del Decret 56/2012, de 29 de maig, sobre jornada i horaris de treball del personal funcionari al servei de l'Administració de la Generalitat.

4. Amb caràcter general, l'assistència a les activitats formatives es considera una prestació efectiva de serveis a tots els efectes quan es desenvolupin dins l'horari **laboral** de

702/838

Doc.original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

702 de 838

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

treball. L'accés a les activitats formatives, d'aprenentatge i perfeccionament es regeix pels principis d'igualtat, objectivitat, transparència i publicitat. La denegació d'assistència a les activitats formatives per necessitats dels serveis ha d'estar motivada.

- Article 185, apartats 1 i 2, es modifica la redacció per tal de clarificar la distinció entre el concepte i les modalitats d'excedència voluntària, així com el gaudiment per part del personal funcionari interí.

Article ~~192~~ **185**. Concepte i modalitats d'excedència voluntària

1. L'excedència voluntària del personal funcionari **de carrera** suspèn temporalment la relació de servei sense dret a percebre retribucions, sens perjudici del que estableix aquesta Llei per a l'excedència per raó de violència masclista o terrorista. **La declaració d'aquesta situació no comporta reserva de lloc i destinació excepte en aquelles modalitats en què així es reconegui expressament.**

2. Les **modalitats de la situació** ~~ons~~ d'excedència voluntària del personal funcionari de carrera de les administracions públiques catalanes són les següents:

- a) Excedència voluntària per interès particular.
- b) Excedència voluntària per cura de familiars.
- c) Excedència voluntària per al manteniment de la convivència.
- d) Excedència per raó de violència masclista o terrorista.
- e) Excedència voluntària per incompatibilitats.
- f) Excedència voluntària incentivada.

El personal funcionari interí pot ser declarat en excedència voluntària en les modalitats i condicions que estableixen els articles següents d'aquesta Llei.

- Article 187, actual article 180, apartat 1, es modifica la lletra a) per incloure com a causa que dona dret a ser declarat en situació de serveis especials la designació com a membre del Govern de l'Estat.

a) Quan és designat membre del Govern **de la Generalitat, del Govern de l'Estat** o dels òrgans de govern de les comunitats autònomes i ciutats de Ceuta i Melilla, de les institucions de la Unió Europea o de les organitzacions internacionals, o és nomenat alt càrrec de les administracions públiques o institucions esmentades.

- Article 187, actual article 180, apartat 1, es modifica la lletra c), per preveure el supòsit de nomenament i de contractació com a personal directiu públic professional

c) Quan és **nomenat o contractat** en règim d'alta direcció com a personal directiu públic professional, en l'àmbit de l'administració o en el sector públic, d'acord amb la normativa específica.

703/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

703 de 838

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

- Article 187, apartat 1, actual article 180, s'inclou un nou supòsit per preveure com a causa que dona dret a ser declarat en situació de serveis especials el nomenament com a delegat o delegada del Govern davant la Unió Europea i la designació com a delegat, delegada o representant del Govern a l'exterior. El nou supòsit resta com a lletra i). L'antiga lletra i) passa a ser la lletra j).

i) Quan és nomenat o designat pel Govern de la Generalitat com a delegat, delegada o representant del Govern davant la Unió Europea o a l'exterior.

⚡ j) En la resta de supòsits previstos a la normativa bàsica aplicable.

Cal tenir en compte que fruit de les observacions rebudes durant el mes d'octubre de 2025 del Departament d'Unió Europea i Acció Exterior, i que es recullen convenientment en l'apartat I. Informació interdepartamental, punt 10 de la present memòria, finalment la lletra i) de l'apartat 1 de l'article 180, ha quedat redactada de la forma següent:

i) Quan és nomenat o designat pel Govern de la Generalitat com a delegat o delegada del Govern davant la Unió Europea o a l'exterior.

- Article 187, actual article 180, apartat 2, respecte el dret del personal funcionari interí a ser declarat en serveis especials, es modifica la redacció per precisar que aquest dret també és circumscrit a la durada màxima del seu nomenament.

2. El personal funcionari interí pot ésser declarat en la situació administrativa de serveis especials i pot romandre en aquesta situació sempre que es mantingui la causa que va donar lloc al seu nomenament i sense excedir la durada màxima d'aquest nomenament.

- Article 194, actual article 187, apartat 5, es trasllada la mateixa previsió a la situació administrativa d'excedència voluntària per cura de familiars.

5. El personal funcionari interí pot ser declarat en aquesta situació administrativa mentre es mantingui la causa que va donar lloc al seu nomenament i sense excedir la durada màxima d'aquest nomenament.

- Article 196, actual article 189, apartats 1 i 2, s'afegeixen els termes "de carrera".

Article ~~196~~ 189. Excedència per raó de violència masclista o violència terrorista.

*1. Les funcionàries **de carrera** víctimes de violència masclista, per fer efectiva la seva protecció o el seu dret a l'assistència social integral, tenen dret a sol·licitar l'excedència voluntària per violència masclista, sense necessitat d'haver prestat un temps mínim de serveis previs i sense que sigui exigible un termini de permanència.*

704/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

704 de 838

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

2. Aquesta excedència s'autoritza pel temps que se sol·liciti i es pot mantenir mentre es mantingui la situació de violència masclista. Durant els primers dotze mesos d'aquesta excedència, les funcionàries **de carrera** tenen dret a la reserva del lloc de treball que desenvolupaven i aquest període serà computable a l'efecte del reconeixement de triennis, carrera professional i drets del règim de la Seguretat Social. Quan les actuacions judicials ho exigeixin, es pot prorrogar aquest període per tres mesos i fins a un màxim de divuit, a comptar des de l'inici de l'excedència, amb els efectes indicats. Així mateix, durant els dos primers mesos tenen dret a percebre les retribucions íntegres i, si escau, les prestacions familiars per fills a càrrec.

- Article 196, actual article 189, apartat 4, també es fa extensiva la previsió referent al personal interí a la situació administrativa d'excedència voluntària per raó de violència masclista o violència terrorista.

4. El personal funcionari interí pot ser declarat en aquesta situació administrativa durant el període que dona dret a la reserva del lloc de treball i sempre que es mantingui la causa que va donar lloc al seu nomenament i **sense excedir la durada màxima d'aquest nomenament**.

- Article 193, actual article 186, apartat 1 es modifica la redacció per rebaixar el temps mínim de prestació de serveis requerit per acollir-se a l'excedència voluntària per interès particular, en consonància amb previsions d'altres comunitats autònomes.

1. Per poder sol·licitar l'excedència voluntària per interès particular el personal funcionari de carrera ha d'haver prestat serveis efectius en qualsevol administració pública durant els **quatre dos** anys immediatament anteriors. A l'efecte del còmput d'aquest període s'ha de tenir en compte el temps de servei actiu i el temps en què s'ha romàs en qualsevol situació administrativa que comporti el dret a la reserva de lloc de treball.

No es pot romandre en aquesta situació menys de dos anys continuats i transcorreguts deu anys es perdran els drets derivats de la progressió professional assolida en la carrera professional horitzontal.

- Article 203, actual article 196, apartats 4 i 5. Pel que fa a l'apartat 4, es modifica el redactat per tal d'incloure altres situacions, més enllà de les situacions administratives "stricto sensu" com podria ser una IT; en relació amb l'apartat 5, s'inclou el supòsit en el qual el personal funcionari passa a prestar serveis com a personal laboral, sempre de la mateixa Administració, per tal que també en aquests casos es pugui exigir el compliment de la sanció.

4. Quan no sigui possible el compliment de la sanció en el moment de dictar-se la resolució perquè el personal sancionat es trobi en una situació **administrativa** que ho impedeixi, aquesta responsabilitat s'ha de fer efectiva quan el canvi de situació ho permeti, tret que hagi transcorregut el termini de prescripció de la sanció. Quan el personal funcionari interí o

705/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

705 de 838

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

eventual cessi per qualsevol de les causes previstes en la normativa vigent i no hagi completat el compliment de la sanció, aquesta s'ha d'aplicar amb motiu de posteriors nomenaments, llevat que hagi transcorregut el termini de prescripció de la sanció.

5. Si abans que es dicti la resolució sancionadora el personal funcionari inculpat passa a prestar serveis en un cos o escala diferent, **o com a personal laboral, de la mateixa Administració**, s'ha d'exigir igualment el compliment de la sanció, que ha de ser inscrita en el Registre de personal respecte al cos o l'escala des del qual es va cometre la falta, i s'ha d'aplicar el règim general de prescripció de sancions i de cancel·lació de les inscripcions.

- Article 204, actual article 197, apartat 1, lletra h), es modifica el terme “processal” per procedimental, per tal que la terminologia s'adapti a l'àmbit d'un procediment administratiu.

1. La potestat disciplinària s'ha d'exercir d'acord amb els principis següents:

h) Celeritat i economia **processal procedimental**.

- Article 205, actual article 198, apartat 4, es modifica la redacció per tal que no hi hagi dubte sobre el termini que ha de transcórrer per tal que es puguin cancel·lar les inscripcions de les sancions.

4. Les sancions disciplinàries s'han d'inscriure en el registre de personal, amb indicació de les faltes que les van motivar. Les inscripcions de les sancions s'han de cancel·lar, d'ofici o a instància del personal funcionari, un cop transcorregut un període equivalent al **de la seva prescripció de les sancions**, sempre que durant aquest període no s'hagi imposat cap nova sanció. La cancel·lació de les sancions en el registre produeix tots els efectes, inclosos els d'apreciació de la reincidència.

- Article 214, actual article 207, apartat 2, lletra c), es suprimeix, perquè no és una mesura cautelar que es pugui acordar en funció de cada cas concret, sinó que d'acord amb la regulació de l'article 193, actual article 186, l'excedència voluntària per interès particular no es pot autoritzar quan s'instrueix un expedient disciplinari o resta pendent el compliment d'una sanció disciplinària

2. Poden acordar-se com a mesures provisionals:

- a) La suspensió provisional de funcions.
- b) El trasllat forçós de lloc de treball amb canvi o no de localitat de destinació.
- c) ~~La denegació de l'excedència per interès particular.~~
- c) ~~d)~~ La retenció cautelar d'havers en els casos que puguin qualificar-se com d'abandonament del servei.

706/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

706 de 838

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

- **Modificar dins de tot el text el terme “electrònic” per “telemàtic” per adequar-se a la terminologia emprada pel Decret 76/2020, de 4 d'agost, d'Administració digital i la normativa bàsica de procediment administratiu:**

- **Exposició de motius.**

*Quant a les faltes, se'n tipifiquen algunes de noves, com la infracció o aplicació indeguda dels preceptes que conté la normativa sobre contractes del sector públic, amb dol o negligència greu, que constitueix una falta molt greu. Es consideren faltes greus l'adopció de decisions o la intervenció en assumptes quan hi ha el deure legal d'abstenir-se o quan hi concorrin les circumstàncies legals de conflicte d'interès i la utilització indeguda dels dispositius digitals i els mitjans, inclosos els **telemàtics electrònics**, que l'Administració posi a disposició per al compliment de les funcions pròpies del lloc de treball, sempre que comporti un perjudici greu al servei públic, a la seguretat de la informació o que causi descrèdit de la imatge pública de l'Administració.*

- **Article 132.3, actual article 130.3, lletra j):**

*j) Utilitzar adequadament i de manera diligent la informació i els mitjans informàtics i **telemàtics electrònics** posats a la seva disposició.*

Cal destacar que la redacció de la lletra j, de l'apartat 3 de l'article 130 ha evolucionat, tal com es recull en l'apartat VIII de la present memòria, arran d'una de les observacions del Consell de Treball, Econòmic i Social de Catalunya. Així, la lletra j de l'apartat 3 de l'article 130 ha quedat redactada en els termes següents:

*j) Utilitzar adequadament i de manera diligent la informació, i els mitjans informàtics i **electrònics i els sistemes d'intel·ligència artificial** posats a la seva disposició.*

- **Article 208, actual article 201, lletra l):**

*l) Utilitzar indegudament els dispositius digitals i els mitjans, inclosos els **telemàtics electrònics**, que l'administració pública ha posat a la seva disposició per al compliment de les funcions i tasques pròpies del lloc de treball assignat, sempre que comporti un perjudici greu per al compliment del servei o per a la seguretat de la informació o que causi descrèdit de la imatge pública de l'administració.*

- **Article 209, actual article 202, lletra h):**

*h) Utilitzar o retenir indegudament els dispositius digitals i els mitjans, inclosos els **telemàtics electrònics**, que l'administració posa a la seva disposició per al compliment de les funcions i tasques pròpies del lloc de treball assignat, quan no constitueixi una falta greu.*

707/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

707 de 838

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

- **Emprar de forma unívoca en tot el text “Administració de la Generalitat”, d’acord amb l’Estatut d’Autonomia de Catalunya, i per tant, es modifica a tot arreu on posa “Administració de la Generalitat de Catalunya”, per tal de suprimir el “de Catalunya”:**

- **Article 3, apartat 2, lletra a)**

2. A l’efecte d’aquesta Llei, s’entén per administracions públiques catalanes:
a) L’Administració de la Generalitat ~~de Catalunya~~ i les seves entitats de dret públic.

- **Article 5, lletra b)**

Als col·lectius de personal següents se’ls apliquen les disposicions d’aquesta Llei quan així ho disposi la seva normativa específica:

- b) *Personal funcionari dels cossos al servei de l’Administració de Justícia la gestió de la qual correspongui a l’Administració de la Generalitat ~~de Catalunya~~.*

- **Article 7, apartat 1, paràgraf segon**

1. *El personal al servei de les administracions locals catalanes i de les entitats que en depenguin es regeix pels preceptes que conté la legislació bàsica estatal que li sigui aplicable i per aquesta Llei, amb respecte a l’autonomia local i a les potestats d’autoorganització pròpies de cada administració.*

En absència de normativa pròpia aprovada per les administracions locals catalanes, s’aplicarà de manera supletòria la regulació reglamentària vigent per al personal funcionari de l’Administració de la Generalitat ~~de Catalunya~~ en relació amb l’adquisició i la pèrdua de la condició de funcionari, les situacions administratives, la provisió, els drets sindicals i de participació, les vacances, les llicències i els permisos, els deures i les responsabilitats, i el règim disciplinari.

- **Article 25, apartat 3, lletra a)**

3. *Poden disposar de personal eventual:*

- a) *En l’àmbit de l’Administració de la Generalitat ~~de Catalunya~~, el gabinet de la presidència de la Generalitat, el conseller primer o consellera primera, el vicepresident o vicepresidenta del Govern i les persones titulars dels departaments.*

Val a dir que com a resultat de la consideració rebuda en data 12 de setembre de 2025 per part de l’Oficina del Govern, i que es recull convenientment en l’apartat I. Informació interdepartamental, punt 12 de la present memòria, finalment s’ha suprimit l’apartat 3 de l’article 25.

- **Article 30, apartat 5**

708/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

708 de 838

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

5. En l'Administració de la Generalitat ~~de Catalunya~~ únicament es poden crear escales dins els cossos d'administració especial.

- Article 41, actual article 39, apartat 2, paràgraf 1

2. Les relacions de llocs de treball de l'Administració de la Generalitat ~~de Catalunya~~ s'han de publicar anualment en el Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya. Les relacions de llocs de treball de la resta d'administracions públiques s'han de publicar amb una periodicitat anual en el butlletí o diari oficial corresponent.

- Article 49, actual article 47, apartat 1, paràgraf segon

L'Administració de la Generalitat ~~de Catalunya~~, les administracions locals i les universitats públiques catalanes han d'aprovar, com a mínim cada quatre anys, un pla estratègic de recursos humans.

- Article 81, actual article 79, apartat 9

9. A l'Administració de la Generalitat ~~de Catalunya~~, la carrera professional horitzontal s'estructura en els quatre trams següents: inicial, consolidat, expert i referent.

- Article 122, actual article 120, apartat 2

2. L'Administració de la Generalitat ~~de Catalunya~~ i les administracions supramunicipals poden aprovar una guia de referència per a l'elaboració dels plans d'igualtat de l'Administració de la Generalitat i les entitats del seu sector públic i les administracions locals catalanes, respectivament.

- Article 124, actual article 122, apartat 3

3. L'Administració de la Generalitat ~~de Catalunya~~ i les administracions supramunicipals poden aprovar una guia de referència per a l'elaboració d'aquests protocols.

- Article 216, actual article 209, apartat 3, segon paràgraf

La Mesa ~~comuna de negociació de concertació i diàleg social~~ de les administracions públiques catalanes és presidida per la persona titular del departament competent en matèria d'ocupació pública de la Generalitat de Catalunya. Integren aquesta Mesa, per una part, les persones representants de l'Administració de la Generalitat ~~de Catalunya~~, designades pel Govern de la Generalitat; de les administracions locals, designades per les entitats associatives més representatives, i de les universitats públiques de Catalunya, designades pel Consell Interuniversitari de Catalunya, i, per l'altra part, les organitzacions sindicals més representatives en l'àmbit estatal i les més representatives en l'àmbit de les administracions públiques catalanes.

709/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

709 de 838

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

- Article 217, actual article 210, apartat 5

5. El Govern de la Generalitat, a proposta de la persona titular del departament competent en matèria d'ocupació pública, ha de designar els representants del Govern en les meses de l'àmbit de l'Administració de la Generalitat ~~de Catalunya~~. Els representants del Govern de la Generalitat en la negociació col·lectiva se subjecten a les instruccions, directrius i criteris establerts pel Govern prèviament a l'inici del procés negociador i durant el seu desenvolupament. Les persones representants de les entitats del sector públic han de subjectar-se en la negociació a les directrius del Govern de la Generalitat.

- Article 221, actual article 214, apartat 3

3. El règim electoral per a l'elecció dels delegats de personal i els membres de les juntes de personal, així com la determinació de les unitats electorals de l'Administració de la Generalitat ~~de Catalunya~~, ha de ser objecte de desenvolupament reglamentari per part de l'òrgan de govern de la Generalitat. ~~de Catalunya~~.

- Article 225, actual article 218, apartat 3

3. En l'àmbit de l'Administració de la Generalitat ~~de Catalunya~~ es crea, sota la dependència del departament competent en matèria d'ocupació pública, el Registre d'òrgans de representació del personal al servei de l'Administració de la Generalitat ~~de Catalunya~~, del seu sector públic i de les universitats públiques catalanes.

- Article 226, actual article 219, apartat 1

1. En l'àmbit de la Mesa General de Negociació dels empleats públics de l'Administració de la Generalitat ~~de Catalunya~~, la participació en matèria de prevenció de riscos laborals s'organitza a través de la comissió paritària general de prevenció de riscos laborals i les comissions paritàries sectorials de riscos laborals en cada àmbit que formen la Mesa General de Negociació.

- Disposició adicional vint-i-quatrena, actual disposició adicional dissetena, apartat 1

1. L'Administració de la Generalitat ~~de Catalunya~~, mitjançant el departament competent en matèria d'ocupació pública, pot disposar d'un fons de reserva laboral constituït pels crèdits que es disposin pressupostàriament amb la finalitat d'executar projectes de caràcter transversal d'acord amb els criteris que estableixi la direcció general competent en matèria d'ocupació pública.

- Disposició adicional vint-i-vuitena, actual vint-i-unena

L'Escola d'Administració Pública de Catalunya incorporará als seus models de selecció, formació, desenvolupament, carrera professional, recerca, innovació i transferència del coneixement, així com a l'Estratègia general de formació i de desenvolupament, les mesures que estableix el Conveni de les Nacions Unides contra la corrupció i que són extensives a la

710/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

710 de 838

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

definició de funcionari públic que se'n fa al Conveni. Ho farà de forma coordinada amb la resta d'actors competents en matèria de lluita contra la corrupció de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, especialment amb l'Oficina Antifrau de Catalunya.

- **Emprar de forma unívoca en tot el text "Govern de la Generalitat", allà on posa "Govern", per tal d'afegir "de la Generalitat" quan pot donar peu a equívoc:**

- **Article 17, apartat 3, lletres f), g) i h)**

*f) Informar sobre les qüestions que li consulti el Govern **de la Generalitat** en matèria d'ocupació pública.*

*g) Proposar al Govern **de la Generalitat** les mesures que consideri convenients per millorar la política i la gestió del personal.*

*h) Informar sobre els assumptes de personal que l'òrgan competent elevi al Govern **de la Generalitat**.*

- **Article 17, apartat 4**

*4. Per delegació del Govern **de la Generalitat**, la Comissió Tècnica de l'Ocupació Pública pot aprovar les ofertes d'ocupació pública.*

- **Article 17, apartat 5**

*5. El president o presidenta de la Comissió Tècnica de l'Ocupació Pública ha d'eleva al Govern **de la Generalitat** o a l'òrgan que sigui competent per raó de la matèria els informes i les propostes a què es refereix l'apartat 3.*

- **Article 18, apartat 1**

*1. La Comissió de Retribucions i Despeses de Personal té per objecte coordinar les actuacions de l'Administració de la Generalitat i del seu sector públic en matèria retributiva i de despeses de personal i garantir que s'ajustin a les directrius del Govern **de la Generalitat**.*

- **Es modifica àrees d'activitat i funcionals per àrees d'especialitat, en consonància amb la nomenclatura utilitzada.**

- **Disposició addicional vintena, actual disposició addicional tretzena**

*Disposició addicional ~~vintena~~ **tretzena**. Mobilitat en llocs de treball d'altres escales del mateix cos mitjançant procediments de provisió*

*En els termes que s'estableixin reglamentàriament, el personal funcionari de carrera pot accedir a llocs de treball d'altres escales del mateix cos mitjançant els procediments de provisió de llocs de treball previstos en aquesta Llei que siguin adequats, sempre que les escales corresponguin a les mateixes àrees d'~~activitat~~ **especialitat o funcionals** i la titulació d'accés a l'escala a la qual pertany habiliti per accedir a la nova escala.*

711/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

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

- Es modifiquen els termes “funció pública” per “ocupació pública”:

o Exposició de motius

Amb la voluntat de reconèixer les dificultats d'accés a ~~la funció pública~~ l'ocupació pública de determinats col·lectius i promoure mesures perquè aquestes puguin ser pal·liades, es regulen les condicions i els sistemes d'accés a l'ocupació pública de les persones amb discapacitat, amb previsió d'un sistema específic i diferenciat per a les persones amb discapacitat intel·lectual. Així mateix, s'estableixen mesures d'acció positiva mitjançant plans o programes adreçats a persones amb dificultats d'inserció laboral o amb factors de risc o vulnerabilitat per tal que puguin accedir en condicions especials o excepcionals a llocs de treball temporals.

o Disposició adicional catorzena.

Disposició adicional catorzena. Reassignacions funcionals d'empleats públics

Amb la finalitat d'aconseguir un millor aprofitament dels recursos que garanteixi l'eficàcia del servei que es presta als ciutadans, les administracions públiques catalanes i les seves entitats del sector públic, en el marc de convenis de col·laboració interadministrativa o de programes per al desenvolupament de projectes d'interès comú, poden dur a terme reassignacions funcionals d'empleats públics de caràcter voluntari amb una durada màxima de quatre anys, d'acord amb la normativa laboral i ~~de funció pública~~ d'ocupació pública aplicable.

- Article 25, apartat 3, lletra c), per no confondre amb el Govern de la Generalitat

c) En l'àmbit de les universitats públiques catalanes, els òrgans de ~~G~~govern que determini la seva normativa específica.

Val a dir que com a resultat de la consideració rebuda en data 12 de setembre de 2025 per part de l'Oficina del Govern, i que es recull convenientment en l'apartat I. Informació interdepartamental, punt 12 de la present memòria, finalment s'ha suprimit l'apartat 3 de l'article 25.

- En relació amb la supressió de la regulació dels cossos i escales, cal suprimir també els Annexos 1 i 2 i les Disposicions Addicionals novena, desena, onzena, dotzena, tretzena, catorzena i quinzena, per la qual cosa cal tornar a numerar les Disposicions addicionals:

712/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

Supressió Annex 1 i Annex 2

ANNEX 1. COSSOS I ESCALES DE L'ADMINISTRACIÓ DE LA GENERALITAT DE CATALUNYA

COSSOS D'ADMINISTRACIÓ GENERAL (article 32)
Cos superior (grup A, subgrup A1)
Cos de gestió (grup A, subgrup A2)
Cos administratiu (grup C, subgrup C1)
COSSOS D'ADMINISTRACIÓ ESPECIAL (article 33)
Cos superior facultatiu (grup A, subgrup A1) – Escala de sistemes i tecnologies de la informació
Cos superior facultatiu (grup A, subgrup A1) – Escala de prevenció de riscos laborals
Cos superior facultatiu (grup A, subgrup A1) – Escala d'inspecció financera
Cos superior facultatiu (grup A, subgrup A1) – Escala de geologia i geofísica
Cos superior facultatiu (grup A, subgrup A1) – Escala d'arxivística i biblioteconomia
Cos superior facultatiu (grup A, subgrup A1) – Escala de patrimoni cultural, arqueologia
Cos superior facultatiu (grup A, subgrup A1) – Escala de patrimoni cultural, conservació de museus
Cos superior facultatiu (grup A, subgrup A1) – Escala d'inspecció i avaluació mèdica
Cos superior facultatiu (grup A, subgrup A1) – Escala d'inspecció farmacèutica
Cos superior facultatiu (grup A, subgrup A1) – Escala química
Cos superior facultatiu (grup A, subgrup A1) – Escala de salut pública
Cos superior facultatiu (grup A, subgrup A1) – Escala de veterinària
Cos superior facultatiu (grup A, subgrup A1) – Escala d'ambientologia
Cos superior facultatiu (grup A, subgrup A1) – Escala d'estadística i anàlisi de dades
Cos superior facultatiu (grup A, subgrup A1) – Escala de geografia
Cos superior facultatiu (grup A, subgrup A1) – Escala d'arquitectura
Cos superior facultatiu (grup A, subgrup A1) – Escala d'enginyeria industrial
Cos superior facultatiu (grup A, subgrup A1) – Escala de camins, canals i ports
Cos superior facultatiu (grup A, subgrup A1) – Escala d'enginyeria de telecomunicacions
Cos superior facultatiu (grup A, subgrup A1) – Escala d'enginyeria agrònoma
Cos superior facultatiu (grup A, subgrup A1) – Escala d'enginyeria de mines
Cos superior facultatiu (grup A, subgrup A1) – Escala d'inspecció de seguretat nuclear i protecció radiològica
Cos superior facultatiu (grup A, subgrup A1) – Escala d'enginyeria de forests
Cos superior facultatiu (grup A, subgrup A1) – Escala de psicologia
Cos superior facultatiu (grup A, subgrup A1) – Escala de pedagogia
Cos superior facultatiu (grup A, subgrup A1) – Escala de planificació lingüística
Cos superior facultatiu (grup A, subgrup A1) – Escala d'educació física
Cos superior facultatiu (grup A, subgrup A1) – Escala de biologia
Cos de gestió facultatiu (grup A, subgrup A2) – Escala de sistemes i informàtica
Cos de gestió facultatiu (grup A, subgrup A2) – Escala de prevenció de riscos laborals
Cos de gestió facultatiu (grup A, subgrup A2) – Escala de salut pública

713/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026Document 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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

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

Cos de gestió facultatiu (grup A, subgrup A2) – Escala d'enginyeria tècnica agrícola
Cos de gestió facultatiu (grup A, subgrup A2) – Escala d'enginyeria tècnica de forest
Cos de gestió facultatiu (grup A, subgrup A2) – Escala d'enginyeria tècnica de mines
Cos de gestió facultatiu (grup A, subgrup A2) – Escala d'enginyeria tècnica de telecomunicacions
Cos de gestió facultatiu (grup A, subgrup A2) – Escala d'enginyeria tècnica d'obres públiques
Cos de gestió facultatiu (grup A, subgrup A2) – Escala d'enginyeria tècnica industrial
Cos de gestió facultatiu (grup A, subgrup A2) – Escala d'enginyeria tècnica en topografia
Cos de gestió facultatiu (grup A, subgrup A2) – Escala d'arquitectura tècnica
Cos de gestió facultatiu (grup A, subgrup A2) – Escala de treball social
Cos de gestió facultatiu (grup A, subgrup A2) – Escala d'educació social
Cos de gestió facultatiu (grup A, subgrup A2) – Escala d'interprets informadors turístics
Cos tècnic superior (grup B) – Escala informàtica
Cos tècnic superior (grup B) – Escala de delineació
Cos tècnic superior (grup B) – Escala de laboratori d'anàlisi
Cos tècnic (grup C, subgrup C1) – Escala d'auxiliars de laboratori
COSSOS D'ADMINISTRACIÓ ESPECIAL AMB NORMATIVA ESPECÍFICA (article 33 i DA 11a)
Cos d'advocacia (grup A, subgrup A1)
Cos d'intervenció (grup A, subgrup A1) – Escala superior d'intervenció
Cos d'intervenció (grup A, subgrup A1) – Escala tècnica de control i comptabilitat
Cos superior d'inspectors tributaris (grup A, subgrup A1)
Cos superior de tècnics tributaris (grup A, subgrup A1)
Cos d'acció exterior (grup A, subgrup A1)
Cos tècnic de gestors tributaris (grup A, subgrup A2)
Cos de titulació superior, grup de serveis penitenciaris (grup A, subgrup A1)
Cos de diplomatura, grup de serveis penitenciaris (grup A, subgrup A2)
Cos tècnic d'especialistes de serveis penitenciaris (grup C, subgrup C1)
Cos de Mossos d'Esquadra (grup C, subgrup C1, i grup A, subgrups A1 i A2)
Cos de Bombers (grup C, subgrup C1, i grup A, subgrups A1 i A2)
Cos d'Agents Rurals (grup C, subgrup C1, i grup A, subgrups A1 i A2)

ANNEX 2. CORRESPONDÈNCIA ENTRE ELS COSSOS I ESCALES DE L'ADMINISTRACIÓ DE LA GENERALITAT DE CATALUNYA AMB ANTERIORITAT I POSTERIORITAT A LA LLEI D'OCUPACIÓ PÚBLICA CATALANA

LLEI D'OCUPACIÓ PÚBLICA CATALANA	MARC NORMATIU ANTERIOR
COSSOS D'ADMINISTRACIÓ GENERAL (article 32)	
Cos superior (grup A, subgrup A1)	Cos superior d'administració (grup A, subgrup A1) – Escala superior d'administració general

714/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

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

	~~Cos de titulació superior (grup A, subgrup A1) – Escala de patrimoni artístic: patrimoni històric i arts plàstiques~~
~~Cos de gestió (grup A, subgrup A2)~~	~~Cos de gestió d'administració (grup A, subgrup A2) – Escala de gestió d'administració general~~
~~Cos administratiu (grup C, subgrup C1)~~	~~Cos administratiu (grup C, subgrup C1) – Escala administrativa~~
~~(-)~~	~~Cos auxiliar d'administració (grup C, subgrup C2) – Escala auxiliar administrativa~~
~~(-)~~	~~Agrupació professional de funcionaris del cos subaltern d'administració (AP)~~
COSSOS D'ADMINISTRACIÓ ESPECIAL (article 33)	
~~Cos superior facultatiu (grup A, subgrup A1) – Escala de sistemes i tecnologies de la informació~~	~~(-)~~
~~Cos superior facultatiu (grup A, subgrup A1) – Escala de prevenció de riscos laborals~~	~~Cos superior d'administració (grup A, subgrup A1) – Escala superior d'administració general (opció de prevenció de riscos laborals)~~
~~Cos superior facultatiu (grup A, subgrup A1) – Escala d'inspecció financera~~	~~Cos superior d'administració (grup A, subgrup A1) – Escala d'inspecció financera~~
~~Cos superior facultatiu (grup A, subgrup A1) – Escala de geologia i geofísica~~	~~Cos de titulació superior (grup A, subgrup A1) – Escales de geologia i geofísica~~
	~~Cos de titulació superior (grup A, subgrup A1) – Escala d'arxivística~~
~~Cos superior facultatiu (grup A, subgrup A1) – Escala d'arxivística i biblioteconomia~~	~~Cos de diplomatura (grup A, subgrup A2) – Escala de biblioteconomia*~~
~~Cos superior facultatiu (grup A, subgrup A1) – Escala de patrimoni cultural, arqueologia~~	~~Cos de titulació superior (grup A, subgrup A1) – Escala de patrimoni artístic, arqueologia~~
~~Cos superior facultatiu (grup A, subgrup A1) – Escala de patrimoni cultural, conservació de museus~~	~~Cos de titulació superior (grup A, subgrup A1) – Escala de patrimoni artístic, conservació de museus~~
~~(-)~~	~~Cos de titulació superior (grup A, subgrup A1) – Escala de patrimoni artístic, restauració de béns mobles~~
~~Cos superior facultatiu (grup A, subgrup A1) – Escala d'inspecció i avaluació mèdica~~	~~Cos de titulació superior (grup A, subgrup A1) – Escales de metges avaluadors i salut pública~~
~~Cos superior facultatiu (grup A, subgrup A1) – Escala d'inspecció farmacèutica~~	~~Cos de titulació superior (grup A, subgrup A1) – Escala de salut pública~~
~~Cos superior facultatiu (grup A, subgrup A1) – Escala química~~	~~Cos de titulació superior (grup A, subgrup A1) – Escales química i d'enginyeria química~~
~~Cos superior facultatiu (grup A, subgrup A1) – Escala de salut pública~~	~~Cos de titulació superior (grup A, subgrup A1) – Escales de veterinària i salut pública~~
~~Cos superior facultatiu (grup A, subgrup A1) – Escala de veterinària~~	~~Cos de titulació superior (grup A, subgrup A1) – Escala de veterinària~~

715/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

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

~~Cos superior facultatiu (grup A, subgrup A1) Escala d'ambientologia~~	~~Cos de titulació superior (grup A, subgrup A1) Escala d'ambientòlegs~~
~~Cos superior facultatiu (grup A, subgrup A1) Escala d'estadística i anàlisi de dades~~	~~Cos superior d'administració (grup A, subgrup A1) Escala d'estadística i anàlisi de dades~~
~~Cos superior facultatiu (grup A, subgrup A1) Escala de geografia~~	~~Cos superior d'administració (grup A, subgrup A1) Escala de geografia i cartografia~~
~~Cos superior facultatiu (grup A, subgrup A1) Escala de arquitectura~~	~~Cos de titulació superior (grup A, subgrup A1) Escala d'arquitectura~~
~~Cos superior facultatiu (grup A, subgrup A1) Escala d'enginyeria industrial~~	~~Cos de titulació superior (grup A, subgrup A1) Escala d'enginyeria industrial~~
~~Cos superior facultatiu (grup A, subgrup A1) Escala de camins, canals i ports~~	~~Cos de titulació superior (grup A, subgrup A1) Escala d'enginyeria de camins, canals i ports~~
~~Cos superior facultatiu (grup A, subgrup A1) Escala d'enginyeria de telecomunicacions~~	~~Cos de titulació superior (grup A, subgrup A1) Escala d'enginyeria de telecomunicacions~~
~~Cos superior facultatiu (grup A, subgrup A1) Escala d'enginyeria agrònoma~~	~~Cos de titulació superior (grup A, subgrup A1) Escala d'enginyeria agrònoma~~
~~Cos superior facultatiu (grup A, subgrup A1) Escala d'enginyeria de mines~~	~~Cos de titulació superior (grup A, subgrup A1) Escala d'enginyeria de mines~~
~~Cos superior facultatiu (grup A, subgrup A1) Escala d'inspecció de seguretat nuclear i protecció radiològica~~	~~Cos de titulació superior (grup A, subgrup A1) Escala d'inspecció de seguretat nuclear i protecció radiològica~~
~~Cos superior facultatiu (grup A, subgrup A1) Escala d'enginyeria de forests~~	~~Cos de titulació superior (grup A, subgrup A1) Escala d'enginyeria de forests~~
~~Cos superior facultatiu (grup A, subgrup A1) Escala de psicologia~~	~~Cos de titulació superior (grup A, subgrup A1) Escala de psicologia~~
~~Cos superior facultatiu (grup A, subgrup A1) Escala de pedagogia~~	~~Cos de titulació superior (grup A, subgrup A1) Escala de pedagogia~~
~~Cos superior facultatiu (grup A, subgrup A1) Escala de planificació lingüística~~	~~Cos de titulació superior (grup A, subgrup A1) Escala de planificació Lingüística~~
~~Cos superior facultatiu (grup A, subgrup A1) Escala d'educació física~~	~~Cos de titulació superior (grup A, subgrup A1) Escala d'educació física~~
~~Cos superior facultatiu (grup A, subgrup A1) Escala de biologia~~	~~Cos de titulació superior (grup A, subgrup A1) Escala de biologia~~
~~(-)~~	~~Cos de titulació superior (grup A, subgrup A1) Escala d'enginyeria aeronàutica~~
~~Cos de gestió facultatiu (grup A, subgrup A2) Escala de sistemes i informàtica~~	~~(-)~~
~~Cos de gestió facultatiu (grup A, subgrup A2) Escala de prevenció de riscos laborals~~	~~Cos de gestió d'administració (grup A, subgrup A2) Escala de gestió d'administració general (opció de prevenció de riscos laborals)~~
~~Cos de gestió facultatiu (grup A, subgrup A2) Escala de salut pública~~	~~Cos de diplomatura (grup A, subgrup A2) Escala de salut pública~~
~~Cos de gestió facultatiu (grup A, subgrup A2) Escala d'enginyeria tècnica agrícola~~	~~Cos de diplomatura (grup A, subgrup A2) Escala d'enginyeria tècnica agrícola~~
~~Cos de gestió facultatiu (grup A, subgrup A2) Escala d'enginyeria tècnica de forest~~	~~Cos de diplomatura (grup A, subgrup A2) Escala d'enginyeria tècnica de forest~~

716/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

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

~~Cos de gestió facultatiu (grup A, subgrup A2) Escala d'enginyeria tècnica de mines~~	~~Cos de diplomatura (grup A, subgrup A2) Escala d'enginyeria tècnica de mines~~
~~Cos de gestió facultatiu (grup A, subgrup A2) Escala d'enginyeria tècnica de telecomunicacions~~	~~Cos de diplomatura (grup A, subgrup A2) Escala d'enginyeria tècnica de telecomunicacions~~
~~Cos de gestió facultatiu (grup A, subgrup A2) Escala d'enginyeria tècnica d'obres públiques~~	~~Cos de diplomatura (grup A, subgrup A2) Escala d'enginyeria tècnica d'obres Públiques~~
~~Cos de gestió facultatiu (grup A, subgrup A2) Escala d'enginyeria tècnica industrial~~	~~Cos de diplomatura (grup A, subgrup A2) Escala d'enginyeria tècnica industrial~~
~~Cos de gestió facultatiu (grup A, subgrup A2) Escala d'enginyeria tècnica en topografia~~	~~Cos de diplomatura (grup A, subgrup A2) Escala d'enginyeria Tècnica en Topografia~~
~~Cos de gestió facultatiu (grup A, subgrup A2) Escala d'arquitectura tècnica~~	~~Cos de diplomatura (grup A, subgrup A2) Escala d'arquitectura tècnica~~
~~Cos de gestió facultatiu (grup A, subgrup A2) Escala de treball social~~	~~Cos de diplomatura (grup A, subgrup A2) Escala de treball social~~
~~Cos de gestió facultatiu (grup A, subgrup A2) Escala d'educació social~~	~~Cos de diplomatura (grup A, subgrup A2) Escala d'educació social~~
~~Cos de gestió facultatiu (grup A, subgrup A2) Escala d'interprets informadors turístics~~	~~Cos de diplomatura (grup A, subgrup A2) Escala d'interprets informadors turístics~~
~~Cos tècnic superior (grup B) Escala informàtica~~	~~(-)~~
~~Cos tècnic superior (grup B) Escala de delineació~~	~~Cos tècnic d'especialistes (Grup C, subgrup C1) Escala de delineació*~~
~~Cos tècnic superior (grup B) Escala de laboratori d'anàlisi~~	~~Cos tècnic d'especialistes (grup C, subgrup C1) Escala d'analistes de laboratori *~~
~~Cos tècnic (grup C, subgrup C1) Escala d'auxiliars de laboratori~~	~~Cos auxiliar tècnic (grup C, subgrup C2) Escala d'auxiliars de laboratori *~~
~~(-)~~	~~Cos auxiliar tècnic (grup C, subgrup C2) Escala d'auxiliars de clínica~~
COSSOS D'ADMINISTRACIÓ ESPECIAL AMB NORMATIVA ESPECÍFICA (article 33 i DA 11a)	
~~Cos d'advocacia (grup A, subgrup A1)~~	~~Cos d'advocacia (grup A, subgrup A1)~~
~~Cos d'intervenció (grup A, subgrup A1) Escala superior d'intervenció~~	~~Cos d'Intervenció Escala superior d'intervenció (grup A, subgrup A1)~~
~~Cos d'Intervenció (grup A, subgrup A1) Escala tècnica de control i comptabilitat~~	~~Cos d'Intervenció Escala tècnica de control i comptabilitat (grup A, subgrup A1)~~
~~Cos superior d'inspectors tributaris (grup A, subgrup A1)~~	~~Cos superior d'inspectors tributaris (grup A, subgrup A1)~~
~~Cos superior de tècnics tributaris grup A, subgrup A1)~~	~~Cos superior de tècnics tributaris (grup A, subgrup A1)~~
~~Cos tècnic de gestors tributaris (grup A, subgrup A2)~~	~~Cos tècnic de gestors tributaris (grup A, subgrup A2)~~
~~Cos de titulació superior, grup serveis penitenciaris (grup A, subgrup A1)~~	~~Cos de titulació superior, grup serveis penitenciaris (grup A, subgrup A1)~~

717/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

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

~~Cos de diplomatura, grup de serveis penitenciaris (grup A, subgrup A2)~~	~~Cos de diplomatura, grup de serveis penitenciaris (grup A, subgrup A2)~~
~~Cos tècnic d'especialistes de serveis penitenciaris (grup C, subgrup C1)~~	~~Cos tècnic d'especialistes de serveis penitenciaris (grup C, subgrup C1)~~
~~Cos de Mossos d'Esquadra (grup C, subgrup C1, i grup A, subgrups A1 i A2)~~	~~Cos de Mossos d'Esquadra (grup C, subgrup C1, i grup A, subgrups A1 i A2)~~
~~Cos de Bombers (grup C, subgrup C1, i Grup A, subgrups A1 i A2)~~	~~Cos de Bombers (grup C, subgrup C1 i Grup A, subgrups A1 i A2)~~
~~Cos d'Agents Rurals (grup C, subgrup C1, i Grup A, subgrups A1 i A2)~~	~~Cos d'Agents Rurals (grup C, subgrup C1, i Grup A, subgrups A1 i A2)~~
~~Cos d'acció exterior (grup A, subgrup A1)~~	~~(-)~~

*** D'acord amb la disposició addicional catorzena.**

Supressió de les Disposicions Addicionals novena, desena, onzena, dotzena, tretzena, catorzena i quinzena

Disposició addicional novena. Classificació dels llocs de treball del personal funcionari

~~A l'entrada en vigor d'aquesta Llei, les administracions públiques catalanes han de classificar els llocs de treball de personal funcionari en els nous cossos i escales, d'acord amb les funcions i els requisits de pertinença, i han de procedir a l'aprovació i publicació de les respectives relacions de llocs de treball. Els llocs de treball inclosos en un procediment de provisió a l'entrada en vigor d'aquesta Llei no han de ser objecte de modificació fins a la finalització del procés de provisió.~~

Disposició addicional desena. Creació, canvi de denominació i funcions i extinció de cossos i escales de l'Administració de la Generalitat

1. En l'Administració de la Generalitat es creen les escales següents:

a) En el cos superior facultatiu, grup A, subgrup A1, es crea l'escala de sistemes i tecnologies de la informació de l'Administració de la Generalitat de Catalunya.

~~Són funcions d'aquesta escala la direcció superior i execució de projectes informàtics i de telecomunicacions en els departaments i entitats de dret públic de l'Administració de la Generalitat de Catalunya.~~

b) En el cos superior facultatiu, grup A, subgrup A1, es crea l'escala de prevenció de riscos laborals de l'Administració de la Generalitat de Catalunya

~~Són funcions d'aquesta escala promoure, avaluar i desenvolupar les matèries de seguretat en el treball, d'higiene industrial i d'ergonomia i psicosociologia aplicada, i també vetllar per aquestes matèries, participar-hi, fer propostes relacionades i col·laborar en la seva planificació i amb serveis aliats.~~

718/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

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

~~c) En el cos superior facultatiu, grup A, subgrup A1, es crea l'escala de geologia i geofísica de l'Administració de la Generalitat de Catalunya.~~

~~Són funcions d'aquesta escala les pròpies d'aquest cos corresponents a coneixements específics en l'àmbit de la geologia i la geofísica.~~

~~d) En el cos superior facultatiu, grup A, subgrup A1, es crea l'escala d'arxivística i biblioteconomia de l'Administració de la Generalitat de Catalunya.~~

~~Són funcions d'aquesta escala estudiar, proposar, controlar i executar tasques tècniques relatives al sistema de gestió documental i arxiu i fons bibliogràfics.~~

~~e) En el cos superior facultatiu, grup A, subgrup A1, es crea l'escala d'inspecció i avaluació mèdica de l'Administració de la Generalitat de Catalunya.~~

~~Són funcions d'aquesta escala les de control, inspecció, avaluació i seguiment dels centres, serveis i establiments sanitaris públics i privats, dels processos mèdics i sanitaris corresponents a les prestacions del sistema de la Seguretat Social en matèria d'incapacitats laborals i de la incapacitat funcional per a l'exercici de determinades activitats, d'acord amb la normativa sectorial aplicable.~~

~~f) En el cos superior facultatiu, grup A, subgrup A1, es crea l'escala d'inspecció farmacèutica de l'Administració de la Generalitat de Catalunya.~~

~~Són funcions d'aquesta escala les de control, inspecció i auditoria dels centres, serveis i establiments sanitaris públics i privats, d'acord amb la normativa sectorial aplicable.~~

~~g) En el cos superior facultatiu, grup A, subgrup A1, es crea l'escala química de l'Administració de la Generalitat de Catalunya.~~

~~Són funcions d'aquesta escala les pròpies d'aquest cos corresponents a coneixements específics en l'àmbit de l'enginyeria química i la química.~~

~~h) En el cos de gestió facultatiu, grup A, subgrup A2, es crea l'escala de sistemes i informàtica de l'Administració de la Generalitat de Catalunya.~~

~~Són funcions d'aquesta escala el disseny, desenvolupament i operació dels sistemes informàtics, el suport tècnic i l'administració de sistemes, dades i xarxes de comunicació i seguretat.~~

~~i) En el cos de gestió facultatiu, grup A, subgrup A2, es crea l'escala de prevenció de riscos laborals de l'Administració de la Generalitat de Catalunya.~~

~~Són funcions d'aquesta escala promoure, avaluar i desenvolupar l'àmbit de les matèries de la respectiva especialitat preventiva, i també vetllar per aquest àmbit, participar-hi, fer propostes relacionades i col·laborar en la seva planificació i amb serveis aliens.~~

~~j) En el cos tècnic superior, grup B, es crea l'escala informàtica de l'Administració de la Generalitat de Catalunya.~~

719/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

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

~~Són funcions d'aquesta escala l'organització, la tramitació, l'impuls i, en general, la col·laboració tècnica amb els cossos i escales superiors i les pròpies de la professió relacionades amb les activitats de sistemes i tecnologies de la informació.~~

~~k) En el cos de tècnic superior, grup B, es crea l'escala de delineació de l'Administració de la Generalitat de Catalunya.~~

~~Són funcions d'aquesta escala les d'estudi, proposta, control i execució de tasques tècniques relatives a plànols, croquis, perspectives, projeccions, replanteigs i projectes de delineació de tota classe.~~

~~l) En el cos tècnic superior, grup B, es crea l'escala de laboratori d'anàlisi de l'Administració de la Generalitat de Catalunya~~

~~Són funcions d'aquesta escala les d'execució, col·laboració i preparació relatives a la realització de proves de laboratori i el seu material, anàlisi dels resultats obtinguts i cura i manteniment dels espais de treball.~~

~~m) En el cos tècnic, grup C, subgrup C1, es crea l'escala auxiliar de laboratori de l'Administració de la Generalitat.~~

~~Són funcions d'aquesta escala les d'auxili en l'execució, col·laboració i preparació relatives a la realització de proves de laboratori i el seu material, anàlisi dels resultats obtinguts i cura i manteniment dels espais de treball.~~

~~2. En l'Administració de la Generalitat canvien la seva denominació els cossos i escales següents:~~

~~a) El cos superior d'administració de la Generalitat, grup A, subgrup A1, passa a denominar-se cos superior de l'Administració de la Generalitat de Catalunya.~~

~~b) El cos de gestió d'administració de la Generalitat, grup A, subgrup A2, passa a denominar-se cos de gestió de l'Administració de la Generalitat de Catalunya.~~

~~c) El cos administratiu de la Generalitat, grup C, subgrup C1, passa a denominar-se cos administratiu de l'Administració de la Generalitat.~~

~~d) El cos de titulació superior de la Generalitat, grup A, subgrup A1, passa a denominar-se cos superior facultatiu de l'Administració de la Generalitat de Catalunya.~~

~~e) El cos de diplomatura de la Generalitat, grup A, subgrup A2, passa a denominar-se cos de gestió facultatiu de l'Administració de la Generalitat de Catalunya.~~

~~f) El cos tècnic d'especialistes de la Generalitat, grup C, subgrup C1, passa a denominar-se cos tècnic superior de l'Administració de la Generalitat de Catalunya.~~

720/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

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

~~g) El cos auxiliar tècnic de la Generalitat, grup C, subgrup C2, passa a denominar-se cos tècnic de l'Administració de la Generalitat de Catalunya.~~

~~h) El cos superior d'administració, escala d'ambientòlegs de la Generalitat, grup A, subgrup A1, passa a denominar-se cos superior facultatiu, escala d'ambientologia.~~

~~i) El cos superior d'administració, escala d'estadística i anàlisi de dades de la Generalitat, grup A, subgrup A1, passa a denominar-se cos superior facultatiu, escala d'estadística i anàlisi de dades.~~

~~j) El cos superior d'administració, escala d'inspecció financera de la Generalitat, grup A, subgrup A1, passa a denominar-se cos superior facultatiu, escala d'inspecció financera.~~

~~k) El cos de titulació superior, escala patrimoni artístic: arqueologia, grup A, subgrup A1, passa a denominar-se cos superior facultatiu, escala patrimoni cultural, arqueologia.~~

~~l) El cos de titulació superior, escala patrimoni artístic: conservació de museus, grup A, subgrup A1, passa a denominar-se cos superior facultatiu, escala patrimoni cultural, conservació de museus.~~

~~3. Canvien les funcions de les escales dels cossos de l'Administració de la Generalitat següents:~~

~~a) Són funcions de l'escala de salut pública del cos superior facultatiu de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, grup A, subgrup A1, les d'inspecció de salut pública, promoció de la salut i prevenció i epidemiologia.~~

~~b) Són funcions de l'escala de veterinària del cos superior facultatiu de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, grup A, subgrup A1, les d'inspecció de salut pública reservades per normativa comunitària a la professió de veterinària i la resta de funcions pròpies de l'exercici de la professió.~~

~~4. Es declaren a extingir els cossos i escales de l'Administració de la Generalitat següents:~~

~~a) El cos auxiliar d'administració, escala auxiliar administrativa de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, grup C, subgrup C2.~~

~~b) L'agrupació professional de funcionaris del cos subaltern d'administració de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, grup E.~~

~~c) El cos de titulació superior, escala d'arxivística de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, grup A, subgrup A1~~

721/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

721 de 838

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

~~d) El cos de titulació superior, escala de cartografia de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, grup A, subgrup A1.~~

~~e) El cos de titulació superior, escala d'enginyeria aeronàutica de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, grup A, subgrup A1.~~

~~f) El cos de titulació superior, escala d'enginyeria química de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, grup A, subgrup A1.~~

~~g) El cos de titulació superior, escala de geologia de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, grup A, subgrup A1.~~

~~h) El cos de titulació superior, escala de geofísica de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, grup A, subgrup A1.~~

~~i) En el cos de titulació superior, escala de patrimoni artístic de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, grup A, subgrup A1, l'especialitat d'arqueologia, conservació de museus de patrimoni històric i arts plàstiques.~~

~~j) En el cos de titulació superior, escala patrimoni artístic de l'Administració de la Generalitat, grup A, subgrup A1, l'especialitat de restauració de béns mobles.~~

~~k) El cos de titulació superior, escala química de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, grup A, subgrup A1.~~

~~l) El cos de diplomatura, escala de biblioteconomia de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, grup A, subgrup A2.~~

~~m) El cos tècnic d'especialistes, escala de delineació de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, grup C, subgrup C1.~~

~~n) El cos tècnic d'especialistes, escala d'analistes de laboratori de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, grup C, subgrup C1.~~

~~o) El cos auxiliar tècnic, escala d'auxiliars de laboratori de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, grup C, subgrup C2.~~

~~p) El cos auxiliar tècnic, escala auxiliar de clínica de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, grup C, subgrup C2.~~

Disposició addicional onzena. Cossos i escales de l'Administració de la Generalitat amb normativa específica

1. A l'efecte de la seva classificació, continuen regint-se per les seves respectives lleis de creació i la normativa reglamentària de desenvolupament, els cossos i escales de l'Administració de la Generalitat següents:

~~a) El cos d'advocacia de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, grup A, subgrup A1.~~

722/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

722 de 838

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

~~b) El cos d'intervenció, escala superior d'intervenció de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, grup A, subgrup A1.~~

~~c) El cos d'intervenció, escala tècnica de control i comptabilitat de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, grup A, subgrup A1.~~

~~d) El cos superior d'inspectors tributaris de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, grup A, subgrup A1.~~

~~e) El cos superior de tècnics tributaris de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, grup A, subgrup A1.~~

~~f) El cos tècnic de gestors tributaris de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, grup A, subgrup A2.~~

~~g) El cos de titulació superior, grup serveis penitenciaris de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, grup A, subgrup A1.~~

~~h) El cos de diplomatura, grup de serveis penitenciaris de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, grup A, subgrup A2.~~

~~i) El cos tècnic d'especialistes de serveis penitenciaris de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, grup C, subgrup C1.~~

~~j) El cos de Mossos d'Esquadra.~~

~~k) El cos de Bombers de la Generalitat.~~

~~l) El cos d'Agents Rurals.~~

~~2. Es crea el cos d'acció exterior i Unió Europea de la Generalitat de Catalunya, dins del grup A, subgrup A1, adscrit al departament competent en matèria d'acció exterior i Unió Europea.~~

~~2.1 En el marc de les competències en l'àmbit de les relacions amb la Unió Europea i de l'acció exterior atribuïdes a la Generalitat de Catalunya per l'Estatut d'autonomia de Catalunya, les funcions pròpies del cos d'acció exterior i Unió Europea són:~~

~~a) Participar en la projecció de Catalunya a l'exterior i en la promoció dels seus interessos en aquest àmbit.~~

~~b) Facilitar l'establiment i el manteniment de les relacions amb governs i els seus representants a l'exterior, institucions de la Unió Europea, organismes internacionals i xarxes de cooperació territorial i sectorial, i participar en l'elaboració, l'adopció i la implementació d'acords de col·laboració.~~

~~c) Examinar i avaluar els actes de subscripció i de revisió dels tractats internacionals i de la Unió Europea que afectin d'una manera directa i singular les competències de la~~

723/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

723 de 838

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

~~Generalitat de Catalunya, i donar suport en la preparació de les observacions pertinents i en el seguiment de l'execució de les obligacions derivades dels tractats i convenis internacionals.~~

~~d) Col·laborar en la preparació de la participació de la Generalitat en els organismes internacionals competents en matèries d'interès rellevant per a Catalunya, i en els organismes bilaterals i multilaterals de cooperació amb l'Estat en els assumptes vinculats a la Unió Europea.~~

~~e) Assessorar tècnicament i informar sobre els afers internacionals i els afers relacionats amb la Unió Europea que afectin les competències o els interessos de Catalunya.~~

~~f) Elaborar informes, estudis, anàlisis, posicionaments i avaluacions relacionats amb les competències o els interessos de Catalunya en l'àmbit de l'acció exterior i de les relacions amb la Unió Europea.~~

~~g) Participar en la definició dels objectius, en l'elaboració de la regulació de les convocatòries i dels programes de finançament promoguts per la Unió Europea, i en el disseny, la implementació i la gestió de projectes europeus i internacionals.~~

~~h) Assessorar tècnicament i donar suport en la projecció internacional dels ens locals, dels organismes i altres ens públics de Catalunya.~~

~~i) Col·laborar en la promoció de la projecció internacional de les organitzacions socials, juvenils, culturals i esportives i entitats del Tercer Sector de Catalunya, i de la seva afiliació a les entitats afins d'àmbit internacional.~~

~~j) Assessorar tècnicament en la planificació, execució i avaluació de la política de cooperació al desenvolupament i d'acció humanitària.~~

~~k) Participar en la coordinació i gestió de la representació institucional de la Generalitat a l'exterior i col·laborar en la definició i implementació de mecanismes per donar suport a la ciutadania i a les comunitats catalanes a l'exterior.~~

~~l) Les que derivin de les funcions anteriors o hi estiguin relacionades.~~

~~2.2 L'ingrés al cos d'acció exterior i Unió Europea es fa per mitjà del sistema de concurs oposició, en torns d'accés lliure i de promoció interna.~~

~~2.3 Per accedir a aquest cos, cal estar en possessió d'una titulació oficial de nivell universitari de doctorat, grau, llicenciatura, arquitectura, enginyeria o altres titulacions equivalents. Cal acreditar també coneixements de llengua anglesa de nivell B2, o superior, del Marc europeu comú de referència per a les llengües (MECR), així com el coneixement d'una altra llengua, com a mínim, que s'ha de concretar en les bases de la convocatòria corresponent.~~

~~2.4 En la convocatòria de selecció respectiva s'ha d'establir un curs selectiu eliminatori de caràcter pràctic.~~

724/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

724 de 838

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

~~2.5 Les convocatòries d'accés al cos d'acció exterior i Unió Europea han de garantir un torn de promoció interna, en el qual tenen dret a participar:~~

~~a) El personal funcionari dels cossos, escales o especialitats del grup A, subgrup A1, de la Generalitat de Catalunya que compleixin els requisits de titulació i les condicions establerts per la normativa general en matèria de promoció interna.~~

~~b) El personal laboral fix que desenvolupi, quan entri en vigor aquesta Llei, les seves funcions en el departament competent en matèria d'acció exterior i Unió Europea o en qualsevol de les seves entitats del sector públic i desenvolupi funcions pròpies del cos d'acció exterior i Unió Europea, sempre que tingui la titulació necessària i reuneixi la resta de requisits exigits. A aquest efecte, s'han de valorar com a mèrit els serveis efectius prestats com a personal laboral fix i les proves selectives superades per accedir a aquesta condició.~~

~~2.6 El nivell inferior de complement de destinació que s'ha d'assignar al cos d'acció exterior i Unió Europea és el 23.~~

~~3. Es declara a extingir el cos d'auxiliars tècnics, serveis penitenciaris, de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, grup C, subgrup C2.~~

~~Disposició addicional dotzena. Integració del personal funcionari en els nous cossos i escales~~

~~1. L'òrgan competent de les administracions públiques ha de procedir a la integració del personal funcionari de carrera en la nova estructura de cossos i escales establerta en aquesta Llei. Les administracions locals de Catalunya agruparan els seus funcionaris d'acord amb el que disposen els articles 32 i 33 d'aquesta Llei, sens perjudici del que disposa la normativa bàsica estatal en allò que sigui aplicable.~~

~~2. En els casos en què no hi hagi correspondència i el personal funcionari no pugui ser integrat en cap cos o escala per les funcions i tasques a desenvolupar o per la manca de la titulació exigida per a l'accés, resta adscrit a llocs de treball singulars del mateix grup o subgrup de classificació professional, els quals s'han de declarar a extingir. En el cas que la impossibilitat d'integració sigui exclusivament motivada per la manca de la titulació, el personal funcionari pot sol·licitar la seva integració en el moment que disposi de la titulació corresponent, d'acord amb els requisits i el procediment que es determini reglamentàriament.~~

~~3. La integració en els nous cossos i escales no té efectes econòmics i el personal funcionari integrat segueix percebent les retribucions establertes en els respectius llocs de treball. La integració en els nous cossos i escales extingeix el vincle amb el cos o l'escala d'origen.~~

~~4. A l'efecte d'integració del personal funcionari, les referències als cossos i escales vigents a l'entrada en vigor d'aquesta Llei s'entenen aplicables també a altres agrupacions de personal funcionari de les administracions públiques catalanes.~~

725/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

725 de 838

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

~~5. El personal funcionari de carrera que pertany a cossos i escales de l'Administració de la Generalitat que tenen correspondència amb els nous cossos i escales del mateix grup o subgrup de classificació professional, s'integra en aquests de forma automàtica de conformitat amb la taula de correspondència establerta a l'annex 2.~~

~~No obstant això, la integració del personal funcionari que ocupa llocs de treball classificats com a propis de l'escala d'inspecció i avaluació mèdica del cos superior facultatiu, grup A, subgrup A1, de l'escala d'inspecció farmacèutica del cos superior facultatiu, grup A, subgrup A1, de l'escala de salut pública, grup A, subgrup A1, i de l'escala de veterinària, grup A, subgrup A1, s'ha de realitzar mitjançant resolució de l'òrgan competent.~~

~~Disposició addicional tretzena. Procediment de promoció interna especial per a la integració en el cos administratiu, grup de classificació C, subgrup C1.~~

~~1. El personal funcionari de carrera dels cossos i escales d'auxiliars administratius, grup de classificació C, subgrup C2, pot integrar-se en el cos administratiu, grup de classificació C, subgrup C1, mitjançant processos selectius de promoció interna especial. Aquests processos, que tenen caràcter excepcional, es poden convocar fins a dues vegades a partir de la publicació d'aquesta Llei. Es pot participar sense el requisit de titulació si s'acredita una antiguitat de deu anys en el subgrup C2 o de cinc anys i la superació d'un curs específic de formació establert a aquest efecte.~~

~~2. Les persones que superin el procés selectiu de promoció interna han de ser nomenades funcionàries de carrera del cos administratiu i han de romandre en el mateix lloc de treball que ocupaven en el cos auxiliar, amb la mateixa forma d'ocupació, definitiva o provisional, i que ha de ser objecte de classificació en el cos administratiu, grup de classificació C, subgrup C1. Els llocs de treball del cos auxiliar d'administració es reconverteixen en llocs del cos administratiu en la relació de llocs de treball en el moment en què els seus titulars accedeixin al cos administratiu mitjançant els processos de promoció interna referits.~~

~~3. El personal funcionari de carrera del cos auxiliar d'administració que no participi en aquests processos selectius de promoció interna especial o no els superi pot mantenir la seva condició de personal funcionari del cos auxiliar amb l'ocupació del lloc de treball a extingir. No obstant això, es garanteix la mobilitat del personal funcionari de carrera del cos auxiliar en llocs a extingir, mitjançant convocatòries específiques de provisió de llocs de treball.~~

~~Disposició addicional catorzena. Procediments de promoció interna especial per a la integració en els cossos i escales d'administració especial dels grups i subgrups de classificació professional A1, B i C1~~

~~1. La integració en el cos superior facultatiu, grup A, subgrup A1, dels funcionaris de cossos i escales d'administració especial del subgrup A2 declarats a extingir, així com la integració en el cos tècnic superior, grup B, del personal funcionari de carrera de cossos i escales d'administració especial del subgrup C, i la integració en el cos tècnic, grup C1, dels funcionaris de carrera dels cossos i escales d'administració especial del subgrup C2, s'ha de dur a terme mitjançant processos selectius de promoció interna~~

726/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

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

~~especials. Aquests processos selectius, que tenen caràcter excepcional, es poden convocar fins a dues vegades a partir de la publicació d'aquesta Llei. En tot cas, els processos de promoció interna especial tindran lloc des de cossos o escales de les mateixes àrees d'activitat o funcionals.~~

~~2. La participació en els processos selectius de promoció interna especial per a la integració en el cos superior facultatiu, grup A, subgrup A1, requereix estar en possessió del títol de grau o títol universitari exigít per a l'accés a l'escala corresponent.~~

~~La participació en els processos selectius de promoció interna especial per a la integració en el cos tècnic superior del grup B requereix estar en possessió del títol de tècnic superior del cicle formatiu de grau superior corresponent.~~

~~La participació en els processos selectius de promoció interna especial per a la integració en el cos tècnic del subgrup C1 requereix estar en possessió del títol de tècnic del cicle formatiu de grau mitjà corresponent o, en el cas d'integració en el cos tècnic d'especialistes de serveis penitenciaris, del títol de tècnic o de batxiller. Tanmateix, es pot participar sense el requisit de titulació si s'acredita una antiguitat de deu anys en el subgrup C2 o de cinc anys i la superació d'un curs específic de formació establert a aquest efecte.~~

~~3. Són aplicables a aquests processos de promoció interna especial els apartats 2 i 3 de la disposició addicional tretzena.~~

~~Disposició addicional quinzena. Procediment de laboralització del personal funcionari de carrera de l'agrupació professional del cos subaltern de l'Administració de la Generalitat de Catalunya~~

~~El personal funcionari de carrera de l'agrupació professional del cos subaltern de l'Administració de la Generalitat pot optar, mitjançant el procediment i en el termini que s'estableixin per reglament, per modificar el seu vincle administratiu mitjançant la formalització d'un contracte de treball fix de la categoria professional que s'acordi en l'àmbit de negociació corresponent, sempre que les funcions a desenvolupar siguin anàlogues a les que desenvolupava en el cos subaltern, o bé per romandre en l'agrupació professional esmentada en un lloc a extingir. En qualsevol cas, es garanteix la mobilitat del personal funcionari de carrera de l'agrupació professional del cos subaltern en llocs a extingir, que es durà a terme mitjançant les corresponents convocatòries de provisió específiques de llocs de treball.~~

En conseqüència, es tornen a numerar les Disposicions addicionals tal com apareixen a continuació:

- Disposició addicional ~~setzena~~ **novena**. Processos de canvi de règim jurídic del personal laboral
- Disposició addicional ~~dissetena~~ **desena**. Titulacions d'accés a l'ocupació pública
- Disposició addicional ~~divuitena~~ **onzena**. Equivalència de titulacions per a l'accés als cossos i escales

727/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

727 de 838

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

- Disposició addicional ~~dinovena dotzena~~. Homologació dels cossos i escales a l'efecte de mobilitat interadministrativa
 - Disposició addicional ~~vintena tretzena~~. Mobilitat en llocs de treball d'altres escales del mateix cos mitjançant procediments de provisió
 - Disposició addicional ~~vint-i-unena catorzena~~. Reassignacions funcionals d'empleats públics
 - Disposició addicional ~~vint-i-dosena quinzena~~. Garanties retributives del personal funcionari de carrera que hagi desenvolupat càrrecs electes o alts càrrecs
 - Disposició addicional ~~vint-i-tresena setzena~~. Reconeixement dels serveis prestats a efectes de triennis
 - Disposició addicional ~~vint-i-quatrena dissetena~~. Fons de reserva laboral
 - Disposició addicional ~~vint-i-cinquena divuitena~~. Efectes del silenci administratiu en procediments de matèria de personal i d'ocupació pública
 - Disposició addicional ~~vint-i-sisena dinovena~~. Solució extrajudicial dels conflictes col·lectius en matèria de personal
 - Disposició addicional ~~vint-i-setena vintena~~. Compartició de serveis
 - Disposició addicional ~~vint-i-vuitena vint-i-unena~~. Procediments per a la selecció i la capacitació en matèria de lluita contra la corrupció
 - Disposició addicional ~~vint-i-novena vint-i-dosena~~. Personal **local** que presta serveis a les delegacions, oficines i dependències de l'Administració de la Generalitat i **les seves entitats de dret públic** ubicades a l'estranger
 - Disposició addicional ~~trentena vint-i-tresena~~. Deure de publicació de les entitats del sector públic
 - Disposició addicional ~~trenta-unena vint-i-quatrena~~. Règim especial del personal de l'Ajuntament de Barcelona
 - Disposició addicional ~~trenta-dosena vint-i-cinquena~~. Acreditació dels membres dels òrgans de selecció de l'Ajuntament de Barcelona
 - Disposició addicional ~~trenta-tresena vint-i-sisena~~. Creació del Portal de l'ocupació pública catalana
- **Relacionat amb la supressió de la regulació dels cossos i escales, s'ha d'incloure una modificació del redactat en la disposició addicional dissetena, actual disposició addicional desena.**

Disposició addicional ~~dissetena desena~~. Titulacions d'accés a l'ocupació pública

1. Per a l'accés a cossos i escales ~~previstos en aquesta Llei~~ es requereix disposar del nivell de titulació establert a l'article 29 d'aquesta Llei en funció del grup o subgrup de classificació professional. No obstant això, per a l'accés als cossos o escales que coincideixen amb l'exercici d'una professió regulada es requereix disposar de la titulació concreta que, d'acord amb la normativa vigent, habiliti per a l'exercici de l'esmentada professió.

2. S'autoritza el Govern de la Generalitat per a l'aprovació d'un catàleg de titulacions d'acord amb els àmbits de coneixements de les titulacions universitàries o de famílies professionals

728/838

Doc.original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

728 de 838

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

de formació professional als efectes exclusius de l'accés a aquells cossos i escales que, de manera excepcional, exigeixen un requisit específic de titulació.

- També relacionat amb la supressió de la regulació relativa als cossos i escales, cal afegir una Disposició transitòria novena que reguli el règim transitori fins que s'aprovi la llei que reguli els cossos i escales de l'Administració de la Generalitat.

Disposició transitòria novena. Règim aplicable als cossos i escales de l'Administració de la Generalitat

Fins que entri en vigor la llei que estableixi la nova ordenació dels cossos i escales de l'Administració de la Generalitat, es mantenen vigents els cossos i escales actualment existents, amb els mateixos requisits de titulació i les funcions que tenen atribuïdes a la data d'entrada en vigor d'aquesta norma.

- Article 107, apartat 9, actual apartat 9 de l'article 105, s'adequa la remissió que hi ha a la disposició addicional vint-i-unena, que passa a ser a la disposició addicional catorzena, atesa la supressió de les disposicions addicionals novena, desena, onzena, dotzena, tretzena, catorzena i quinzena.

9. L'adscripció a un projecte de personal amb vinculació fixa entre l'Administració de la Generalitat i les entitats del seu sector públic es durà a terme mitjançant la reassignació funcional d'empleats públics a què fa referència la disposició addicional **vint-i-unena** catorzena d'aquesta Llei."

- Relacionat amb la supressió de la regulació relativa als cossos i escales, així com amb la supressió del Títol XIX, convé adaptar les previsions de la Disposició derogatòria única.

Disposició derogatòria única. Derogació normativa

1. Queden derogades les disposicions següents:

a) 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, ~~sens perjudici de les previsions relatives al grau personal que romanen vigents fins que no sigui efectiva la implantació de la carrera professional horitzontal.~~

S'exceptuen d'aquesta derogació 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.

~~b) La Llei 9/1986, de 10 de novembre, de cossos de funcionaris de la Generalitat de Catalunya.~~

729/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

729 de 838

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

b) 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 catalanes.

~~d) La Llei 4/1987, de 24 de març, reguladora de l'Escola d'Administració Pública de Catalunya.~~

c) Els articles 282 a 305 i la disposició transitòria quarta del text refós de la Llei municipal i de règim local de Catalunya, aprovat pel Decret legislatiu 2/2003, de 28 d'abril.

d) Qualsevol altra disposició d'igual o inferior rang que contradigui o s'oposi al que estableix aquesta Llei.

2. Les matèries regulades en aquesta Llei per a l'aplicació de les quals sigui necessari el desenvolupament reglamentari han de continuar regint-se per les previsions legals que estableix l'apartat anterior i les seves normes de desenvolupament.

- Disposició addicional setzena, actual disposició addicional novena, apartat 1, per precisar que aquests processos de canvi de règim jurídic es fan mitjançant promoció interna.

1. El personal laboral fix que ocupi llocs de treball classificats com de naturalesa funcionarial pot participar en els processos selectius de canvi de règim jurídic, **mitjançant promoció interna**, per a l'accés als cossos o escales corresponents. Els processos selectius de canvi de règim jurídic es regiran pels principis d'igualtat, mèrit, capacitat i publicitat, i les persones participants han de posseir la titulació necessària per accedir als cossos i escales corresponents, d'acord amb el grup de classificació professional, i la resta de requisits exigits en la convocatòria.

El personal laboral fix que superi el procés selectiu de canvi de règim jurídic i sigui nomenat funcionari de carrera del cos o escala corresponent extingirà automàticament el seu contracte de treball i romandrà en el mateix lloc de treball que ocupava com a personal laboral fix, el qual serà objecte de reconversió en un lloc de treball de personal funcionari del cos o escala corresponent en la relació de llocs de treball.

La reconversió de llocs de treball en cap cas pot suposar una minva retributiva per als seus ocupants de tal manera que si les retribucions són inferiors es té dret a percebre, mentre es continuï ocupant el lloc de treball reconvertit, un complement personal transitori absorbible per un import equivalent a la diferència entre les retribucions del lloc de treball que ocupava com a personal laboral i les pròpies de la classificació i la valoració del lloc de treball dins del cos o escala corresponent.

- Disposició addicional vint-i-cinquena, actual disposició addicional divuitena, apartat 2, es modifica per tal d'incloure incloure entre els supòsits del silenci negatiu les matèries de selecció i la provisió.

Disposició addicional ~~vint-i-cinquena~~ **divuitena**. Efectes del silenci administratiu en procediments de matèria de personal i d'ocupació pública

730/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

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

1. El termini màxim per dictar i notificar la resolució expressa dels procediments en matèria de personal comença a comptar, en els procediments iniciats a instància de la persona interessada, des de la data en què la sol·licitud hagi tingut entrada al registre de l'òrgan competent, en els termes previstos a la normativa vigent sobre procediment administratiu.

2. A l'efecte del que estableix la legislació sobre procediment administratiu comú de les administracions públiques, les persones interessades poden entendre que llurs sol·licituds s'han desestimat un cop transcorregut el termini establert sense que s'hagi dictat i notificat resolució expressa, en els procediments iniciats a instància de les persones interessades en matèria de personal següents:

- a) Reingrés al servei actiu del personal procedent de situacions administratives que no comportin reserva de destinació o de lloc de treball.
- b) Autorització de permuta de llocs de treball.
- c) Reconeixement de grau personal i de serveis prestats.
- d) Reconeixement de la compatibilitat d'una segona activitat pública o privada.
- e) Autorització del gaudiment del període de vacances fora dels períodes ordinaris.
- f) Concessió del permís per assumptes personals.
- g) Concessió de permisos per fer estudis sobre matèries directament relacionades amb el lloc de treball, per a assumptes propis sense cap retribució i per fer cursos de formació.
- h) Declaració de les situacions administratives de serveis en altres administracions i de serveis especials en el cas del personal funcionari, i concessió d'excedència forçosa en el cas del personal laboral.
- i) Concessió d'excedències voluntàries, excepte les motivades per conciliació de la vida personal, familiar i laboral.
- j) Modificacions de jornada i horari, incloses les sol·licituds relatives a la modalitat de teletreball, excepte les motivades per conciliació de la vida personal, familiar i laboral.
- k) Jubilació voluntària.
- l) Perllongament de la permanència al servei actiu.
- m) **Selecció i provisió.**
- n) Atorgament de dietes, assistències i indemnitzacions per raó del servei, incloses les bestretes, i també qualsevol altre procediment la resolució del qual impliqui efectes econòmics, o que puguin afectar la prestació correcta dels serveis.

3. Reglamentàriament s'establiran els terminis màxims de resolució dels procediments administratius en matèria de personal.

- Disposició addicional trenta-dosena, actual disposició addicional vint-i-cinquena: es modifica la redacció per adequar la remissió de l'article, atesa la supressió del Títol XIX, i la regulació de l'EAPC i la funció acreditativa dels membres dels òrgans de selecció a l'article 20, apartat 1, lletra c.

Disposició addicional ~~trenta-dosena~~ vint-i-cinquena. Acreditació dels membres dels òrgans de selecció de l'Ajuntament de Barcelona

L'Ajuntament de Barcelona exerceix la funció acreditativa dels membres dels tribunals o òrgans de selecció prevista a l'article 20.1, c) ~~230.1.1 e)~~ únicament pel que fa als procediments selectius de la seva competència.

731/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

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

- Disposició addicional trenta-tresena, actual disposició addicional vint-i-sisena, es modifica el redactat per tal de distingir els conceptes de publicitat i de difusió.

Disposició addicional ~~trenta-tresena~~ vint-i-sisena. Creació del Portal de l'ocupació pública catalana

Es crea el Portal de l'ocupació pública catalana que té per finalitat que els ciutadans que vulguin accedir, de forma definitiva o temporal, a l'ocupació pública puguin conèixer de manera fidedigna totes les ofertes de treball disponibles a Catalunya.

A aquests efectes d'informació i difusió, s'han de ~~publicar~~ **fer públiques** en aquest Portal les ofertes d'ocupació pública, els processos de selecció per a l'accés a la condició de personal funcionari de carrera i de laboral fix i les ofertes de selecció de personal temporal de les administracions públiques catalanes. S'exceptuen ~~de l'obligació de publicar al Portal d'aquesta obligació~~ els anuncis de les contractacions vinculades a l'execució de projectes de recerca i finançats externament.

- Disposició transitòria segona, s'adequa la redacció arran de la supressió de la regulació dels cossos i escales.

Disposició transitòria segona. Règim transitori dels procediments de selecció i provisió en tràmit

1. Els procediments de selecció convocats i pendents de resolució a l'entrada en vigor d'aquesta Llei s'han de resoldre d'acord amb les bases de la seva convocatòria. ~~Les persones que accedeixin a la condició de personal funcionari de carrera de les administracions públiques catalanes mitjançant aquests processos selectius quedaran integrats, en el moment de la seva resolució, en el cos o escala que correspongui d'acord amb els criteris establerts en aquesta Llei.~~

2. Els procediments de provisió convocats i pendents de resolució a l'entrada en vigor d'aquesta Llei s'han de resoldre d'acord amb les bases de la seva convocatòria, ~~tenint en compte el cos i escala o categoria professional a la qual pertanyia la persona participant en la data de la publicació de la convocatòria.~~

~~3. Mentre no es classifiquin els llocs de treball i es publiquin les relacions de llocs de treball adaptades a les previsions d'aquesta Llei, es poden convocar processos de provisió de llocs de treball de conformitat amb la relació de llocs de treball vigent, adaptant en tot cas el requisit de titulació.~~

- Disposició transitòria quarta, apartat 2, paràgraf primer, s'adequa la remissió a la disposició addicional dinovena, que passa a ser a la disposició addicional dotzena, arran de la supressió de la regulació dels cossos i escales i les disposicions addicionals novena, desena, onzena, dotzena, tretzena, catorzena i quinzena.

732/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

732 de 838

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

2. Fins que no s'estableixi reglamentàriament el sistema d'homologació dels cossos i escales a l'efecte de la mobilitat interadministrativa a què fa referència la disposició addicional ~~dinove~~ dotzena d'aquesta Llei, el personal dels ens locals es regirà per la legislació de règim local aplicable i, en els aspectes no regulats, s'aplicarà el que s'estableix en aquesta Llei.

- Disposició transitòria cinquena, es completa la redacció per tal d'incloure les àrees d'especialitat.

Disposició transitòria cinquena. Borses d'ocupació temporal vigents a l'entrada en vigor de la Llei

Per tal de garantir la continuïtat en la prestació del servei públic i mentre no siguin efectius els sistemes de selecció d'empleats públics previstos en aquesta Llei, han de continuar en vigor les borses per a l'ocupació temporal de llocs de treball constituïdes per a l'accés als diferents cossos, escales i, si escau, àrees d'especialitat, o categories professionals.

- Disposició final tercera, millora de redacció, s'afegeix la preposició "de" que faltava.

Disposició final tercera. Relacions de llocs de treball i instruments de gestió dels llocs de treball del personal funcionari i laboral de les administracions públiques catalanes

Les administracions públiques catalanes han d'aprovar les seves relacions de llocs de treball, així com, si escau, els instruments de gestió de llocs de treball, en el termini màxim de sis mesos des de l'entrada en vigor d'aquesta Llei.

- Disposició final sisena, millora de redacció.

Disposició final sisena. Entrada en vigor

Aquesta Llei entra en vigor al cap de sis mesos de la seva publicació al Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya.

- Permisos, es modifica el capítol III del Títol XIV, per tal d'evitar que cada vegada que s'introdueixi un nou permís al TREBEP s'hagi de modificar l'ALOPC, de manera que s'addiciona un nou article, 155, amb el marc de referència, i després es mantenen aquells articles o parts dels articles que aporten o bé criteris de gaudiment, o bé contingut nou, diferent del previst a la norma bàsica.

Capítol III. Permisos i vacances del personal funcionari

Article 155. Permisos del personal funcionari

1. El personal funcionari té dret als permisos establerts a la normativa bàsica en matèria d'ocupació pública, en els termes i amb l'abast i condicions que determini aquesta

733/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

733 de 838

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

normativa bàsica, i si escau, aquesta Llei, reglamentàriament o mitjançant pactes o acords.

2. El personal funcionari també té dret als altres permisos previstos en aquesta Llei.

Article 158-156. *Permís per matrimoni o per inici de convivència*

El personal funcionari té dret a un permís per matrimoni, o per inici de convivència en el cas de les unions estables de parella, amb una durada de quinze dies naturals consecutius amb la durada establerta a la normativa bàsica en matèria d'ocupació pública. Aquest permís es pot gaudir en el termini d'un any a comptar de la data del casament o de l'inici de la convivència.

Article 159 157. *Permís per matrimoni d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat*

El personal funcionari té dret a un permís d'un dia d'absència del lloc de treball per matrimoni d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat. Aquest permís és ampliable a dos dies si el matrimoni té lloc fora de Catalunya.

Article 160. *Permís per mort, accident o malaltia greu, hospitalització o intervenció quirúrgica que precisi repòs domiciliari d'un familiar*

En els supòsits de mort, accident o malaltia greu, hospitalització o intervenció quirúrgica que precisi repòs domiciliari del cònjuge o parella estable o d'un familiar dins del primer grau de consanguinitat o afinitat, el personal funcionari té dret als permisos establerts a la normativa bàsica.

Article 161 158. *Permís per a la realització d'exàmens prenats i tècniques de preparació al part*

1. Les persones funcionàries en estat de gestació tenen dret a un permís pel temps indispensable per a la realització d'exàmens prenats i tècniques de preparació al part. En els casos d'adopció o acolliment, o guarda amb finalitats d'adopció, el personal funcionari té dret a un permís pel temps indispensable per assistir a les sessions d'informació i preparació i per a la realització dels preceptius informes psicològics i socials previs a la declaració d'idoneïtat que s'hagin de realitzar dins de la jornada de treball tenen dret a gaudir del permís per a la realització d'exàmens prenats i tècniques de preparació al part i per a l'assistència a les preceptives sessions d'informació i preparació i per a la realització dels preceptius informes psicològics i socials previs a la declaració d'idoneïtat, en els casos d'adopció o acolliment, o guarda amb finalitats d'adopció, d'acord amb el que estableix la normativa bàsica d'ocupació pública.

2. El personal funcionari té dret a gaudir d'un permís pel temps indispensable per a la realització de tractaments de reproducció assistida.

734/838

Doc.original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

734 de 838

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

3 2. Així mateix, El personal funcionari té dret a un permís per acompanyar al cònjuge o parella estable a la realització d'exàmens prenats i tècniques de preparació al part, així com pels tractaments de reproducció assistida.

4- 3. Per al gaudiment d'aquests permisos cal justificar la necessitat de la seva realització dins de la jornada de treball.

Article **162-159**. Permís per estat de gestació

Les persones gestants funcionàries tenen dret a gaudir d'un permís retribuït, a partir del dia primer de la trenta-setena setmana d'embaràs i fins a la data del part. En el supòsit de gestació múltiple, aquest permís es pot iniciar el primer dia de la trenta-cinquena setmana d'embaràs, fins a la data del part.

Article **163 160**. Permís per risc durant l'embaràs o durant el període de lactància natural

1. En els casos de risc en l'embaràs previstos en la normativa de prevenció de riscos laborals en els quals no sigui possible l'adaptació de les condicions de treball o la possible adaptació no elimini el risc, ni sigui possible el canvi de lloc de treball o de funcions de la persona en estat de gestació, es podrà gaudir d'un permís durant el període de temps necessari per a la protecció de la seva salut i la del fetus, mentre persisteixi la impossibilitat de reincorporar-se al seu lloc de treball o a un altre lloc compatible amb el seu estat.

2. Així mateix, en els casos de risc durant el període de lactància natural del fill o filla menor de dotze mesos previstos en la normativa de prevenció de riscos laborals, les funcionàries tenen dret a un permís en els mateixos termes regulats en l'apartat anterior.

3. S'ha de garantir la plenitud de drets econòmics de les persones funcionàries durant el període de gaudiment dels permisos previstos en aquest article, d'acord amb el que estableix el règim de la Seguretat Social que sigui aplicable.

Article **164 161**. Permís per dol perinatal

En el supòsit de pèrdua gestacional entre la setmana sisena i el dia cent setanta-novè de la gestació, la funcionària en estat de gestació i l'altra persona progenitora o, si escau, un familiar dins del segon grau de consanguinitat o afinitat de la persona gestant, podran disposar d'un permís de tres dies hàbils per contribuir a la recuperació del procés de dol a continuació del fet causant o de l'alta mèdica en cas que hi hagi hospitalització.

Article 165. Permís per naixement per a la mare biològica, per a la persona progenitora diferent de la mare biològica i per adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment, temporal o permanent

El personal funcionari té dret al gaudiment dels permisos per naixement per a la mare biològica, per a la persona progenitora diferent de la mare biològica i per adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment, temporal o permanent, amb la durada i condicions establerts a la normativa bàsica.

Article **166 162**. Permís per naixement i cura de menor en famílies monoparentals

735/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

735 de 838

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

La persona funcionària progenitora d'una família monoparental, si té la guarda legal exclusiva del fill o filla, té dret a gaudir d'un permís de quatre setmanes addicionalment al permís per naixement, adopció o acolliment, que cada administració podrà ampliar fins a deu setmanes.

En l'àmbit de l'Administració de la Generalitat el permís esmentat és de deu setmanes.

~~Article 167. Permisos i reduccions de jornada per naixement de fill o filla prematur o que per qualsevol altra causa hagi de quedar hospitalitzat a continuació del part, i per lactància de fill o filla menor de dotze mesos~~

~~El personal funcionari té dret als permisos i les reduccions de jornada per naixement de fill o filla prematur o que per qualsevol altra causa hagi de quedar hospitalitzat a continuació del part, i per lactància de fill o filla menor de dotze mesos, amb la durada i condicions establerts a la normativa bàsica.~~

~~Article 168. Permís parental per a la cura del fill o filla del personal funcionari~~

~~1. El personal funcionari té dret a un permís parental per a la cura d'un fill o filla, o menor acollit per temps superior a un any, fins que el menor compleixi vuit anys, amb una durada no superior a vuit setmanes, contínues o discontinües. Aquest permís es pot gaudir a temps complet o en règim de jornada a temps parcial, quan les necessitats del servei ho permetin, i conforme als termes que s'estableixin per reglament. Aquest permís constitueix un dret individual de les persones progenitores, adoptants o acollidores, sense que pugui transferir-se'n l'exercici.~~

~~2. Quan les necessitats del servei ho permetin, correspondrà a la persona progenitora, adoptant o acollidora especificar la data d'inici i fi del gaudi o, si escau, els períodes de gaudi, i comunicar ho a l'administració amb una antelació de quinze dies, i ha d'assignar-lo per setmanes completes.~~

~~3. Quan concorrin en ambdues persones progenitores, adoptants o acollidores, pel mateix subjecte i fet causant, els requisits per tenir dret a aquest permís i el seu gaudiment en el període sol·licitat afecti greument el correcte funcionament de la unitat en la qual ambdues persones prestin serveis, l'administració podrà ajornar l'autorització del permís per un període raonable, justificant ho per escrit i després d'haver ofert una alternativa de gaudiment més flexible.~~

~~Article 169 163.~~ Permís per complir un deure inexcusable de caràcter públic o personal i per deures relacionats amb la conciliació de la vida personal, familiar i laboral i d'assistència a consultes i revisions mèdiques

1. El personal funcionari té dret a un permís per ~~absentar-se del seu lloc de treball durant el temps indispensable per~~ complir un deure inexcusable de caràcter públic o personal i per deures relacionats amb la conciliació de la vida personal, familiar i laboral, ~~d'acord amb el que estableix la normativa bàsica en matèria d'ocupació pública.~~

2. Així mateix, el personal funcionari té dret a absentar-se del seu lloc de treball durant el temps indispensable per a l'assistència a consultes i revisions mèdiques, sempre que

736/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

736 de 838

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

aquestes hagin de realitzar-se durant la jornada laboral, es trobin incloses en la cartera de serveis del sistema sanitari públic i s'acreditin mitjançant justificant mèdic.

Article ~~170~~ 164. Permís per assumptes personals

1. El personal funcionari pot disposar ~~de sis dies de permís l'any, com a màxim, per a assumptes personals sense necessitat de justificació del permís per assumptes personals d'acord amb el que estableix la normativa bàsica en matèria d'ocupació pública.~~ L'autorització d'aquests dies de permís està subordinada a les necessitats del servei i, en qualsevol cas, s'ha de garantir el correcte funcionament dels serveis públics.

2. El personal funcionari té dret a gaudir, sempre que així s'acordi per cada administració, de dos dies addicionals en complir el sisè trienni, que s'incrementen un dia addicional per cada trienni complert a partir del vuitè.

Article ~~171~~ 165. Permís per trasllat de domicili

El personal funcionari té dret a un permís per trasllat de domicili d'un dia si el trasllat ~~té lloc en la mateixa~~ no implica canvi de localitat de residència habitual i fins a quatre dies si el trasllat implica canvi de ~~té lloc a una altra~~ localitat de residència habitual.

Article ~~172~~ 166. Permís per malaltia

Les situacions que impedeixin el desenvolupament normal de les funcions públiques per motius de salut han de donar lloc, ~~sempre que no sigui procedent la jubilació per declaració d'incapacitat permanent de conformitat amb el que pugui establir el règim de la Seguretat Social que sigui aplicable,~~ als permisos per malaltia que si escau puguin correspondre. ~~els quals s'autoritzen d'acord amb el que estableix el règim de la Seguretat Social que sigui aplicable.~~

Article 173. Permís per concórrer a exàmens finals i altres proves definitives d'aptitud

~~El personal funcionari té dret a un permís per concórrer a exàmens finals i altres proves definitives d'aptitud, durant el temps estrictament necessari per a la seva realització.~~

Article ~~174~~ 167. Permís per a la realització de funcions sindicals o de representació del personal

El personal funcionari té dret a un permís per a la realització de funcions sindicals o de representació del personal, en els termes i condicions que es determinin reglamentàriament.

Article ~~175~~ 168. Permís per a assumptes propis sense retribució

Es poden autoritzar al personal funcionari de carrera permisos per a assumptes propis, sense cap retribució, la durada acumulada dels quals no pot excedir en cap cas els sis mesos cada dos anys. La concessió d'aquests permisos s'ha de subordinar a les necessitats del servei i no es poden autoritzar si no s'acredita un any de serveis prestats, com a mínim, en el cos o escala respectiu.

737/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

737 de 838

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

El personal funcionari interí té dret a aquest permís sempre que sigui compatible amb les raons de necessitat i urgència que en van motivar el nomenament, i sense excedir la durada màxima del nomenament.

Article ~~176~~ 169. Permís per fer estudis sobre matèries directament relacionades amb el lloc de treball

Es poden autoritzar al personal funcionari de carrera permisos per fer estudis sobre matèries directament relacionades amb el lloc de treball. Només si aquest permís es concedeix per interès propi de l'administració es té dret a percebre la totalitat de les retribucions. La concessió d'aquests permisos s'ha de subordinar a les necessitats del servei i no es poden autoritzar si no s'acredita un any de serveis prestats, com a mínim, en el cos o escala respectiu.

El personal funcionari interí té dret a aquest permís sempre que sigui compatible amb les raons de necessitat i urgència que van motivar el seu nomenament, i sense excedir la durada màxima del nomenament.

~~2. L'autorització d'aquest permís resta subordinada a les necessitats del servei i no es pot autoritzar si no s'acredita un any de serveis prestats, com a mínim, en el cos o escala respectiu.~~

Article ~~177~~ 170. Permís per a la realització d'un curs selectiu o un període de pràctiques

El personal que es trobés prèviament prestant serveis retribuïts en l'administració pública com a personal funcionari de carrera o interí té dret a un permís pel temps de durada del curs selectiu o període de pràctiques, amb percepció de les retribucions que li corresponguin com a personal funcionari en pràctiques.

El personal funcionari interí té dret a aquest permís sempre que sigui compatible amb les raons de necessitat i urgència que van motivar el seu nomenament, i sense excedir la durada màxima del nomenament.

Article ~~178~~ 171. Permís per a la participació en projectes o programes de cooperació per al desenvolupament i d'acció humanitària

Es pot autoritzar al personal funcionari de carrera un permís per a la participació en projectes o programes de cooperació per al desenvolupament i d'acció humanitària per un període no superior a sis mesos. Aquest permís pot tenir caràcter retribuït en els supòsits i requisits que determinin els òrgans de govern de les administracions públiques catalanes.

El personal funcionari interí té dret a aquest permís sempre que sigui compatible amb les raons de necessitat i urgència que van motivar-ne el nomenament, i sense excedir la durada màxima del nomenament.

Article ~~179~~ 172. Vacances del personal funcionari

1. El personal funcionari té dret a gaudir, durant cada any natural, d'unes vacances retribuïdes de vint-i-dos dies hàbils, o dels dies que corresponguin proporcionalment si el temps de servei

738/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

738 de 838

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

durant l'any va ser inferior. A l'efecte del que preveu aquest article, no es consideren dies hàbils els dissabtes, sense perjudici de les adaptacions que s'estableixin per als horaris especials. El gaudiment del període de vacances se subjecta a les necessitats dels serveis.

2. Si les situacions de permís per naixement per a la mare biològica; per adopció, per guarda amb finalitats d'adopció o acolliment, tant temporal com permanent; per a la persona progenitora diferent de la mare biològica per naixement, guarda amb finalitats d'adopció, acolliment o adopció d'un fill o una filla; incapacitat temporal, i risc durant la lactància o risc durant l'embaràs impedeixen iniciar el gaudi de les vacances dins de l'any natural al qual corresponguin, o si una vegada iniciat el període de vacances sobrevé una de les situacions esmentades, el període de gaudiment de les vacances es perllonga més enllà de la finalització de l'any natural, sempre que no hagin transcorregut més de divuit mesos a partir del final de l'any en què s'hagin originat.

3. El període de vacances anuals retribuïdes no es pot substituir per una quantia econòmica. En els casos de renúncia voluntària s'ha de garantir en tot cas el gaudiment de les vacances meritades. No obstant això, en els casos de conclusió de la relació de serveis del personal funcionari per causes alienes a la seva voluntat, es té dret a sol·licitar una compensació econòmica per les vacances meritades i no gaudides, particularment en els casos de jubilació per incapacitat permanent o per mort, fins a un màxim de divuit mesos.

4. El personal funcionari té dret, sempre que així ho acordi cada administració, al gaudiment dels dies addicionals de vacances anuals següents en el supòsit d'haver completat els anys d'antiguitat que s'indiquen:

- a) A partir dels quinze anys de servei: vint-i-tres dies hàbils.*
- b) A partir dels vint anys de servei: vint-i-quatre dies hàbils.*
- c) A partir dels vint-i-cinc anys de servei: vint-i-cinc dies hàbils.*
- d) A partir dels trenta anys de servei: vint-i-sis dies hàbils.*

- **Finalment, es modifica l'exposició de motius per tal d'adequar la redacció als diversos canvis introduïts al text.**

Exposició de motius

I.

L'Administració de la Generalitat ~~de Catalunya~~ va començar a edificar-se a finals de la dècada dels anys setanta i va tenir un creixement notable durant els anys vuitanta i noranta del segle passat amb una significativa multiplicació dels seus efectius. En aquest període crucial va començar a configurar-se el marc institucional i normatiu de la funció pública de la Generalitat i, així mateix, des d'aquell moment es configuren les estructures actualment existents i la pròpia cultura corporativa.

Les administracions locals catalanes durant aquest període de temps van tenir igualment un gran creixement, derivat de les pròpies demandes ciutadanes i de les necessitats objectives que es plantejaven en un espai de govern local que cada cop agafava més impuls. Una transformació que es va concretar amb la configuració d'uns sistemes

739/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

739 de 838

incipients d'ocupació pública construïts sota bases normatives febles, però que varen permetre resoldre els 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 desenvolupament del marc normatiu bàsic aprovat per la Llei 30/1984, de 2 d'agost, de mesures per a la reforma de la funció pública. Aquesta regulació es va completar, en el nivell estructural, per la Llei 9/1986, de 10 de novembre, de cossos de funcionaris de la Generalitat de Catalunya, text sobre el qual s'ha edificat l'estructura actual de l'Administració de la Generalitat. Aquest quadre normatiu es va dictar en el marc de les competències 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 establert l'Estat l'any 1984, mitjançant la Llei 30/1984, de 2 d'agost, i que van ser objecte de modificacions puntuals i fins i tot amb reformes posteriors de més profunditat.

En aquest context es va elaborar la refosa en un text únic dels preceptes de determinats textos legals vigents a Catalunya en matèria de funció pública, aprovat pel Decret legislatiu 1/1997, del 31 d'octubre, que conté el marc normatiu de referència en matèria de funció pública de l'Administració de la Generalitat ~~de Catalunya~~, el qual, tot i que introdueix algunes innovacions respecte del marc normatiu anterior, representa una línia de continuïtat amb un model que ja estava demostrant enormes limitacions.

Amb l'aprovació de l'Estatut d'autonomia de Catalunya de 2006 es van establir les competències de la Generalitat de Catalunya en matèria de funció pública, respectant el principi d'autonomia local, d'acord amb el que preveu l'article 136. L'Estatut reconeix 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, llevat del que disposa la lletra b, que, al seu torn, reconeix la competència compartida per al desenvolupament dels principis ordenadors de l'ocupació pública, sobre l'adquisició i la pèrdua de la condició de personal funcionari, les situacions administratives i els drets, els deures i les incompatibilitats del personal al servei de les administracions públiques. Finalment, l'Estatut estableix 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.

D'altra banda, l'article 71.7 de l'Estatut estableix que s'ha de regular per llei l'estatut jurídic del personal al servei de l'Administració de la Generalitat, incloent-hi, en tot cas, el règim d'incompatibilitats, la garantia de formació i actualització dels coneixements i la praxi necessària per complir les funcions públiques.

Així mateix, l'article 150 disposa que correspon a la Generalitat, en matèria d'organització de la seva Administració, la competència exclusiva sobre les diverses modalitats organitzatives i instrumentals per a l'actuació administrativa. Alhora, d'acord amb l'article 158 correspon a la Generalitat, en matèria de recerca científica i tècnica, la competència exclusiva amb relació als centres i les estructures de recerca de la Generalitat i als projectes que aquesta finança.

L'Estatut bàsic de l'empleat públic, 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, aprovat pel

740/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

740 de 838

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

Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, va suposar un nou punt de partida respecte del marc normatiu en matèria d'ocupació pública fins aleshores vigent. Aquest nou cos normatiu defineix allò que s'ha de considerar bàsic d'acord amb el que estableix l'article 149.1.18 de la Constitució espanyola i atribueix un ampli marge de configuració a les comunitats autònomes, principalment en tot allò que afecta els elements estructurals, organitzatius, i els que s'ocupen de la carrera professional i del sistema retributiu. També introdueix en el sistema d'ocupació pública innovacions d'una gran profunditat i complexitat i reconeix que cada administració pugui configurar la seva pròpia política de personal, sense menyscar els elements de cohesió necessaris i dels instruments de coordinació conseqüents.

Durant el temps transcorregut des de l'aprovació de la normativa bàsica, Catalunya ha canviat de fisonomia i es constata un nou quadre de necessitats que, juntament amb els problemes tradicionals, presenta un cúmul de nous reptes. Davant d'aquests nous reptes, la institució de la funció pública catalana ha d'adaptar-se necessàriament i ser capaç d'oferir un valor afegit per situar els poders públics de Catalunya en posició de garantir un marc d'eficàcia i eficiència en la gestió pública que reverteixi en el desenvolupament econòmic i social i procuri uns millors serveis públics que assegurin un benestar creixent de la ciutadania de Catalunya. Aquesta és, sens dubte, la principal finalitat d'aquesta Llei.

En aquest context, s'aborda aquesta Llei de l'ocupació pública catalana, amb una dimensió més amplia i integral que la regulació anterior, i que abraça tant el capital humà de les administracions públiques catalanes com l'organització i gestió de les polítiques de recursos humans, i l'objectiu de la qual se centra en el servei públic i la seva millora. En aquest sentit, la Llei fa una regulació 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.

Amb la Llei de l'ocupació pública catalana s'aposta, per tant, per la modernització, professionalització i eficiència de les administracions públiques catalanes. Així, s'estableix, per primer cop, un marc legal comú de l'ocupació pública que inclou totes les administracions públiques catalanes. Aquest marc legal comú s'adapta a l'actual entorn social, econòmic i cultural, així com al nou context tecnològic i científic. És un marc legal comú que preserva els espais propis de l'autonomia local i universitària i les habilita per desenvolupar i implementar les seves pròpies polítiques de gestió dels recursos humans.

Es redissenyen les polítiques de selecció per a l'accés a l'ocupació pública catalana per potenciar la professionalitat de les persones que la constitueixen i garantir els millors resultats en la gestió del sector públic, i permetre alhora atraure talent i rejuvenir les plantilles. La reforma facilita a les administracions públiques catalanes les eines més adequades per impulsar la planificació estratègica dels seus recursos humans. Al seu torn, es modernitzen les eines tradicionals de gestió de personal, com són les relacions de llocs de treball i les ofertes d'ocupació pública, per dotar-les de més agilitat i flexibilitat, de tal manera que han d'esdevenir adaptables i prou flexibles per donar respostes ràpides i immediates a les necessitats de l'Administració pública en cada context. Es prioritza la captació de nous perfils professionals, principalment científics i tecnològics, que són els

741/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

741 de 838

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

demandats en nombrosos sectors on la tecnologia i la digitalització tenen un paper fonamental.

La reforma aprofundeix en la necessitat de professionalitzar els sistemes selectius, habilitant mecanismes per agilitzar-los i adequar els instruments de selecció a les funcions que han de ser efectivament desenvolupades. ~~S'avança en la simplificació i racionalització de les actuals estructures de cossos i escales, adequant los als àmbits competencials necessaris i redefinint els llocs de treball per dotar los de més polivalència.~~ El nou model d'ocupació pública estableix mecanismes de mobilitat i d'ajustament temporal amb l'objectiu d'atendre eficaçment les necessitats sobrevingudes, superant les actuals rigideses que la crisi pandèmica ha posat de manifest. S'impulsa la detecció i captació de talent dins l'organització, per mitjà de sistemes efectius de promoció interna i de provisió de llocs de treball o de formació.

Un dels elements clau de la reforma és l'establiment de mecanismes que faciliten la mobilitat efectiva del personal entre les diferents administracions públiques catalanes. Es configura un element essencial del model, com és la carrera professional en el propi lloc de treball, basada en itineraris professionals amb diferents trams als quals accedeix el personal sense tenir en compte exclusivament l'antiguitat, sinó mitjançant l'avaluació continuada de l'acompliment amb una acreditació prèvia de competències. S'impulsa decididament la formació amb els plans d'acompanyament professional, que inclouen la renovació de coneixements i habilitats. Finalment, s'implementa un sistema objectiu i fiable d'avaluació del desenvolupament dels empleats públics que defineixi els objectius a assolir i mesuri el grau real d'acompliment dels objectius o resultats, sistema que ha de permetre gestionar la diferència, incentivant i premiant el desenvolupament professional excel·lent. I per últim, la Llei ~~no obvia que una reforma d'aquesta índole, per ser efectiva, a més ha de proporcionar les capacitats organitzatives que són imprescindibles, i, en aquest sentit, regula~~ dota l'Escola d'Administració Pública de Catalunya i la dota de noves competències en relació amb aspectes clau sobre els quals es fonamenta la nova ocupació pública de les administracions públiques catalanes que regula aquesta Llei.

II.

La Llei de l'ocupació pública catalana s'estructura en ~~dinou~~ **divuit** títols, ~~trenta-dos~~ **vint-i-sis** disposicions addicionals, ~~vuit~~ **nou** disposicions transitòries, una disposició derogatòria i sis disposicions finals.

El títol I es refereix a l'objecte de la Llei i als principis informadors de l'ocupació pública catalana, i n'estableix l'àmbit d'aplicació i la regulació del règim jurídic dels empleats públics de les administracions públiques catalanes.

El títol s'encapçala amb l'objecte, que consisteix en l'ordenació de l'ocupació pública catalana i la regulació del règim jurídic dels empleats públics al seu servei, amb la voluntat d'adequar-se als interessos públics i orientar-se a la prestació dels serveis a la ciutadania. Així mateix, recull de forma detallada els principis informadors que regeixen l'ocupació pública catalana.

La Llei s'aplica als empleats públics que presten serveis en les administracions públiques catalanes. En concret, s'aplica al personal funcionari i, en tot el que sigui procedent, al personal laboral, amb les especificitats que inclou el propi articulat. A l'efecte de la Llei,

742/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

742 de 838

s'entén per administracions públiques catalanes l'Administració de la Generalitat **de Catalunya**, les administracions locals de Catalunya, les universitats públiques catalanes i el sector públic d'aquestes administracions. No obstant això, en resta exclòs el personal de les entitats de dret privat del sector públic de les administracions públiques catalanes, llevat de determinades previsions que els són expressament aplicables, com és el cas de la igualtat efectiva de dones i homes; el codi de conducta; els principis de selecció; l'accés a l'ocupació pública de les persones amb discapacitat; el règim d'incompatibilitats, i la prohibició de dur a terme funcions reservades a personal funcionari.

La Llei és també aplicable directament al personal dels organismes de naturalesa independent, si bé en resten exclosos, per les seves especificitats, els òrgans estatutaris, és a dir, aquells que regula i preveu expressament l'Estatut d'autonomia de Catalunya.

En relació amb els col·lectius de personal, la Llei s'aplica també al personal docent no universitari dependent de l'Administració de la Generalitat i al personal estatutari de l'Institut Català de la Salut, llevat de determinades matèries expressament excloses, ja sigui pel seu caràcter bàsic, com ara la carrera professional i promoció interna; la selecció de personal i provisió de llocs de treball; les retribucions complementàries, i la mobilitat voluntària entre administracions públiques, o per disposar d'una regulació sectorial pròpia.

La Llei determina, d'altra banda, els col·lectius de personal als quals s'aplica només quan així ho estableixi la seva normativa específica, com és el cas del personal del cos de Mossos d'Esquadra, el personal funcionari dels cossos al servei de l'Administració de Justícia la gestió del qual correspongui a l'Administració de la Generalitat **de Catalunya** i el personal docent i investigador de les universitats públiques catalanes.

Pel que fa a les universitats catalanes, la Llei és aplicable al personal tècnic, de gestió i d'administració i serveis en tot el que no regulin expressament la legislació orgànica d'universitats i les seves disposicions de desenvolupament, amb respecte a l'autonomia universitària i les potestats d'autoorganització que li són pròpies.

Quant al personal de les administracions locals catalanes, es regeix per les previsions contingudes en la legislació bàsica estatal que li sigui aplicable i per aquesta Llei, amb respecte a l'autonomia local i a les potestats d'autoorganització pròpies de cada administració, i es reconeixen expressament les especificitats del règim del personal dels cossos de policia local i del personal funcionari amb habilitació nacional.

El títol II regula els òrgans de l'ocupació pública catalana. Es creen el Consell de l'Ocupació Pública Catalana, com a òrgan comú de consulta, informe i proposta en relació amb les qüestions que poden afectar les diverses administracions públiques catalanes, i la Comissió de Coordinació Tècnica de l'Ocupació Pública Catalana, com a òrgan tècnic de suport i assistència al Consell. Ambdós òrgans, integrats per representants de les diferents administracions públiques catalanes, han d'esdevenir elements clau per a l'adequada coordinació i cooperació de les polítiques de gestió de personal i la definitiva cohesió de l'ocupació pública catalana.

En aquest títol es concreten els diferents òrgans de l'ocupació pública de l'Administració de la Generalitat. **—i es fa referència a l'Escola d'Administració Pública de Catalunya—, regulada de forma específica al títol XIX.**

743/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026Document 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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

743 de 838

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

El títol III, referit als empleats públics al servei de les administracions públiques catalanes, s'estructura en dos capítols.

El capítol I es dedica a les classes d'empleats públics, és a dir, al personal funcionari de carrera, al personal funcionari interí i al personal eventual.

Pel que fa al personal funcionari interí, **s'ha optat per fer una remissió a la normativa bàsica quan a les circumstàncies que poden donar lloc al seu nomenament i la durada màxima d'aquest, es clarifiquen i detallen de forma exhaustiva les causes de nomenament i de cessament** amb la finalitat d'evitar entrar-hi en contradicció, així com limitar i evitar l'excessiva temporalitat i, en la línia de la jurisprudència europea, es posa especial èmfasi en la vinculació del nomenament d'interinitat amb el concret lloc de treball que s'ocupa temporalment. **Adicionalment a allò previst per la normativa bàsica, s'indiquen, així mateix, altres les causes de cessament del personal funcionari interí, entre les quals cal destacar, com a novetat, la manca de superació del període de prova. Així mateix, més enllà de les previsions de la normativa bàsica, s'aprofundeix en el desenvolupament del règim jurídic aplicable a aquest personal.**

Quant al personal eventual, la Llei delimita les funcions de confiança o assessorament especial que li corresponen, i especifica quines li estan expressament vedades, alhora que es concreten els òrgans o autoritats de les administracions públiques catalanes que poden disposar de personal eventual.

El capítol II d'aquest títol III estableix les funcions i responsabilitats directives o gerencials que corresponen al personal directiu públic professional i ressalta la subjecció d'aquest personal a l'avaluació de la seva activitat. Es determina que el personal directiu s'ha de designar d'acord amb els principis de mèrit, capacitat i idoneïtat, **amb el benentès que aquest personal prèviament ha de disposar d'una acreditació de la seva competència professional.** Així mateix, es preveu que els llocs de treball que integren la direcció pública professional s'incloguin en una relació de llocs de treball o instrument de gestió de llocs de treball específic, **i se n'indica el contingut mínim.**

El títol IV es refereix a l'estructura de l'ocupació pública catalana, que s'agrupa en cossos i escales, i la Llei **estableix 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. S'ha de destacar que en aquesta matèria el legislador català té un ampli marge de configuració normativa, tant pel que fa als instruments d'ordenació de l'ocupació pública com a la regulació dels cossos, escales o estructures similars de la funció pública pròpiament dita. Cal assenyalar, així mateix, que el desenvolupament de l'ordenació i l'estructura constitueix el fonament imprescindible sobre el qual s'assenten els elements essencials que han de conduir a la transformació de l'ocupació pública catalana: entre d'altres, la selecció, l'avaluació de l'acompliment, la mobilitat i la carrera professional.**

En aquest sentit, els cossos del personal funcionari de les administracions públiques catalanes s'estructuren en dues tipologies: cossos d'administració general i cossos

744/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

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

d'administració especial, d'acord amb el contingut de les funcions genèriques o especialitzades establertes, ~~i es creen, dins d'aquests, els cossos corresponents, amb les mateixes funcions i la mateixa denominació per a totes les administracions públiques catalanes.~~

~~Pel que fa als cossos d'administració general, es creen el cos superior (grup A, subgrup A1), el cos de gestió (grup A, subgrup A2) i el cos administratiu (grup C, subgrup C1). S'extingeixen, en conseqüència, el cos auxiliar d'administració, les funcions del qual resten subsumides en el cos administratiu, així com, en l'àmbit de la Generalitat, l'agrupació de funcionaris del cos subaltern, les funcions de la qual passa a complir les personal subjecte a règim laboral.~~

~~Quant als cossos d'administració especial, es creen el cos superior facultatiu (grup A, A1), el cos de gestió facultatiu (grup A, A2), el cos tècnic superior (grup B) i el cos tècnic (grup C, subgrup C1). Aquesta nova configuració comporta la creació, per primer cop, d'un nou cos dins del grup B per al qual s'exigeix el títol de tècnic superior (formació professional), en els termes que preveu la normativa bàsica, i suposa l'extinció del cos auxiliar tècnic (grup C, subgrup C2).~~

~~En l'àmbit de l'Administració de la Generalitat es creen, dins els cossos especials, les escales corresponents, algunes de les quals responen a nous perfils professionals, d'acord amb les noves necessitats palesades.~~

El títol V, relatiu a l'ordenació dels llocs de treball, s'estructura en ~~tres~~ dos capítols.

El capítol I insta les administracions públiques catalanes a ordenar els llocs de treball de les seves organitzacions mitjançant les relacions de treball o altres instruments d'ordenació de llocs de treball, regula les plantilles pressupostàries i preveu les àrees d'especialitat. Aquests instruments d'ordenació són elements definitoris del nou model d'ocupació pública catalana.

El títol esmentat reconeix el lloc de treball com a unitat elemental de l'estructura organitzativa de l'ocupació pública, i classifica els llocs de treball en base, singulars i de comandament. Preveu, així mateix, que excepcionalment puguin existir llocs de caràcter conjuntural no previstos en la relació de llocs de treball per a l'execució de programes temporals o per atendre càrregues de treball que no poden ser acomplertes amb els recursos ordinaris existents.

Així mateix, la Llei fa un esforç important per establir els criteris que determinen la naturalesa funcional o laboral dels llocs de treball, d'acord amb la jurisprudència constitucional existent, i consolida la prioritat del vincle funcional i l'excepcionalitat dels llocs ocupats per personal laboral.

Com a novetat, el text legal preveu l'existència de llocs de treball de personal funcional de caràcter interadministratiu, d'una banda, per al sosteniment comú del personal dels ens locals i, d'altra banda, per a la prestació de serveis a temps parcial quan les necessitats del servei ho justifiquin.

745/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

745 de 838

El capítol II impulsa l'ús de les relacions de llocs treball com a instrument principal d'ordenació de llocs de treball a totes administracions públiques catalanes, si bé se simplifica i redueix el seu contingut obligatori, de manera que se li resten elements per tal que aquest instrument sigui menys complex pel que fa a la seva gestió i aprovació. Paral·lelament, es preveu un nou instrument d'ordenació de llocs de treball més flexible, que també inclou els llocs de treball de caràcter temporal o conjuntural de les administracions públiques catalanes amb la finalitat d'establir la màxima transparència. Destaca la voluntat de simplificar el contingut mínim de les relacions de llocs de treball amb la idea que totes les administracions públiques catalanes disposin d'aquest instrument global d'ordenació i gestió dels seus recursos humans en un termini raonable. De manera complementària a les relacions de llocs de treball, es faculta les administracions perquè puguin elaborar instruments de gestió dels llocs de treballs dirigits principalment a flexibilitzar el sistema de gestió i adaptar-lo amb molta més facilitat a les seves necessitats organitzatives. Aquests instruments de gestió de llocs de treball se subjecten a les garanties de publicitat necessàries i, a més, en el cas que les administracions optin per no elaborar-los atenent el seu caràcter facultatiu, s'imposa que determinades característiques dels llocs de treball, sens dubte essencials, passin a ser exigides a la relació de llocs de treball, la qual cosa permet assegurar tant la dimensió garantista del sistema com la flexibilitat d'aquests instruments d'ordenació.

El capítol III A continuació estableix la possibilitat que les administracions públiques catalanes puguin agrupar els seus llocs de treball en àrees d'especialitat d'acord amb els coneixements o competències exigits per al seu desenvolupament. Si el lloc de treball ha de ser la unitat bàsica estructural de l'ocupació pública, l'agrupació de llocs de treball ha de ser l'instrument clau per a la seva racionalització. Amb la consagració en l'àmbit legal de l'agrupació de llocs de treball en àrees d'especialitat s'aposta decididament per avançar cap a la millor adaptació del personal a les exigències derivades del lloc de treball que s'ha d'ocupar. Certament, la legislació bàsica ha facilitat que sigui possible institucionalitzar les àrees d'especialitat com a agrupacions de llocs de treball i ara cal atorgar-los el protagonisme necessari perquè esdevinguin una eina clau en la selecció, la formació, la mobilitat, la provisió i la carrera professional del personal al servei de les administracions. Tot i així, aquest sistema de racionalització es presenta com a voluntari per a les administracions públiques i té com un dels valors més destacables la flexibilitat, atès que, contràriament a les agrupacions de personal funcionari en estructures corporatives, la seva implementació no està reservada a la llei i permet, conseqüentment, una reacció molt més àgil davant les adequacions necessàries dels llocs de treball i les persones que els ocupen al mapa canviant dels requeriments en la prestació de serveis.

Els instruments de planificació de l'ocupació pública, inclosos en el títol VI, esdevenen també un aspecte clau de la llei. A més de l'oferta d'ocupació pública i els registres de personal, prenen especial rellevància dins d'aquests instruments els plans estratègics i els plans operatius de recursos humans, i la llei detalla de forma exhaustiva les mesures que es poden establir. Es preveu, així mateix, la possibilitat d'aprovar plans de recursos humans sectorials per col·lectius específics. Aquestes eines de planificació són decisives per a l'optimització i racionalització de l'ocupació pública, per la qual cosa s'ha cregut necessari incorporar la possibilitat d'elaborar plans estratègics de recursos humans en totes les administracions públiques. L'aposta per la planificació és decidida en l'àmbit de l'Administració de la Generalitat perquè normalitzar aquesta funció en la pràctica habitual administrativa suposa un avenç substancial en la gestió estratègica del personal. Així, la

746/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026Document 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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

746 de 838

Llei estableix el contingut d'aquests plans i preveu la possibilitat d'incorporar un seguit de mesures que, en la línia dels plans d'ocupació, pretenen ajustar-se de la manera més precisa possible a les necessitats i a la realitat de les administracions catalanes.

Pel que fa a l'oferta d'ocupació pública, la Llei no incorpora novetats significatives; no obstant això, preveu un termini màxim de tres anys per a la resolució dels processos selectius que se'n deriven, a comptar des de la publicació de l'esmentada oferta d'ocupació pública. En matèria de registres de personal, es procura integrar tot el col·lectiu de personal que presta serveis en el sector públic i es realitza un esforç de coordinació en el sentit d'impulsar la determinació de continguts mínims i comuns dels registres, circumstància que ha de facilitar, sens dubte, la mobilitat interadministrativa.

El títol VII, sobre l'adquisició i pèrdua de la condició d'empleat públic, s'estructura en quatre capítols. La principal finalitat d'aquest títol és articular de manera equilibrada els principis de mèrit i capacitat, que garanteixen l'accés dels millors candidats, i la flexibilitat, a l'efecte d'eliminar qualsevol rigidesa perjudicial per a l'eficàcia i l'eficiència dels processos.

El capítol I estableix els principis que informen l'accés a l'ocupació pública catalana i els requisits exigits, principalment en els termes que preveu la normativa bàsica. Pel que fa als principis d'accés, cal assenyalar que s'estenen a tot el personal del sector públic català i en destaquen, a més dels constitucionalment reconeguts, el caràcter obert dels processos, la garantia de la lliure concurrència, l'especialització i professionalització dels membres dels òrgans de selecció i reclutament, i l'agilitat, la publicitat i la proporcionalitat en la valoració dels mèrits. Quant als requisits d'accés, s'ha de destacar l'acreditació del coneixement del català en el nivell adequat a les funcions pròpies del lloc objecte de la convocatòria, per tal d'assegurar que es respectin els drets lingüístics de la ciutadania.

Aquest capítol recull, així mateix, disposicions específiques quant al requisit de la nacionalitat, i preveu la possibilitat de la seva exempció per accedir a la condició de personal funcionari per raons d'interès general i en determinats àmbits com els d'atenció a la ciutadania, els vinculats als sistemes i tecnologies de la informació i comunicacions, salut, serveis socials i en aquells àmbits que requereixin alta especialització científica o tècnica. ~~Es requereix en qualsevol cas la justificació de les raons d'interès general que hi concorren.~~

Amb la voluntat de reconèixer les dificultats d'accés a ~~la funció pública~~ l'ocupació pública de determinats col·lectius i promoure mesures perquè aquestes puguin ser pal·liades, es regulen les condicions i els sistemes d'accés a l'ocupació pública de les persones amb discapacitat, amb previsió d'un sistema específic i diferenciat per a les persones amb discapacitat intel·lectual. Així mateix, s'estableixen mesures d'acció positiva mitjançant plans o programes adreçats a persones amb dificultats d'inserció laboral o amb factors de risc o vulnerabilitat per tal que puguin accedir en condicions especials o excepcionals a llocs de treball temporals.

El capítol II, sobre els òrgans de selecció, obliga les administracions públiques catalanes a disposar d'un codi de conducta adreçat als membres dels òrgans de selecció i determina la composició i les característiques d'aquests òrgans, així com la possibilitat de crear òrgans de selecció de caràcter permanent; tot això amb la finalitat d'avançar en la seva professionalització.

747/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026Document 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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

747 de 838

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

Respecte als esmentats òrgans de selecció, s'atribueix a l'Escola d'Administració Pública de Catalunya la seva configuració i professionalització, de forma que es preveu que dues terceres parts dels membres d'aquests òrgans hagin de ser persones acreditades en competències tècniques de selecció de personal i, d'altra banda, l'Escola d'Administració Pública de Catalunya ha d'establir el sistema d'acreditació per formar part dels òrgans de selecció i expedir certificacions d'idoneïtat a aquest efecte, d'acord amb el que sigui determinat per reglament.

El capítol III introdueix diferents previsions amb l'objectiu de millorar la qualitat dels processos de selecció dels professionals que s'incorporen a l'ocupació pública i garantir que s'adeqüin als requeriments i a les funcions dels llocs de treball que han d'ocupar. Així, es determinen els instruments de selecció i s'homogeneïtzen els sistemes selectius de les administracions públiques catalanes, en tant que s'estableix que en qualsevol procés selectiu s'han d'incloure, com a mínim, proves de coneixement orals o escrites i proves **de desenvolupament** de supòsits pràctics i simulacions de situacions de la pràctica professional. Es posen a disposició de les administracions un seguit d'instruments de selecció per tal que els gestors de personal puguin emprar els que millor s'ajusten al perfil del lloc de treball a cobrir i permetin predir la màxima idoneïtat dels futurs ocupants.

S'estableixen com a sistemes selectius, tant per a personal funcionari com per a personal laboral fix, els d'oposició i concurs oposició i, excepcionalment, el sistema de concurs. Quant al concurs oposició, d'acord amb la doctrina jurisprudencial consolidada, la Llei instaura una sèrie de garanties per reduir als termes més justos la valoració dels mèrits.

Per completar els processos selectius, la Llei preveu la **possibilitat de** superació de cursos selectius o períodes de pràctiques, ~~i el curs selectiu és de caràcter obligatori en tots els processos selectius de l'Administració de la Generalitat.~~

D'altra banda, i amb l'objectiu de limitar la temporalitat, dotar d'una major eficiència els processos selectius i reduir els costos, s'estableix que les convocatòries puguin incloure, a més de les places aprovades a les ofertes d'ocupació pública, un nombre de places addicional per cobrir futures vacants, a càrrec de les ofertes d'ocupació pública dels dos anys següents. Aquestes noves vacants s'adjudiquen als aspirants que han superat el procés selectiu sense plaça, segons l'ordre d'aspirants aprovats, els quals es nomenen funcionaris de carrera i resulten adjudicataris d'aquestes vacants.

La selecció d'empleats públics temporals és també objecte de regulació, de forma que s'estableix que s'ha de portar a terme mitjançant procediments àgils, amb garantia dels principis d'igualtat, mèrit i capacitat, publicitat i celeritat. El personal temporal es pot seleccionar mitjançant la constitució de borses d'ocupació temporal amb vigència limitada o bé mitjançant convocatòries específiques quan sigui més adequat a les necessitats i a les característiques dels llocs a cobrir. L'Escola d'Administració Pública de Catalunya assumeix igualment un paper determinant en la selecció de personal temporal. Així, se li atribueix la competència per convocar periòdicament els processos de selecció per als diferents cossos, o escales, ~~àrees d'especialitat o categories professionals~~, amb la finalitat de constituir les borses d'ocupació temporal a les quals poden recórrer totes les administracions públiques catalanes per cobrir els seus llocs de treball, d'acord amb el conveni que subscriguin a aquest efecte, sens perjudici de les altres borses d'ocupació pública temporal que hagin conveniat les administracions públiques catalanes. Respecte

748/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

748 de 838

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

dels procediments de selecció de personal funcionari interí, cal destacar com a novetat que han de preveure la superació d'un període de prova, sempre que la naturalesa i la durada prevista del nomenament ho permetin, llevat que s'hagin prestat serveis en el mateix cos o escala durant el període i els requeriments establerts.

*El capítol IV, relatiu a la pèrdua de la relació de serveis, estableix les causes de pèrdua de la condició de personal funcionari i de personal laboral, així com els supòsits de rehabilitació de la condició de personal funcionari. Pel que fa al personal funcionari, en aquest capítol s'estableixen els criteris que determinen l'autorització o la denegació de les sol·licituds de perllongament de la permanència en el servei actiu.
El títol VIII, sobre la promoció professional, conté quatre capítols.*

El capítol I configura la promoció professional dels empleats públics de les administracions públiques catalanes com a un conjunt d'oportunitats de progressió professional, la qual constitueix simultàniament un instrument de planificació dels recursos humans.

El capítol II regula la carrera professional vertical i, com a innovació, la carrera professional horitzontal, que consisteix ~~en el reconeixement individualitzat de la progressió en en la progressió en un sistema de trams que reconeix de manera individualitzada el desenvolupament professional mitjançant l'ascens en un sistema de trams~~, sense necessitat de canviar de lloc de treball o àrea d'especialitat, fonamentat en el domini, l'expertesa i l'impacte d'aportació de valor. Per a l'assoliment dels diferents trams de carrera professional horitzontal es requereix un període mínim de serveis prestats d'exercici professional dins de cada grup o subgrup de classificació; no obstant això, els anys de serveis prestats no atorguen l'accés automàtic als trams de la carrera professional horitzontal, sinó que cal tenir en compte conjuntament amb especialment la valoració de la trajectòria i l'actuació professional, inclosa l'avaluació favorable de l'acompliment, entre altres aspectes. La carrera professional horitzontal té caràcter voluntari i dona dret a la percepció del complement retributiu de carrera professional.

El desenvolupament reglamentari de la carrera professional correspondrà a les diferents administracions públiques catalanes, en els termes i límits que estableix la Llei, si bé el Govern de la Generalitat podrà determinar els criteris comuns a l'efecte de facilitar la mobilitat interadministrativa i el reconeixement mutu dels diferents trams de desenvolupament professional.

Complementant el sistema de promoció professional del personal funcionari de carrera, el capítol III regula la promoció interna vertical i horitzontal, que es porta a terme a través del sistema de concurs oposició, i la Llei estableix la possibilitat de valorar en la fase de concurs els trams reconeguts en la carrera professional horitzontal, el treball desenvolupat i la formació. Per tal de fomentar el talent intern i la carrera professional del personal, la Llei preveu la incentivació de la participació en els processos de promoció interna mitjançant l'oferta d'activitats formatives i beques per a la preparació de les proves selectives, així com la garantia d'un percentatge de places de l'oferta d'ocupació pública reservat per a la promoció interna vertical en els casos que hi hagi cos o escala del grup o subgrup inferior, comprés entre el 20 % i el 50 %.

749/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

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

Amb l'objectiu de millorar la qualitat dels serveis públics i gestionar la diferència, incentivant l'excel·lència del desenvolupament professional dels empleats públics, el capítol IV preveu, com a innovació, l'obligatorietat de les administracions públiques catalanes d'establir sistemes d'avaluació de l'acompliment mitjançant una valoració periòdica de l'actuació i conducta professional del personal, el rendiment i assoliment de resultats, que s'executarà pel sistema i procediment que sigui establert reglamentàriament. Aquest sistema d'avaluació, que s'ha d'adequar, en tot cas, als principis de transparència, objectivitat, imparcialitat i no-discriminació, es configura com una eina per a la gestió del personal que ha de permetre fer més eficient el funcionament del servei públic, tenint en compte que el seu resultat, favorable o desfavorable, té impacte directe en les retribucions i incideix en la carrera professional horitzontal i vertical, la promoció interna, la provisió dels llocs de treball, en la determinació de les necessitats formatives, així com en l'autorització de les compatibilitats.

El títol IX, referent a la provisió de llocs de treball i mobilitat, s'estructura en quatre capítols.

El capítol I estableix les disposicions generals aplicables a la provisió de llocs de treball i els principis generals, fonamentats en la igualtat, mèrit, capacitat, publicitat i transparència.

Es regulen, d'una banda, els sistemes ordinaris de provisió dels llocs de treball de personal funcionari de carrera i es determinen, d'altra banda, els sistemes extraordinaris de provisió, i s'indiquen les causes que els habiliten.

Pel que fa als sistemes de provisió ordinaris, concurs i lliure designació, el capítol II preveu que per a la provisió dels llocs de treball de major responsabilitat o qualificació professional pugui ser exigible, a més de l'antiguitat mínima en el cos o escala, un determinat tram de desenvolupament professional, amb la finalitat de vincular la provisió dels llocs de treball amb la carrera professional i, en aquest sentit, garantir l'expertesa i la qualitat en el desenvolupament dels llocs de treball.

La Llei introdueix com a novetat, per agilitar la provisió definitiva dels llocs de treball base que siguin vacants i adequar-la a les necessitats dels serveis, concursos generals de caràcter obert i permanent. Així mateix, amb la voluntat de simplificació, agilitació i optimització dels recursos disponibles, la Llei estableix que les administracions públiques catalanes puguin acordar, mitjançant el conveni corresponent, la convocatòria de processos de provisió de manera unitària.

El capítol III recull de manera sistemàtica les diferents modalitats de provisió extraordinària de llocs de treball, que tenen com a objectiu flexibilitzar la gestió i atendre les necessitats conjunturals de forma urgent i immediata.

En aquest sentit, es preveu, com un nou sistema de provisió de llocs de treball, la promoció interna temporal, que habilita el personal funcionari de carrera a ocupar llocs de treball d'un altre cos o escala del grup o subgrup immediatament superior per un període màxim de dos anys, sempre que reuneixi els requisits d'ocupació establerts. Aquest sistema innovador, permet, d'una banda, l'adquisició d'experiència i expertesa professional davant l'expectativa d'esdevenir personal funcionari de carrera del nou cos o escala mitjançant les convocatòries de promoció interna i, d'altra banda, evitar el recurs al nomenament de personal funcionari interí i incrementar la temporalitat.

750/838

Doc.original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

750 de 838

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

En la línia del reconeixement de la rellevància dels llocs de treball per al desenvolupament de programes i projectes, la Llei preveu la modalitat de comissió de serveis específica per a l'execució de programes de caràcter temporal, mecanisme de provisió de llocs de treball que ha de permetre reforçar les unitats administratives sense incrementar la plantilla.

D'altra banda, s'estableixen els límits temporals i els supòsits aplicables de l'atribució temporal de funcions per a la cobertura de necessitats no assignades específicament als llocs de treball inclosos en les relacions de llocs de treball o per a la realització de tasques que, per causa del seu volum temporal o altres raons conjunturals, no puguin ser ateses pel personal funcionari que les té assignades.

En el marc d'un pla estratègic o operatiu de recursos humans, la Llei habilita, com a sistema extraordinari de provisió, el trasllat temporal del personal funcionari de carrera a òrgans o unitats administratives de sectors prioritaris de l'activitat pública amb necessitats urgents i específiques d'efectius.

S'estableixen, així mateix, mecanismes específics de mobilitat per motius de salut, per raó de violència masclista i per raó de violència terrorista, per tal d'atendre les circumstàncies especials que hi concorren.

El capítol IV regula la mobilitat interadministrativa i la mobilitat intersectorial.

La mobilitat interadministrativa entre les diferents administracions públiques catalanes es configura com un dels eixos vertebradors de l'ocupació pública catalana i la Llei regula els mecanismes per tal que sigui efectiva i es dugui a terme en condicions d'igualtat en tot el territori català. Per a la seva implantació, s'atribueix a l'Escola d'Administració Pública de Catalunya la competència per a l'acreditació del personal de les administracions públiques a l'efecte de la seva mobilitat, acreditació que es pot obtenir mitjançant la superació d'un procés selectiu d'accés a l'ocupació pública o bé amb la superació d'una prova específica, ambdós gestionats per l'Escola. Aquesta acreditació garanteix l'homologació en les condicions d'accés a l'ocupació pública catalana i, per tant, les condicions mínimes necessàries per a la provisió dels llocs de treball de les administracions públiques catalanes, de forma que amb l'acreditació expedida per l'Escola d'Administració Pública de Catalunya el personal funcionari de carrera té dret a la mobilitat interadministrativa sense necessitat que les corresponents relacions de llocs de treball ho prevegin, sempre i quan les administracions públiques implicades s'adhereixin a aquest sistema mitjançant conveni.

La mobilitat intersectorial, que se circumscriu a l'àmbit de l'Administració de la Generalitat, té com a finalitat habilitar el personal funcionari docent i el personal estatutari perquè pugui accedir a altres àmbits sectorials que no siguin el propi, sempre que ho justifiquin les funcions i les característiques dels llocs de treball a proveir i d'acord amb els criteris que s'estableixin reglamentàriament.

El títol X introdueix 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, als seus plans, polítiques i mesures en matèria de recursos humans i d'ocupació pública, i insta les administracions públiques catalanes a l'aprovació dels plans d'igualtat corresponents. Així mateix, incideix en la necessitat

751/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

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

d'adoptar les mesures necessàries per prevenir, detectar, actuar i, si escau, resoldre situacions d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere. Les administracions indicades han d'aprovar els protocols corresponents.

El Títol XI reconeix el dret dels empleats públics de les administracions públiques catalanes a la protecció eficaç en matèria de seguretat i salut en el treball i obliga les esmentades administracions a l'adopció de les mesures preventives, organitzatives i l'elaboració de protocols necessaris per a la seva garantia.

El títol XII es troba configurat per quatre capítols i connecta els valors ètics del servei públic amb els drets i els deures dels empleats públics.

El capítol I integra els principis generals del règim d'incompatibilitats aplicable al personal de totes les administracions públiques catalanes i el seu sector públic i estableix la competència per a l'autorització de les activitats compatibles en cada àmbit. Preveu, així mateix, la inscripció de les autoritzacions en els registres de personal i la publicació de les autoritzacions esmentades en els termes que preveu la legislació en matèria de transparència, accés a la informació pública i bon govern.

*La Llei introdueix en aquest títol un capítol II específic dedicat a la integritat pública, que inclou els principis **d'actuació ètica** i les regles de conducta dels empleats públics, defineix la situació de "conflicte d'interès" i estableix l'obligació de totes les administracions públiques catalanes d'adoptar codis de conducta. S'afegeix, d'altra banda, l'obligació de les administracions públiques catalanes d'establir mecanismes perquè els empleats públics puguin formular alertes sobre infraccions normatives o pràctiques contràries a la integritat pública o qualsevol altre tipus d'irregularitats mitjançant canals interns que garanteixin la confidencialitat i l'anonimat, així com el dret a la seva protecció.*

El capítol III postula els deures dels empleats públics i el capítol IV els seus drets, de forma que la Llei els actualitza i els completa, i els adequa al context vigent. Respecte als deures, es concreta, d'acord amb la normativa vigent, l'obligatorietat que els tràmits i actuacions que realitzen els empleats públics per raó de la seva condició s'hagin de dur a terme a través de mitjans electrònics, i s'estableixen les garanties en el seu ús.

Quant als drets, se n'afegeixen de nous, com el dret a la intimitat en l'ús de dispositius digitals i enfront de l'ús de dispositius de videovigilància i geolocalització, i el dret a la desconnexió digital, en els termes que estableix la legislació vigent en matèria de protecció de dades personals i garantia dels drets digitals.

El títol XIII es refereix al règim retributiu i de la Seguretat Social.

En relació amb les retribucions, s'inclouen com a retribucions complementàries aquelles vinculades al nou model d'ocupació pública que preveu la Llei. En aquest sentit, es preveuen el complement de carrera professional, vinculat al sistema de trams de progressió en la carrera professional, i el complement de rendiment, el qual retribueix la conducta professional i el rendiment o l'assoliment de resultats valorats mitjançant el procediment d'avaluació que preveu la Llei i que substitueix el complement de productivitat anterior. La percepció d'ambdós complements, en tot cas, es troba condicionada a la

752/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

752 de 838

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

implantació efectiva dels sistemes de carrera professional horitzontal i d'avaluació de l'acompliment. Resten sense efecte, per tant, les garanties retributives vinculades al grau personal consolidat, sens perjudici del règim transitori.

S'aclareixen, d'altra banda, els conceptes retributius que percep ~~el personal funcionari interí i també~~ el personal funcionari en pràctiques durant la realització d'un període de pràctiques o d'un curs selectiu vinculat a un procés selectiu. ~~Quant a les retribucions del personal funcionari en pràctiques~~ En aquest sentit, convé remarcar que es garanteix que aquestes no siguin inferiors al salari mínim interprofessional. A banda d'això, ~~només~~ en l'àmbit de l'Administració de la Generalitat, s'ha reconegut que l'empleat públic té dret a optar per percebre les retribucions del lloc d'origen que ocupava a càrrec de l'Administració de la Generalitat ~~de Catalunya~~, per tal de reconèixer i valorar la dedicació i la projecció professional.

Pel que fa al règim de la Seguretat Social, es determina que els funcionaris de les administracions públiques catalanes s'inclouen en el règim general de la Seguretat Social, d'acord amb el sistema vigent.

*Amb la finalitat d'evitar que la minva de les retribucions produïda durant la situació d'incapacitat temporal agreugi la situació personal i familiar dels empleats públics, la Llei preveu que les administracions públiques catalanes puguin acordar, en funció del seu índex d'absentisme **sectoritzat**, un complement retributiu des del primer dia de la situació d'incapacitat temporal que, sumat a la prestació del règim general de la Seguretat Social, pugui arribar fins a un màxim del 100 % de les retribucions fixes del mes de l'inici de la situació esmentada.*

El títol XIV, sobre la jornada de treball, permisos i vacances, consta de quatre capítols.

El capítol I preveu que les administracions públiques catalanes puguin establir jornades de treball ordinàries i jornades especials, així com els supòsits en què la jornada de treball s'hagi de prestar a temps parcial.

Quant al teletreball, es reconeix aquesta modalitat de prestació de serveis a distància mitjançant l'ús de les tecnologies de la informació i comunicació, sempre que les necessitats del servei ho permetin, en els supòsits i condicions que s'estableixin reglamentàriament.

El capítol II recull les diferents modalitats de reducció i d'adaptació de la jornada de treball, en els termes que estableix la normativa bàsica, i les que preveia la Llei de mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral del personal al servei de les administracions públiques de Catalunya, si bé amb algunes modificacions i novetats.

Així, tenint en consideració l'impacte que l'envelliment de les plantilles tindrà els propers anys i la necessitat d'adoptar mesures per a la transferència del coneixement i l'expertesa, es preveu una reducció de jornada de treball vinculada al cessament progressiu de la prestació de serveis del personal funcionari de les administracions públiques catalanes a qui manqui menys de tres anys per complir la jubilació forçosa, que s'emmarca dins dels programes de planificació del relleu generacional que es puguin establir.

753/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

753 de 838

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

El capítol III estructura els permisos i regula les vacances del personal, amb inclusió de les previsions de la normativa bàsica, si bé introdueix o adapta alguns permisos per tal d'atendre diverses necessitats que es produeixen en el context actual, sigui per raons de conciliació, com ara el permís per a les funcionàries en estat de gestació, per dol perinatal o el permís parental, sigui per atendre altres necessitats, com el permís per a la participació en projectes o programes de cooperació per al desenvolupament i d'acció humanitària.

El Capítol IV determina el règim d'aplicació en relació amb els permisos i les vacances del personal laboral.

El títol XV posa de manifest la rellevància de les polítiques de formació i aprenentatge permanent com a part integrant de les polítiques de recursos humans, i consolida el dret dels empleats públics a la formació i el deure d'aquests de participar en les activitats formatives per tal de contribuir a millora la qualitat dels serveis públics. En aquest àmbit, s'atribueix a l'Escola d'Administració Pública de Catalunya la competència en matèria d'accions formatives, aprenentatge i perfeccionament dels empleats públics de l'Administració de la Generalitat i l'impuls de la col·laboració amb les administracions públiques catalanes, mitjançant la subscripció de convenis amb altres escoles, universitats i centres docents de prestigi.

El títol XVI, sobre les situacions administratives, s'estructura en sis capítols.

El capítol I recull les situacions administratives del personal funcionari de carrera de les administracions públiques catalanes i identifica aquelles a les quals es pot acollir el personal funcionari interí, sempre que es mantingui la causa que va donar lloc al seu nomenament i sense excedir la durada màxima d'aquest nomenament.
El capítol II regula de forma específica la situació de servei actiu.

El capítol III preveu els supòsits en els quals el personal funcionari de carrera és declarat en situació de serveis especials, incloent-hi de forma expressa com a nou els supòsits del nomenament o la contractació en règim d'alta direcció com a personal directiu públic professional en l'àmbit de l'Administració o en el sector públic i del nomenament o designació com a delegat, delegada o representant del Govern davant la Unió Europea o a l'exterior.

Pel que fa als efectes de la situació de serveis especials, la Llei estableix limitacions en relació amb els períodes de reserva dels llocs de treball en determinats supòsits amb la finalitat d'evitar situacions perllongades de provisionalitat. Així, es preveu que el personal funcionari en aquesta situació que ocupa amb caràcter definitiu llocs de treball proveïts pel sistema de lliure designació sigui cessat en el termini màxim de sis mesos, moment a partir del qual conservarà el dret a la reserva de la seva destinació. Respecte als llocs definitius proveïts pel sistema de concurs, el període màxim de reserva del lloc de treball serà de quatre anys, transcorregut el qual es conserva el dret a la reserva de la destinació.

El capítol IV regula la situació de serveis en altres administracions públiques i el règim jurídic aplicable al personal funcionari de carrera en aquesta situació, així com els efectes i les formes de reingrés.

754/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

754 de 838

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

El capítol V estructura les modalitats d'excedència voluntària i excedència forçosa i la suspensió de funcions. Es recull en aquest capítol l'excedència voluntària incentivada en el marc de la planificació de recursos humans, amb una durada màxima de tres anys.

El capítol VI preveu els sistemes de reingrés del personal funcionari de carrera sense reserva de lloc de treball.

El títol XVII té per objecte el règim disciplinari i es troba estructurat en tres capítols.

El capítol I estableix disposicions generals i principis del règim disciplinari i, alhora, introdueix una previsió específica per al personal laboral.

El capítol II estructura i relaciona les faltes i sancions disciplinàries i les classifica en molt greus, greus i lleus.

*Quant a les faltes, se'n tipifiquen algunes de noves, com la infracció o aplicació indeguda dels preceptes que conté la normativa sobre contractes del sector públic, amb dol o negligència greu, que constitueix una falta molt greu. Es consideren faltes greus l'adopció de decisions o la intervenció en assumptes quan hi ha el deure legal d'abstenir-se o quan hi concorren les circumstàncies legals de conflicte d'interès i la utilització indeguda dels dispositius digitals i els mitjans, inclosos els **telemàtics electrònics**, que l'Administració posi a disposició per al compliment de les funcions pròpies del lloc de treball, sempre que comporti un perjudici greu al servei públic, a la seguretat de la informació o que causi descrèdit de la imatge pública de l'Administració.*

El capítol III recull els criteris generals del procediment disciplinari i preveu la possibilitat d'acordar mesures provisionals.

El títol XVIII sobre la negociació col·lectiva, representació i participació en les administracions públiques catalanes, s'estructura en tres capítols.

*El capítol I estableix els principis generals que han d'informar l'ordenació de la negociació col·lectiva, així com la seva estructura, i preveu la creació d'una ~~mesa comuna de negociació~~ **de concertació i diàleg social** de les administracions públiques catalanes, en la qual són objecte de negociació les matèries i condicions de treball comunes a la totalitat del personal de les administracions públiques catalanes. D'altra banda, disposa la constitució de les Meses generals de negociació en cadascuna de les administracions públiques catalanes, i com a aspecte ~~novedós~~ **nou**, la constitució de la Mesa general de les universitats públiques catalanes per a la negociació de les matèries i condicions de treball comunes al personal tècnic, de gestió i d'administració i serveis, funcionari i laboral, de les universitats públiques catalanes. Així mateix, es reconeix expressament la capacitat negociadora de les entitats municipalistes més representatives dels ens locals i ens supramunicipals.*

El capítol II regula el contingut i la naturalesa dels pactes i acords que es poden concertar en el marc de les meses de negociació, la seva vigència, pròrroga i denúncia.

755/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

755 de 838

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

El capítol III recull les previsions sobre el dret a la representació col·lectiva amb una disposició relativa al registre d'òrgans de representació i el dret a la participació en matèria de prevenció de riscos laborals.

~~El títol XIX regula l'Escola d'Administració Pública de Catalunya, a la qual s'atribueix un paper cabdal, tant pel que fa a la formació i al desenvolupament dels empleats públics, com a la recerca i la innovació; la generació, la gestió i la transferència del coneixement; la captació de talent, la selecció del personal funcionari i la professionalització dels òrgans de selecció, i l'acreditació de les competències professionals del personal directiu públic professional i l'acreditació dels funcionaris de carrera a l'efecte de la mobilitat interadministrativa; aquests aspectes constitueixen els eixos sobre els quals es fonamenta la nova ocupació pública de les administracions públiques catalanes que regula aquesta Llei. El desenvolupament de les funcions que s'atribueixen a l'Escola d'Administració Pública de Catalunya amb el nou model que s'implanta es durà a terme amb ple respecte a l'autonomia local i l'autonomia universitària. Així mateix, aquest títol estableix la naturalesa, les finalitats, els principis, les funcions, l'organització i el règim jurídic de l'Escola d'Administració Pública de Catalunya.~~

Finalment, la Llei preveu un ampli nombre de disposicions addicionals i disposicions transitòries amb la voluntat de dotar de la seguretat jurídica oportuna les noves situacions objecte de regulació o de preveure un règim jurídic específic en determinades situacions de caràcter transitori, així com una disposició derogatòria i sis disposicions finals.

Respecte a les disposicions addicionals, és rellevant el fet que s'estableix per primer cop el règim jurídic del personal laboral indefinit no fix per sentència judicial i la concreció, d'altra banda, de la responsabilitat de les administracions públiques catalanes en el control de la temporalitat, en els termes que preveu la normativa bàsica.

S'estableix també una disposició relativa al personal funcionari adscrit a entitats del sector públic de les administracions públiques catalanes per tal d'aclarir el seu règim jurídic.

Pel que fa a les administracions locals catalanes, s'estableixen mecanismes d'assessorament i assistència tècnica per a la elaboració dels instruments de gestió i planificació que preveu la Llei, especialment a les administracions locals de menor capacitat econòmica i de gestió.

Es reconeixen, d'altra banda, les singularitats i dificultats de gestió dels municipis de menor població (inferior a vint mil habitants), de forma que es modulen i flexibilitzen algunes obligacions que estableix la Llei. Així mateix, i pel que fa als municipis de les zones rurals, es preveu l'adopció de mesures específiques per a la cobertura i provisió dels llocs de treball de difícil cobertura mitjançant incentius administratius, professionals i econòmics.

~~En relació amb la nova ordenació dels cossos i escales que preveu la Llei, es concreten respecte de l'Administració de la Generalitat de Catalunya els cossos i escales que es creen, els que canvien de denominació o funcions i els que s'extingeixen, i s'estableixen en diverses disposicions les condicions d'integració del personal funcionari afectat.~~

756/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

756 de 838

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

~~Així, s'estableixen procediments de promoció interna especial, en el mateix lloc de treball, per al personal funcionari de carrera dels cossos o escales declarats a extingir en els cossos o escales dels grups o subgrups de classificació superior de les mateixes àrees o activitats funcionals.~~

~~Pel que fa al personal funcionari de carrera de l'agrupació professional del cos subaltern de l'Administració de la Generalitat, s'estableix un procediment voluntari de laboralització, amb les garanties retributives corresponents.~~

D'altra banda, i atesa la prevalença de la naturalesa funcional dels llocs de treball de les administracions públiques catalanes, s'estableixen processos de canvi de règim jurídic per al personal laboral que, d'acord amb el que estableix la Llei, ocupin llocs que corresponen a cossos o escales de personal funcionari. ~~En tots els casos, aquests procediments es regulen sens perjudici de les garanties previstes per a les persones que no hi participin o no els superin, quant al seu dret al manteniment en el cos o escala o en la categoria professional en llocs a extingir i de mobilitat.~~

A l'efecte de la mobilitat interadministrativa, es determina la necessitat d'establir un sistema d'homologació entre els cossos i escales de les diferents administracions públiques catalanes, de conformitat amb l'analogia funcional i el nivell de titulació exigida per a l'accés, i s'atribueix aquesta funció al Govern de la Generalitat, amb l'informe previ del Consell de l'Ocupació Pública Catalana.

Com a innovació, i per flexibilitzar la cobertura dels llocs de treball, s'habilita la mobilitat del personal funcionari de carrera en llocs de treball d'altres escales del mateix cos mitjançant procediments de provisió, sempre que les escales corresponguin a les mateixes àrees d'activitat especialitat i la titulació d'accés a l'escala a la qual es pertany habilitat per accedir a la nova escala.

En una disposició específica s'estableixen les regles aplicables per al reconeixement al personal funcionari de les administracions públiques catalanes dels serveis prestats a efectes de triennis.

Es determinen també els efectes del silenci administratiu en els procediments relatius a les matèries de personal i ocupació pública, amb remissió a la regulació dels terminis màxims de resolució per reglament.

Es regula el règim aplicable al personal local que presta serveis a les delegacions, oficines i dependències de l'Administració de la Generalitat ubicades a l'estranger.

Pel que fa al personal de l'Ajuntament de Barcelona, es reconeix el seu règim especial. Amb la voluntat d'oferir la màxima difusió i transparència de totes les ofertes de treball de les administracions públiques catalanes, es determina la creació del Portal de l'ocupació pública catalana, en la qual ~~s'hi han de publicar~~ s'han de fer públics tots els processos de selecció per a l'accés a l'ocupació pública, llevat de les contractacions vinculades a l'execució de projectes de recerca amb finançament extern.

757/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

757 de 838

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

*En les disposicions transitòries se signifiquen les referides als procediments de selecció i de provisió en tràmit a l'entrada en vigor de la Llei, així com les previsions de manteniment de la vigència de les normes i garanties inherents al grau personal consolidat fins a la implementació de la carrera professional horitzontal, i al complement de productivitat fins a l'aplicació efectiva dels procediments d'avaluació de l'acompliment. Així mateix, i per reforçar la seguretat jurídica durant el règim de transició, s'estableix, **entre d'altres**, el règim jurídic aplicable als permisos, situacions administratives i reducció de jornada vigents a l'entrada en vigor de la Llei i al personal directiu públic professional que ja disposi de nomenament o contracte vigent a l'entrada en vigor d'aquesta Llei.*

*La disposició derogatòria única estableix les normes totalment o parcialment derogades, principalment el text refós de determinats textos legals vigents a Catalunya en matèria de funció pública, aprovat pel Decret legislatiu 1/1997, de 31 d'octubre, amb previsió del manteniment del règim jurídic anterior a la vigència de la Llei de les matèries subjectes necessàriament al desenvolupament reglamentari. **Així com, el manteniment de 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.***

*Pel que fa a les disposicions finals, cal destacar la referida als terminis establerts per a la implementació de la carrera professional horitzontal i a la regulació per part del Govern **de la Generalitat**, amb l'informe previ del Consell de l'Ocupació Pública Catalana, del contingut mínim necessari. Així mateix, la disposició final sisena determina que la Llei entri en vigor als sis mesos de la seva publicació al Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya. Aquest termini ha de permetre que les administracions públiques catalanes disposin d'un període d'adaptació a les previsions contingudes en la Llei, tenint en compte el seu abast i complexitat.*

~~El text de la Llei es completa amb dos annexos: l'annex 1 inclou la nova estructuració dels cossos i escales de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, i l'annex 2 preveu la correspondència entre els cossos i escales de l'Administració de la Generalitat de Catalunya que preveu aquesta Llei amb els vigents a la seva entrada en vigor.~~

Aquesta Llei compleix els principis de bona regulació que formulen l'article 129 de la Llei 39/2015, d'1 d'octubre, del procediment administratiu comú de les administracions públiques, i l'article 62 de la Llei 19/2014, del 29 de desembre, de transparència, accés a la informació pública i bon govern. Aquesta norma resulta del tot necessària i és eficaç per assolir els objectius de la intervenció; s'ha de destacar, a més, que en el procés d'elaboració s'han tingut en compte els principis de proporcionalitat, seguretat jurídica, transparència i eficiència. Així, la iniciativa no imposa obligacions excessives als destinataris, és coherent amb el marc normatiu vigent i contribueix a millorar l'eficàcia i eficiència en la gestió pública per tal que reverteixi en el desenvolupament econòmic i social i procuri uns millors serveis públics que assegurin un benestar creixent de la ciutadania de Catalunya.

Convé destacar que s'han fet encara algunes adaptacions pel que fa a la redacció de l'exposició de motius arran de la valoració de les observacions formulades per diversos

758/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

758 de 838

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

departaments durant els mesos de setembre i octubre de 2025, així com dels informes i dictamen emesos amb posterioritat.

VI. VALORACIÓ DE L'INFORME JURÍDIC PRELIMINAR ACTUALITZAT

En data 8 de setembre de 2025 s'emet l'informe jurídic preliminar actualitzat i formula les al·legacions següents:

Observació 1: A la Memòria general consta que s'havia de obrir **tràmit d'audiència** als organismes i entitats següents:

- Consell de Govern Locals
- Consell de la Discapacitat de Catalunya
- Consell Interuniversitari de Catalunya
- Federació de Municipis de Catalunya
- Associació Catalana de Municipis
- Ajuntament de Barcelona (Comissió Mixta Generalitat de Catalunya – Ajuntament de Barcelona)
- Fòrum d'Entitats per la Reforma de l'Administració (FERA)
- Comitè Català de Representants de Persones amb Discapacitat (COCARMI)
- ECOM.

D'aquestes, a la Memòria de valoració de valoració de les observacions i al·legacions de data 7 d'agost de 2025 només consten les entitats i ens locals que han presentat al·legacions:

- Fòrum d'Entitats per la Reforma de l'Administració (FERA).
- Associació Catalana de Municipis (ACM) i Federació de Municipis de Catalunya (FMC) (al·legacions conjuntes).
- Ajuntament de Barcelona (Comissió Mixta Generalitat de Catalunya – Ajuntament de Barcelona)

Per la qual cosa, caldria esmenar dita Memòria constatant que es va obrir el tràmit a totes les entitats abans esmentades.

Valoració: Proposta atesa.

S'ha completat adequadament l'apartat "III. Tràmit d'audiència" de la present memòria en el sentit demanat per l'Assessoria Jurídica.

Observació 2: En relació amb l'Exposició de Motius, pel que fa al paràgraf següent:

"(...)

"La disposició derogatòria única estableix les normes totalment o parcialment derogades, principalment el text refós de determinats textos legals vigents a Catalunya en matèria de funció pública, aprovat pel Decret legislatiu 1/1997, de 31 d'octubre, amb previsió del manteniment del règim jurídic anterior a la vigència de la Llei de les matèries subjectes

759/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

759 de 838

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

necessàriament al desenvolupament reglamentari. Així com, el manteniment de 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.

(...)"

Es fa palès que tret d'error d'apreciació per part de l'Assessoria no existeix en les disposicions addicionals la disposició sisena bis en la iniciativa, i en consonància es suggereix que caldria suprimir la referència.

Per una altra banda, sembla que les disposicions addicionals sisena (Municipis de població inferior a vint mil habitants) i setena (Mesures específiques per a la provisió dels llocs de treball de difícil cobertura de les zones rurals) no estan relacionades en l'establiment d'una nova ordenació de cossos i escales de l'administració de la Generalitat.

Valoració: Proposta atesa parcialment.

En aquest paràgraf de l'Exposició de Motius es fa una breu explicació del contingut de la disposició derogatòria única de l'Avantprojecte de llei. Per tant, quan es diu que es mantenen determinades disposicions addicionals es refereixen sempre al Decret Legislatiu 1/1997, no a les disposicions addicionals de l'Avantprojecte de llei de l'ocupació pública.

En qualsevol cas, per tal de no donar peu a confusió, seguint les recomanacions de l'Assessoria Jurídica, es dona una nova redacció a aquest paràgraf per tal d'evitar qualsevol equívoc, de manera que aquest paràgraf queda redactat de la forma següent:

"La disposició derogatòria única estableix les normes totalment o parcialment derogades, principalment **la derogació afecta** el text refós de determinats textos legals vigents a Catalunya en matèria de funció pública, aprovat pel Decret legislatiu 1/1997, de 31 d'octubre, amb previsió del manteniment del règim jurídic anterior a la vigència de la Llei de les matèries subjectes necessàriament al desenvolupament reglamentari. Així com, el manteniment de les disposicions addicionals **sisena, sisena bis, setena**, vuitena, novena i desena **de l'esmentat text refós de determinats textos legals vigents a Catalunya en matèria de funció pública, aprovat pel Decret legislatiu 1/1997, de 31 d'octubre**, 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."

Observació 3: Pel que fa a l'Article 16. La secretaria sectorial competent en matèria d'ocupació pública:

S'assenyala les funcions en els termes següents:

"Corresponen a la persona titular de la secretaria sectorial competent en matèria d'ocupació pública les funcions següents:

a) Sotmetre a informe del Consell de l'Ocupació Pública Catalana els avantprojectes de llei i projectes de reglament i altres disposicions de caràcter general relatius a l'ocupació pública que poden afectar les diverses administracions públiques catalanes.

760/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

760 de 838

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

- b) Informar dels projectes de normes amb rang de llei, projectes de decret i acords de govern en matèria d'ocupació pública.
- c) Elaborar els estudis sobre els intervals de nivells i elevar a la Comissió Tècnica de l'Ocupació Pública, per a la seva aprovació, els que corresponen a cada cos i escala, a proposta, si escau, dels departaments.
- d) Elaborar criteris generals i directrius relatives a la relació de llocs de treball i, si escau, a la valoració d'aquests llocs.
- e) Aprovar o modificar els criteris i les directrius del sistema de valoració i classificació dels llocs de treball.**
- f) Convocar i resoldre els concursos generals de provisió de llocs de treball del personal funcionari.
- g) Declarar la rehabilitació del personal funcionari condemnat amb sentència ferma a la pena principal o accessòria d'inhabilitació, si escau.
- h) Dictar les instruccions i circulars que siguin necessàries en matèria de personal per a l'aplicació de criteris homogenis.
- i) Vetllar pel compliment de les normes en matèria d'ocupació pública, avaluar les polítiques concretes de personal i exercir la inspecció general en matèria de personal, amb l'objectiu que es compleixin les normes en matèria d'ocupació pública, especialment les relatives als codis de conducta, incompatibilitats i avaluació de l'acompliment.
- j) Exercir la resta de funcions que li atribueixen aquesta Llei i la normativa vigent."

***la negreta es nostra**

Com s'ha assenyalat en **III.2 Novetats relatives a les modificacions efectuades al text** s'ha afegit a les funcions de la persona titular de la secretaria sectorial en matèria d'ocupació pública la d'aprovar o modificar els criteris i les directrius del sistema de valoració i classificació dels llocs de treball, que decau com a funció de la Comissió Tècnica de l'Ocupació Pública (antiga lletra c de l'article 17.3).

Pel que fa aquest canvi de criteri, consta a la memòria de valoració de les observacions una menció d'aquests canvis arran de les sessions tècniques internes de la unitat promotora.

Aquesta Assessoria no considera prou justificat aquest canvi de criteri, i que es passa a argumentar en el següent article, el 17, que fa referència a la Comissió Tècnica de l'Ocupació Pública.

Valoració: Proposta no atesa, es valora conjuntament amb la següent observació.

Observació 4: En relació amb l'Article 17 La Comissió Tècnica de l'Ocupació Pública:

S'han actualitzat les funcions en els termes següents:

(...)

3. Són funcions de la Comissió Tècnica de l'Ocupació Pública:

- a) Emetre informes en relació amb les normes i disposicions de caràcter general en matèria d'ocupació pública, amb exclusió dels projectes de disposició d'estructura orgànica o organitzativa que no continguin mesures específiques més enllà de les afectacions que es derivin per al personal.

761/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

761 de 838

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

b) Aprovar els intervals que corresponen a cada cos i escala, dins els nivells en què es classifiquen els llocs de treball.

c) Aprovar o modificar les funcions dels llocs de treball, així com les relacions de llocs de treball i els instruments de gestió de llocs de treball complementaris, d'acord amb les directrius i els criteris establerts per la secretaria sectorial competent en matèria d'ocupació pública.

d) Impulsar i coordinar l'anàlisi i racionalització dels recursos humans.

e) Establir els criteris per a l'avaluació de l'acompliment, d'acord amb el seu desenvolupament reglamentari.

f) Informar sobre les qüestions que li consulti el Govern de la Generalitat en matèria d'ocupació pública.

g) Proposar al Govern de la Generalitat les mesures que consideri convenientes per millorar la política i la gestió del personal.

h) Informar sobre els assumptes de personal que l'òrgan competent elevi al Govern de la Generalitat.

i) Informar sobre els expedients disciplinaris amb resultat de sanció de separació de servei del personal funcionari de carrera, com a tràmit previ a la imposició d'aquesta sanció si escau.

j) Informar sobre els expedients de rehabilitació del personal funcionari condemnat per sentència ferma a la pena principal o accessòria d'inhabilitació, com a tràmit previ a la seva declaració si escau.

k) Informar sobre les altres matèries que prevegi la normativa vigent."

***la negreta es nostra**

Com en el punt anterior, en **III.2 Novetats relatives a les modificacions efectuades al text**, s'ha mencionat que la Comissió Tècnica de l'Ocupació Pública té com a funció aprovar o modificar les funcions dels llocs de treball, així com les relacions de llocs de treball i els instruments de gestió de llocs de treball complementaris, d'acord amb les directrius i els criteris establerts per la secretaria sectorial competent en matèria d'ocupació pública (nova lletra c de l'article 17.3) en compte del que establia l'antiga lletra g de l'article 19 com a funció de les persones titulars de les secretaries generals dels departaments de l'Administració de la Generalitat en relació amb el personal adscrit.

Pel que fa aquest canvi de criteri, consta a la memòria de valoració de les observacions una menció d'aquests canvis arran de les sessions tècniques internes de la unitat promotora.

Pel que fa aquesta modificació en l'articulat, aquesta Assessoria no té res a assenyalar a que la Comissió Tècnica de l'Ocupació Pública tingui com a funció: *aprovar o modificar les funcions dels llocs de treball, així com les relacions de llocs de treball i els instruments de gestió de llocs de treball complementaris*, que abans en la versió que es va sotmetre a l'apartat II del CT corresponia com a funció de les persones titulars de les secretaries generals dels departaments, sempre d'acord amb les directrius establertes pel departament competent en matèria d'ocupació pública, que entenem que havia hagut una intenció de desconcentrar i que s'ha valorat retenir aquesta funció que ja té en l'actualitat la Comissió Tècnica de la Funció Pública.

Amb aquests canvis, i en el sentit, que queda la redacció i l'atribució de funcions i donat que la Comissió Tècnica d'Ocupació Pública és un òrgan tècnic i concebut per a la coordinació, consulta i proposta referents als assumptes referents a l'ocupació pública de l'Administració

762/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

762 de 838



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

de la Generalitat dels aspectes que afecten al conjunt dels departaments de la Generalitat de Catalunya considerem convenient que donat les peculiaritats que poden tenir els llocs de treball dins de l'Administració de la Generalitat hauria de tenir-se en compte per a l'adopció dels criteris i directrius del sistema de valoració i classificació dels llocs de treball el conjunt de departaments que es troben representats a la Comissió Tècnica d'Ocupació Pública.

Per la qual cosa, es considera jurídicament coherent que la persona titular de la secretaria sectorial competent en matèria d'ocupació pública fes la proposta d'aquests criteris, donat la seva competència tècnica en la matèria, però hauria de completar-se pels departaments que són els que aporten especificitat.

Per la qual cosa, considerem convenient que els articles es modifiquessin en el sentit, de proposta d'aprovació o els criteris i les directrius del sistema de valoració i classificació dels llocs de treball per part de la persona titular de la secretaria sectorial competent en matèria d'ocupació pública i aprovació o modificació per part de la Comissió Tècnica de l'Ocupació Pública.

Subsidiàriament, si no s'acceptés aquesta opció, es proposa que es mantingui la funció en el termes que consta a l'article però que existís un tràmit previ a la Comissió Tècnica d'Ocupació Pública perquè, abans de la seva aprovació, pugues proposar tècnicament el que consideri en tant, òrgan aglutinador d'aquest coneixement general i específic que té com a òrgan de coordinació.

Valoració: Proposta no atesa.

La modificació d'aquests articles 16 i 17 pretén unificar en un mateix òrgan, en aquest cas, la persona titular de la secretaria sectorial competent en matèria d'ocupació pública, la funció d'elaborar criteris generals i directrius relatives a la relació de llocs de treball, i, si escau, a la valoració d'aquests llocs (lletra d) de l'article 16, que ja estava previst en l'anterior versió de l'Avantprojecte de llei, i també els criteris i les directrius del sistema de valoració i classificació dels llocs de treball (que és el que s'addiciona).

En tot cas, cal remarcar que com sigui que es tracta de criteris generals i directrius, encaixen més amb les competències pròpies de la secretaria sectorial i no pas amb les d'un òrgan tècnic col·legiat. S'entén que l'establiment d'aquests criteris i directrius necessàriament han de recaure en el mateix òrgan, per la vinculació directa que hi ha entre ambdues funcions (lletres d) i e) de l'article 16), per raons d'homogeneïtat i coherència.

Observació 5: En relació amb l'Article 20. L'Escola d'Administració Pública de Catalunya, s'han actualitzat les funcions de l'Escola d'Administració Pública de Catalunya en els termes següents:

1. L'Escola d'Administració Pública de Catalunya es configura com l'entitat de referència de l'ocupació pública de les administracions públiques catalanes en els àmbits d'actuació que li atribueix aquesta Llei.

Corresponen a l'Escola d'Administració Pública de Catalunya les funcions que li atribueix aquesta Llei i la Llei que regula la seva naturalesa, règim jurídic, organització i funcionament i, en qualsevol cas, les següents:

763/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

763 de 838

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

- a) *L'aprenentatge, la formació i el desenvolupament professional dels empleats públics de les administracions públiques catalanes, sens perjudici de les competències de les administracions locals i les universitats públiques i la col·laboració mútua.*
- b) *Dissenyar, implantar i actualitzar els mètodes i models de captació de talent i selecció i dur a terme la convocatòria, gestió i resolució dels processos selectius del personal funcionari de l'Administració de la Generalitat, així com seleccionar el personal de les administracions locals, quan aquestes li encomanin i donar suport a la realització de les proves selectives per a l'accés a la condició de personal funcionari de les administracions locals.*
- c) *L'acreditació en competències tècniques de selecció de les persones membres dels òrgans de selecció de les administracions públiques catalanes.*
- L'Escola d'Administració Pública de Catalunya exerceix les funcions d'acreditació sens perjudici que puguin exercir-se per les administracions locals i les universitats públiques en l'àmbit de la seva competència amb l'homologació prèvia de l'Escola d'Administració Pública de Catalunya.*
- d) *Convocar processos selectius d'accés a l'ocupació pública i processos d'acreditació de coneixements i competències professionals que habilitin la mobilitat interadministrativa del personal funcionari entre les administracions públiques catalanes.*
- e) **Nomenar funcionaris de carrera de l'Administració de la Generalitat.**
- (...)

***la negreta es nostra**

Com en el punt anterior, en **III.2 Novetats relatives a les modificacions efectuades al text**, s'ha assenyalat el següent: Decau de l'**article 16** (antiga lletra e) la funció de la persona titular de la secretaria sectorial en matèria d'ocupació pública de nomenament de funcionaris de carrera que s'atorga, en la versió actual de l'Avantprojecte, a l'Escola d'Administració i Funció Pública de Catalunya (**en l'actualitat article 20.1.e**).

Pel que fa a aquesta competència, actualment *la funció de nomenar els funcionaris que han superat els processos selectius* correspon a la persona titular del departament competent en matèria d'ocupació pública, d'acord amb el que disposa la lletra h de l'apartat 1 de l'article 6 del text refós de determinats textos legals vigents a Catalunya en matèria de funció pública, aprovat pel Decret legislatiu 1/1997, de 31 d'octubre.

En virtut d'aquesta previsió, la persona titular del Departament de la Presidència —que ostenta actualment la competència en matèria de funció pública— ha delegat aquesta funció en la persona titular de la Direcció General de Funció Pública, tal com estableix el punt 9.4 de la Resolució PRE/3588/2022, de 7 de novembre, de delegació de competències de la persona titular del Departament de la Presidència a diferents òrgans del Departament.

A la llum d'aquests antecedents, i davant la nova previsió i el canvi de paradigma, cal destacar que en la versió de l'Avantprojecte actualment en revisió ha desaparegut la regulació íntegra de l'Escola d'Administració Pública de Catalunya. Per tant, és necessari tenir present la seva regulació vigent, continguda a la Llei 4/1987, de 24 de març, reguladora de l'Escola d'Administració Pública de Catalunya.

L'article 3 d'aquesta llei estableix les funcions pròpies de l'Escola, entre les quals no figura la competència de nomenar funcionaris de carrera de l'Administració de la Generalitat, ni tampoc la té cap dels òrgans que en formen part.

764/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

764 de 838

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

En conseqüència, la nova configuració normativa comporta l'existència d'un buit legal que incideix directament en la seguretat jurídica, en deixar sense definició l'òrgan competent per a l'exercici d'aquesta funció.

Aquesta Assessoria considera adequat que aquesta competència sigui atribuïda a la persona titular de la secretaria sectorial en matèria d'ocupació pública. En cas que es mantingui la previsió actual, caldria introduir en l'Avantprojecte de llei la modificació corresponent de la Llei 4/1987, de 24 de març, reguladora de l'Escola d'Administració Pública de Catalunya, a fi d'adequar-la a aquesta nova regulació.

Valoració: Proposta no atesa.

L'article 20 de l'avantprojecte preveu que corresponen a l'Escola d'Administració Pública de Catalunya les funcions que li atribueix l'Avantprojecte de llei, que s'acumulen a les que preveu la Llei que regula la seva naturalesa, règim jurídic, organització i funcionament, que actualment és la Llei 4/1987, de 24 de març, reguladora de l'Escola d'Administració Pública de Catalunya.

Així mateix, s'ha d'aprovar una nova llei que substituirà la Llei 4/1987, i que regularà aquest organisme autònom i si escau determinarà l'òrgan concret a qui escau l'exercici de la competència, o bé es farà reglamentàriament, doncs és una matèria més pròpia d'un decret d'estructura.

Així, tant la convocatòria dels processos selectius com el nomenament del personal funcionari de carrera, en tant que actes resolutoris objecte de publicació en el *Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya*, estarà atribuïda a l'òrgan directiu de l'Escola d'Administració Pública de Catalunya.

Observació 6: Pel que fa a l'article 26. Directiu públic professional:

L'apartat 6 del precepte queda redactat de la manera següent:

*6. S'ha de regular **normativament** el règim jurídic del personal directiu públic professional, el procediment de nomenament i cessament o contractació i extinció, la determinació dels llocs de treball que corresponen a les funcions de directiu públic professional i el Registre de personal directiu públic professional.*

En l'apartat **III.2 Novetats relatives a les modificacions efectuades al text**, s'ha assenyalat el següent pel que fa a l'article 26 de l'avantprojecte:

-I per últim, és suprimeix per reglament i es substitueix per normativament alhora de regular el règim jurídic del personal directiu públic professional, el procediment de nomenament i cessament o contractació i extinció, la determinació dels llocs de treball que corresponen a les funcions de directiu públic professional i el Registre de personal directiu públic professional.

L'expressió regular *normativament* es pot entendre quan la llei reconeix la necessitat de regular normativament (mitjançant altres normes o lleis) però no entra en el detall de com s'han d'aplicar aquests instruments. Deixa aquesta tasca a una futura norma que ho desenvolupi. Es pot arribar a entendre que aquests tipus de formulació es donen quan es vol

765/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

765 de 838

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

deixar marge per adaptar la regulació a contextos canviants o quan es necessita una norma més tècnica o específica.

Però en aquest supòsit, seria convenient que es concretés el mecanisme jurídic de regulació, és a dir, quines matèries es troben subjectes a regulació per norma amb rang de llei i quines es troben subjectes a desplegament reglamentari.

Per exemple, l'Administració General de l'Estat ha regulat per llei (Reial decret llei Real Decreto-ley 6/2023, de 19 de diciembre, por el que se aprueban medidas urgentes para la ejecución del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia en materia de servicio público de justicia, función pública, régimen local y mecenazgo, artículos 125 i següents): el règim jurídic del personal directiu públic professional, els requisits per a la designació directiu públic professional, el nomenament, durada del nomenament i cessament.

Es trobem també una regulació similar per part del País Basc, Llei 11/2022, d'1 de desembre, de Empleo Público Vasco.

Valoració: Proposta atesa.

Es retorna a la redacció anterior, de manera que l'apartat 6 d'aquest article 26 queda redactat de la forma següent:

"6. S'ha de regular ~~normativament~~ **per reglament** el règim jurídic del personal directiu públic professional, el procediment de nomenament i cessament o contractació i extinció, la determinació dels llocs de treball que corresponen a les funcions de directiu públic professional i el Registre de personal directiu públic professional."

Observació 7: ACCIO va advertir que el llistat de funcions reservades a funcionaris en els articles 36 i 37 de l'avantprojecte era excessivament ampli, atès que incloïa tasques que no impliquen exercici d'autoritat, com ara la instrucció d'expedients, l'assessorament jurídic preceptiu, el control econòmic o l'atorgament de fe pública administrativa. Per fonamentar-ho, va invocar la jurisprudència del TJUE, que exigeix una interpretació restrictiva del concepte de potestat pública, i va proposar reformulacions concretes per limitar la reserva a aquelles funcions que realment comportin exercici d'autoritat. La unitat promotora no va atendre la major part de les propostes. Va sostenir que l'article 9.2 del TREBEP ja estableix de manera clara que aquestes funcions corresponen als funcionaris i que el text de l'avantprojecte s'ajusta a la normativa bàsica i a la jurisprudència del Tribunal Suprem. Només es va introduir una matisació, consistent a precisar que la instrucció i les propostes de resolució es refereixen a expedients relatius a l'exercici d'una potestat pública.

En relació amb les observacions formulades per ACCIÓ, aquesta Assessoria Jurídica aprecia que, si bé han estat objecte de resposta en la memòria de valoració, resultaria convenient que la unitat promotora efectués una anàlisi més detallada de determinats aspectes. Concretament, pel que fa a la reserva de funcions al personal funcionari, convé ponderar de manera més expressa la jurisprudència del Tribunal de Justícia de la Unió Europea, que exigeix una interpretació restrictiva del concepte de "potestat pública", per assegurar que el redactat dels articles 36 i 37 s'ajusta plenament al principi de proporcionalitat i evita eventuais discrepàncies interpretatives. Igualment, en relació amb els requisits de nacionalitat i coneixement de llengua, seria oportú valorar si el règim actual de l'avantprojecte permet una

766/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

766 de 838

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

suficient flexibilitat per a supòsits singulars, com ara el personal contractat a l'exterior o els perfils d'alta especialització, de manera que es garanteixi la compatibilitat amb el dret europeu i es minimitzin riscos de conflictivitat futura en l'aplicació de la norma.

Valoració: Proposta atesa.

En relació amb la instrucció d'expedients, tal com es recull en l'observació 4 bis de la present memòria, ja es va valorar que quant a l'article 38, apartat 1.a), actual article 36, lletra a), per tal de clarificar la redacció i incidir en la naturalesa de les funcions, es considerava adient la modificació següent:

"a) La instrucció i l'elaboració de propostes de resolució d'expedients administratius **relatius a l'exercici d'una potestat pública.**"

Modificació que ja consta incorporada al text.

D'altra banda, es modifica la lletra d) de l'article 36, que queda redactada de la forma següent:

"d) ~~El control i~~ La fiscalització de la gestió econòmica, financera i pressupostària, i la comptabilitat i tresoreria."

Així com la lletra h) de l'article 36, que resta amb la redacció següent:

"h) ~~L'assessorament legal preceptiu, així com~~ La representació i defensa en judici de l'Administració, tret de les excepcions legals previstes ~~en aquest darrer supòsit.~~"

Malgrat aquesta és la valoració inicial de l'observació, com a resultat de la consideració rebuda en data 10 de setembre de 2025 del Departament de Salut, i que es recull convenientment en l'apartat I. Informació interdepartamental, punt 5 de la present memòria, finalment aquest article ha quedat redactat de la forma següent:

Article 36. Llocs de treball de naturalesa funcional

1. Corresponen exclusivament al personal funcionari les funcions que impliquin la participació directa o indirecta en l'exercici de potestats públiques o en la salvaguarda dels interessos generals.

2. S'entén que formen part d'aquesta reserva aquelles activitats que constitueixen el nucli essencial de l'autoritat pública, com ara l'adopció d'actes unilaterals i executius que decideixin sobre drets i obligacions de les persones amb eficàcia jurídica directa i coercible, l'exercici de potestats sancionadores o expropiatòries, l'atorgament de fe pública administrativa, i qualsevol altra que una llei estableixi expressament.

3. No tenen la consideració de funcions reservades les tasques de caràcter tècnic, auxiliar, o preparatori.

Observació 8: En relació amb l'Article 52. Requisit de nacionalitat per a l'accés a l'ocupació pública catalana:

767/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

767 de 838

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

Com s'ha assenyalat en **III.2 Novetats relatives a les modificacions efectuades al text**, pel que fa a l'**article 52 (Apartat 5 de l'article 52)** s'elimina l'últim paràgraf que assenyalava que calia un acord de l'òrgan de govern de l'administració pública convocant en cada cas per justificar la concurrència de les raons d'interès general per a l'exempció del requisit de nacionalitat.

Apartat 5 de l'article 52 que queda redactat en aquest sentit:

"5. Mitjançant llei i per raons d'interès general es pot eximir del requisit de nacionalitat per a l'accés a la condició de funcionari. En qualsevol cas, excepcionalment s'eximeix del requisit de nacionalitat en els sectors d'atenció a la ciutadania, els vinculats als sistemes i tecnologies de la informació i de les comunicacions, els de la salut, els dels serveis socials, i en aquells àmbits que requereixin alta especialització científica o tècnica."

En termes generals, a la Memòria de valoració de les observacions no es preveia cap modificació d'aquesta disposició fins a les sessions tècniques de la unitat impulsora, en què es va reflectir la seva eliminació.

Aquesta Assessoria Jurídica considera necessària una justificació més detallada d'aquesta supressió, atès que troba necessària una motivació prèvia, per part de l'Administració proposant, sobre l'excepcionalitat del requisit de nacionalitat.

Valoració: Proposta no atesa.

L'article 56 del TREBEP estableix, entre els requisits generals per a poder participar als processos selectius, tenir la nacionalitat espanyola, sens perjudici del que es disposa a l'article següent.

L'article 57 del TREBEP, per la seva banda, regula l'accés a la funció pública per part dels nacionals d'altres estats membres de la Unió Europea i dels seus familiars i també dels nacionals d'estats inclosos en l'àmbit d'aplicació de tractats internacionals de lliure circulació de treballadors subscrits per la Unió Europea i ratificats per Espanya, excepció feta de les ocupacions que directa o indirectament impliquin participació en l'exercici del poder públic o en les funcions que tenen per objecte la salvaguarda dels interessos de l'Estat o de les administracions públiques. D'altra banda, pel que fa a la condició ja no de personal funcionari, sinó de personal laboral, hi poden accedir els estrangers als que hem fet referència així com d'altres sempre, en aquest últim cas, que tinguin residència legal a Espanya. Per últim, el precepte permet, en el seu apartat 5, que per llei de les Corts Generals o de les assemblees legislatives de les comunitats autònomes es pugui eximir del requisit de la nacionalitat per raons d'interès general per a l'accés a la condició de personal funcionari.

És en el marc d'aquesta possibilitat que l'article 52.5 de l'avantprojecte de Llei exceptua el requisit de la nacionalitat en determinats sectors, i ho fa mitjançant norma amb rang de llei, tal com exigeix la norma bàsica.

Observació 9: Pel que fa a l'Article 72. Jubilació:

Es recomana, d'acord amb la justificació al canvi de la redacció de l'article: "es modifica per tal de simplificar la regulació de la jubilació i fer remissió a la normativa bàsica en matèria

768/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

768 de 838

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

d'ocupació pública i al règim de Seguretat Social aplicable, i així evitar que la norma quedi obsoleta pel cas que hi hagi canvis d'aquesta normativa bàsica". amb la normativa bàsica en matèria d'ocupació pública bàsica i amb el canvi de paradigma de la redacció de l'article, a afegir total a jubilació i quedi el títol: Article 72.Jubilació total.

Afegir, pel que fa a aquesta proposta, que també es formula tenint en compte les previsions futures de jubilació parcial del personal funcionari.

Valoració: Proposta no atesa.

Entenem que deixar el terme genèric "Jubilació" abasta tots els tipus o modalitats de jubilació que es puguin preveure en la normativa bàsica d'ocupació pública i de Seguretat Social, inclosa una eventual jubilació parcial, i per tant, evita futures modificacions de la norma.

Observació 10: Quant a l'Article 93 Remoció i cessament en els llocs de treball. Renúncia al lloc de treball:

Com s'ha assenyalat en **III.2 Novetats relatives a les modificacions efectuades al text**, s'addiciona **un apartat 5 a l'article 93** (antic article 95) per tal de preveure la possibilitat de sol·licitar de manera raonada la renúncia a llocs obtinguts per concurs específic o lliure designació, i els efectes si l'Administració l'accepta.

5. El personal funcionari de carrera pot presentar petició raonada de renúncia al lloc de treball obtingut per concurs específic o per lliure designació, sempre que hagi desenvolupat el lloc de treball com a mínim durant un any. L'Administració pot acceptar o denegar la renúncia en funció de les necessitats del servei.

Si l'Administració accepta la renúncia al lloc de treball, el personal funcionari de carrera queda a disposició de l'òrgan competent que l'ha d'adscriure provisionalment a un lloc de treball d'acord amb l'article 94 i ha de percebre les retribucions previstes a l'article 95 d'aquesta Llei.

Respecte a la nova previsió relativa a la renúncia de llocs obtinguts mitjançant concurs específic o lliure designació, aquesta Assessoria Jurídica considera que resulta de difícil encaix amb l'esperit de l'Avantprojecte de Llei i amb les polítiques vigents orientades a evitar situacions de provisionalitat i sembla contradir el dret individual de la inamovibilitat en la condició de personal funcionari de carrera establert a l'article 132 de l'Avantprojecte de Llei.

En coherència amb aquest principi, la mobilitat del personal funcionari ha de canalitzar-se, amb caràcter general, a través de mecanismes de provisió definitiva de llocs de treball, com són el concurs específic o la lliure designació, sense perjudici de la possibilitat de participar en processos de provisió temporal, com ara són les ofertes gestionades mitjançant ATRI.

Valoració: Proposta no atesa.

Aquesta previsió s'ha introduït a instàncies de l'Ajuntament de Barcelona, tal com es recull en l'apartat "V. Tràmit addicional d'aportacions" de la present memòria. En aquest sentit, es preveu per aquells casos que, per causes sobrevingudes, les persones que han accedit a un determinat lloc de treball puguin veure's en la necessitat de presentar la seva renúncia al lloc que ocupen, per exemple, per motius de salut o altres circumstàncies personals o familiars. Fins al moment, la normativa vigent no contempla aquesta possibilitat, la qual cosa genera situacions que poden resultar perjudicials, no només per a la persona funcionària afectada,

769/838

Doc.original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

769 de 838

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

sinó també per al funcionament ordinari de l'administració.

Per aquest motiu, es considera oportú incorporar a l'ALOPC la previsió normativa que permeti la renúncia voluntària al lloc de treball obtingut per concurs específic o per lliure designació. Aquesta possibilitat, però, és sotmesa a l'aprovació de l'administració competent, la qual valorarà la seva admissió en funció de les necessitats del servei. Així mateix, s'estableix com a requisit per poder presentar la petició de renúncia, un període mínim d'un any d'ocupació efectiva del lloc, amb la finalitat de garantir l'estabilitat i continuïtat de les estructures organitzatives.

Observació 11: Com s'ha assenyalat en **III.2 Novetats relatives a les modificacions efectuades al text**, es modifica **el capítol III del Títol XIV Permisos i vacances del personal funcionari** de manera que s'addiciona un nou article amb el marc de referència, i després es mantenen aquells articles o parts dels articles que aporten o bé criteris de gaudiment, o bé contingut nou, diferent d'allò previst a la normativa bàsica.

Caldria tenir present i adequar l'article 162. **Permís per naixement i cura de menor en famílies monoparentals** a les previsions que ha establert el Reial decret llei 9/2025, de 29 de juliol de 2025, per el que s'amplia el permís de naixement i cura, mitjançant la modificació del text refundido de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, aprovat pel Reial Decret Legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, el text refundido de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic, aprovat pel Reial Decret Legislatiu de 5/23015 de l'estatut d'octubre, 23 d'octubre. General de la Seguretat Social, aprovat pel Reial Decret Legislatiu 8/2015, de 30 d'octubre, per completar la transposició de la Directiva (UE) 2019/1158 del Parlament Europeu i del Consell, de 20 de juny de 2019, relativa a la conciliació de la vida familiar i la vida professional dels progenitors i els cuidadors, i per la que es deroga la Directiva 2010/18/UE del Consell.

Valoració: Proposta atesa.

Efectivament, el passat 30 de juliol de 2025 es va publicar al BOE el Reial decret llei 9/2025, de 29 de juliol, pel qual s'amplia el permís de naixement i cura, mitjançant la modificació del text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, aprovat pel Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, el text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat públic, aprovat pel Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, i el text refós de la Llei General de la Seguretat Social, aprovat pel Reial decret legislatiu 8/2015, de 30 d'octubre, per a completar la transposició de la Directiva (UE) 2019/1158 del Parlament Europeu i del Consell, de 20 de juny de 2019, relativa a la conciliació de la vida familiar i la vida professional dels progenitors i els cuidadors, i per la qual es deroga la Directiva 2010/18/UE del Consell.

Amb l'aprovació d'aquesta norma, s'incorporen a l'ordenament jurídic espanyol les modificacions per completar la transposició de la Directiva (UE) 2019/1158, relativa a la conciliació de la vida familiar i professional de les persones progenitores i cuidadores, que deroga la Directiva 2010/18/UE.

La nova regulació comporta l'ampliació en tres setmanes dels permisos vinculats al naixement, l'adopció, la guarda amb finalitats d'adopció i l'acolliment, i s'estableix una ampliació específica per a les unitats familiars monoparentals.

Vist l'abast de la modificació, així com la consideració de l'Assessoria Jurídica es creu oportú

770/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

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

adequar l'article 162 de manera que queda redactat de la forma següent:

Article 162. Permís per naixement i cura de menor en famílies monoparentals

La persona funcionària progenitora d'una família monoparental, si té la guarda legal exclusiva del fill o filla, té dret a gaudir ~~d'un permís de quatre setmanes addicionalment al permís per naixement, adopció o acolliment, que cada administració podrà ampliar fins a deu setmanes.~~ dels permisos per naixement per a la mare biològica, per a la persona progenitora diferent de la mare biològica i per adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment, temporal o permanent, amb la durada i condicions establerts a la normativa bàsica.

En l'àmbit de l'Administració de la Generalitat el permís esmentat és de deu setmanes.

Observació 12: En la memòria general de data 31 de gener de 2024, en el seu apartat 4.7 s'assenyalava el següent:

"4.7. Tràmit sindical

L'avantprojecte de llei es subjectarà a la negociació sindical en el marc de la Mesa General de Negociació dels Empleats Públics de la Generalitat de Catalunya, on hi són representades l'Administració de la Generalitat i les organitzacions sindicals de la funció pública amb major representativitat (CCOO, UGT i IAC)."

En aquest sentit, l'Assessoria Jurídica del Departament de Presidència en el seu informe jurídic preliminar va ratificar aquest tràmit en el sentit següent:

"Altres tràmits participatius: Tràmit sindical

Pel que fa a la participació sindical en el procediment de tramitació de l'Avantprojecte de llei, aquesta Assessoria és del parer, com la unitat directiva impulsora apunta en la memòria general, que procedeix la negociació amb les organitzacions sindicals més representatives de l'àmbit de l'Administració de la Generalitat de Catalunya les organitzacions sindicals de la funció pública amb major representativitat (CCO, UGT i IAC), atès el contingut de l'Avantprojecte de llei i vistes les matèries que han de ser objecte de negociació d'acord amb l'article 37.1 del Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic.

El tràmit sindical d'acord amb Directrius sobre el contingut de l'expedient i procediment d'elaboració de disposicions de caràcter general aprovades per l'Acord de Govern de 19 de maig de 2009, es pot realitzar de forma simultània als tràmits d'informació pública i d'audiència abans assenyalats i després de l'audiència interdepartamental.

Per últim, assenyalar que caldrà incorporar a l'expedient la documentació acreditativa del desenvolupament d'aquest tràmit."

En la Memòria general de data 7 d'agost de 2025 no consta cap apartat que faci referència al tràmit sindical, ja sigui per deixar constància que la documentació acreditativa del seu desenvolupament s'ha dut a terme simultàniament als tràmits d'informació pública i d'audiència, o bé per indicar-lo com a tràmit pendent a realitzar per part de la unitat impulsora.

771/838

Doc.original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

771 de 838

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

Aquesta Assessoria Jurídica reitera la necessitat de dur a terme el tràmit esmentat, atès que la iniciativa s'emmarca dins de les matèries objecte de negociació sindical previstes a l'article 37.1 del Text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic, aprovat pel Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre (TREBEP).

Cal, no obstant això, assenyalar que, d'acord amb les Directrius aprovades per l'Acord del Govern de 19 de maig de 2009, aquest tràmit podia realitzar-se simultàniament amb els tràmits d'audiència i informació pública. En qualsevol cas, es tracta d'un tràmit preceptiu que pot tenir lloc després de l'apartat IIIA de la sessió del CT i sempre abans de sotmetre la iniciativa a l'apartat IVA d'aquesta.

Valoració: Proposta no atesa.

En primer lloc, convé referir que el text de l'Avantprojecte de llei i les diverses versions s'han anat traslladant als sindicats més representatius de l'àmbit de les administracions públiques catalanes des del seu inici i en el transcurs de tota la tramitació. Així, inicialment es va crear un Espai de diàleg, obert entre d'altres amb les organitzacions sindicals, de manera que es van mantenir reunions en dates 26/4/2023, 12/7/2023 i 30/10/2023, aquesta darrera individualitzada amb els sindicats, fruit de les quals es van incorporar al text diverses de les aportacions rebudes.

En aquest sentit, cal fer palès que s'ha donat compliment al tràmit de participació i audiència amb la representació sindical, tal com queda degudament acreditat en l'expedient administratiu, i específicament recollit en la present memòria de valoració d'observacions, en els apartats IV i V, relatius al tràmit d'informació pública i al tràmit addicional d'aportacions, algunes de les quals també s'han incorporat a la versió final del text de l'Avantprojecte.

A banda d'això, cal puntualitzar que no és exigible el tràmit de negociació col·lectiva en aquest supòsit, atès que no existeix una Mesa sindical legalment constituïda amb capacitat per negociar les condicions de treball comunes a totes les administracions públiques incloses en l'àmbit d'aplicació del text legal. En particular, la creació d'aquesta Mesa sindical amb legitimació per negociar les matèries i condicions de treball comunes a la totalitat del personal de les administracions públiques catalanes és una de les principals novetats de l'Avantprojecte de llei, prevista en l'article 209, que habilita la creació d'una Mesa específica amb aquesta finalitat, la denominada Mesa de concertació i diàleg social de les administracions públiques catalanes, denominació definitiva que precisament ha estat fruit de l'aportació sindical.

En conseqüència, els sindicats que integren la Mesa General de Negociació dels empleats i empleades públics de l'Administració de la Generalitat no poden ostentar legítimament la representació dels interessos del personal al servei de les administracions locals ni de les universitats públiques catalanes.

D'altra banda, tal com es sol·licita des de l'Assessoria es modifica la Memòria general per tal de recollir aquests arguments.

772/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

772 de 838

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

VII. VALORACIÓ DE L'INFORME DE LA COMISSIÓ DE GOVERN LOCAL DE CATALUNYA

En data 20 d'octubre de 2025, es va dur a terme la sessió número 200 (3/2025) de la Comissió de Govern Local de Catalunya, segons consta en el certificat incorporat a l'expedient administratiu.

En aquesta sessió es va sotmetre a informe l'Avantprojecte de Llei d'ocupació pública catalana, i es va arribar a l'acord d'informar favorablement l'Avantprojecte de Llei d'ocupació pública catalana, per tal que segueixi la tramitació corresponent, amb les modificacions que s'accepten següents:

Modificació 1: es canvia la redacció de l'apartat 2 de l'article 116, de manera que resta redactat en els termes següents:

Article 116. Mobilitat interadministrativa

2. Les administracions públiques catalanes promouran la mobilitat interadministrativa del personal funcionari mitjançant la subscripció de convenis mitjançant el sistema d'acreditacions per a la mobilitat interadministrativa. Aquestes acreditacions es podran obtenir a través d'algun dels procediments següents:

a) La superació d'un procés selectiu d'accés al cos o escala corresponent gestionat per l'Escola d'Administració Pública de Catalunya.

b) La superació d'una prova selectiva i específica d'acreditació de coneixements i competències professionals, que ha de convocar periòdicament l'Escola d'Administració Pública de Catalunya.

~~*El personal funcionari de carrera que resulti acreditat d'acord amb algun dels procediments anteriors té dret a la mobilitat a les administracions públiques catalanes que hagin subscrit convenis de mobilitat interadministrativa, amb independència del que disposin les respectives relacions de llocs de treball, i sempre que compleixi els requisits establerts a la convocatòria.*~~

El personal funcionari de carrera que resulti acreditat d'acord amb algun dels procediments anteriors té dret a la mobilitat entre les administracions públiques catalanes sempre que tant l'Administració d'origen com la de destinació hagin subscrit el corresponent conveni de mobilitat interadministrativa, amb independència del que disposin les respectives relacions de llocs de treball, i sempre que es compleixin els requisits establerts a la convocatòria.

~~*La participació en els procediments de provisió de llocs de treball de l'Administració de la Generalitat del personal funcionari d'altres administracions públiques catalanes que disposi de l'acreditació de mobilitat interadministrativa no requerirà la subscripció de convenis amb l'administració d'origen.*~~

Posteriorment, la unitat promotora introdueix una modificació lingüística en la redacció del primer paràgraf de l'apartat segon de l'article 116, amb l'objectiu d'evitar la repetició del mot "mitjançant". **Aquest ajust lingüístic no modifica ni el sentit ni el contingut de l'article, ni**

773/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

773 de 838

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

afecta el que va ser acordat en la sessió de la Comissió de Govern Local de Catalunya. Així, el primer paràgraf de l'apartat 2 de l'article 116 queda redactat de la manera següent:

2. Les administracions públiques catalanes promouran la mobilitat interadministrativa del personal funcionari mitjançant la subscripció de convenis ~~mitjançant en el marc del sistema~~ d'acreditacions per a la mobilitat interadministrativa. Aquestes acreditacions es podran obtenir a través d'algun dels procediments següents:

- a) La superació d'un procés selectiu d'accés al cos o escala corresponent gestionat per l'Escola d'Administració Pública de Catalunya.
- b) La superació d'una prova selectiva i específica d'acreditació de coneixements i competències professionals, que ha de convocar periòdicament l'Escola d'Administració Pública de Catalunya.”

Així, després dels canvis descrits, l'article 116 queda redactat de la forma següent:

Article 116. Mobilitat interadministrativa

1. El personal funcionari de carrera pot accedir a llocs de treball d'altres administracions públiques catalanes, d'acord amb els requisits i condicions que s'estableixen en aquesta Llei, mitjançant la participació en concursos de provisió o pel sistema de lliure designació.

2. Les administracions públiques catalanes promouran la mobilitat interadministrativa del personal funcionari mitjançant la subscripció de convenis en el marc del sistema d'acreditacions per a la mobilitat interadministrativa. Aquestes acreditacions es podran obtenir a través d'algun dels procediments següents:

- a) La superació d'un procés selectiu d'accés al cos o escala corresponent gestionat per l'Escola d'Administració Pública de Catalunya.
- b) La superació d'una prova selectiva i específica d'acreditació de coneixements i competències professionals, que ha de convocar periòdicament l'Escola d'Administració Pública de Catalunya.

El personal funcionari de carrera que resulti acreditat d'acord amb algun dels procediments anteriors té dret a la mobilitat entre les administracions públiques catalanes sempre que tant l'Administració d'origen com la de destinació hagin subscrit el corresponent conveni de mobilitat interadministrativa, amb independència del que disposin les respectives relacions de llocs de treball, i sempre que es compleixin els requisits establerts a la convocatòria.

3. El personal funcionari de carrera que hagi fet efectiu el dret a la mobilitat interadministrativa mitjançant el sistema d'acreditacions, haurà de romandre en l'administració de destinació un mínim de cinc anys des que hi va ser-hi destinat.

4. L'Escola d'Administració Pública de Catalunya ha de disposar d'un registre del personal funcionari de carrera acreditat per a la mobilitat interadministrativa el qual ha de ser accessible a les administracions públiques catalanes que hagin subscrit convenis a l'efecte.

774/838

Doc.original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

774 de 838

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

5. Quan les funcions dels cossos i escales siguin homologables, la mobilitat entre les administracions públiques es pot dur a terme, així mateix, de conformitat amb els requisits i condicions que determini prèviament l'administració de destinació en les relacions de llocs de treball i d'acord amb el que disposi la convocatòria corresponent, conforme al principi de reciprocitat.

Modificació 2: es canvia la redacció de la disposició addicional cinquena de l'Avantprojecte de llei d'ocupació pública catalana, de manera que queda redactada de la forma següent:

Disposició addicional cinquena. Assessorament i assistència tècnica a les administracions locals catalanes

1. Les diputacions catalanes, **els consells comarcals** 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 la elaboració dels instruments de gestió i planificació previstos en aquesta Llei, especialment a les administracions locals de menor capacitat econòmica i de gestió.

2. L'Administració de la Generalitat, i les diputacions catalanes i **els consells comarcals** poden subscriure acords i convenis de col·laboració amb les entitats associatives més representatives dels ens locals amb la finalitat que col·laborin en les tasques d'assessorament, suport i assistència tècnica a què es refereix l'apartat 1 d'aquesta disposició.

Modificació 3: es canvia la redacció de la disposició addicional sisena de l'Avantprojecte de llei d'ocupació pública catalana, per tal d'afegir-hi un nou apartat, el tercer, i l'antic apartat tercer passa a ser el quart, i queda redactada de la forma següent:

Disposició addicional sisena. Municipis de població inferior a vint mil habitants

1. Els municipis de població inferior a cinc mil habitants no estan obligats a aprovar la relació de llocs de treball, sempre que comptin amb un instrument de gestió de llocs de treball que inclogui el contingut mínim de la relació de llocs de treball previst en aquesta Llei.

Així mateix, aquests municipis resten exempts de l'obligació d'aprovar plans estratègics de recursos humans i de disposar d'un registre d'òrgans de representació del personal.

2. Els municipis amb una població inferior a vint mil habitants i superior a cinc mil resten exempts de les obligacions establertes a l'apartat 1 sempre que tinguin una plantilla inferior a trenta treballadors o el pressupost que destinin a la gestió de personal sigui inferior al 20 % del pressupost global del municipi.

3. Per als municipis amb una població inferior a vint mil habitants i en relació amb el que preveu l'article 65.2 d'aquesta Llei, les convocatòries dels processos de selecció poden incloure, a més de les places autoritzades a les ofertes d'ocupació pública, fins a un màxim d'un 50% de places addicionals perquè, amb posterioritat a la finalització del procés de selecció, es puguin cobrir places vacants. No serà d'aplicació, en aquests casos, la limitació de l'article 65.2 d'aquesta Llei relativa al 40% de les places a càrrec de les places addicionals incloses a la convocatòria.

775/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

775 de 838

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

3 4. Per tal de garantir que l'aplicació d'aquestes exempcions s'adeqüen a la realitat actual dels municipis, s'ha de realitzar una revisió cada quatre anys per avaluar si les condicions que justifiquen les exempcions han variat.

VIII. VALORACIÓ DEL DICTAMEN DEL CONSELL DE TREBALL, ECONÒMIC I SOCIAL

En data 3 de novembre de 2025 s'ha emès el Dictamen 11-2025, relatiu a l'Avantprojecte de llei de l'ocupació pública catalana.

El Dictamen formula observacions generals i a l'articulat de la iniciativa, que són les següents:

OBSERVACIONS GENERALS

Observació Primera: El CTESC valora l'elaboració d'aquest avantprojecte de llei que desenvolupa l'ocupació pública de Catalunya, ja que l'últim text va ser el Decret legislatiu 1/1997, del 31 d'octubre, que va ser un text refós de la normativa existent.

Valoració: Proposta atesa.

Precisament la finalitat de la iniciativa és la d'elaborar i impulsar el nou model d'ocupació pública catalana, un model propi que respongui a la competència de la Generalitat per legislar sobre el règim estatutari del personal al servei de les administracions públiques catalanes.

Observació Segona. El CTESC considera que aquest avantprojecte de llei ha de ser la norma general bàsica per a totes les persones empleades públiques de Catalunya, excepte el que vingui determinat per les lleis bàsiques de l'Estat.

Valoració: Proposta atesa parcialment.

Coincidim en què l'Avantprojecte de llei ha d'establir un marc legal de l'ocupació pública comú a totes les administracions públiques catalanes. No obstant això, per construir un model equilibrat, és fonamental garantir el respecte per l'autonomia de les administracions locals i de les universitats públiques catalanes, reconeixent-ne les particularitats i la potestat d'autoorganització.

Observació Tercera. El CTESC considera que aquesta norma és una oportunitat per desenvolupar totes les capacitats competencials en matèria d'ocupació pública que l'Estatut de Catalunya atorga al Govern de Catalunya.

Valoració: Proposta atesa.

L'Avantprojecte de llei efectivament desenvolupa les competències de la Generalitat de Catalunya en matèria de funció pública previstes a l'Estatut d'autonomia de Catalunya de 2006.

Observació Quarta. El CTESC considera que ja que s'ha optat per no incloure parts importants del que seria el model global d'ocupació pública a Catalunya (com són els directius públics professionals, l'Escola d'Administració Pública de Catalunya o l'ordenació dels cossos i escales de l'Administració pública de Catalunya) és necessari que els projectes de llei que

776/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

776 de 838

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

regulin aquestes qüestions tinguin una elaboració gairebé coincident en el temps amb aquesta llei, atès que si no, difícilment es podrà establir un model integral del treball públic català.

Valoració: Proposta atesa parcialment.

Es procurarà que així sigui, i en aquest sentit s'hi està treballant. D'una banda, l'Avantprojecte de Llei de la Direcció pública professional de la Generalitat de Catalunya i el seu sector institucional es troba en fase d'informació pública i audiència, tal com es pot consultar al Portal de la Transparència.

D'altra banda, l'Avantprojecte de Llei de l'Escola d'Administració Pública de Catalunya es troba en fase prèvia de consulta, tal com també es pot consultar en l'esmentat portal.

Observació Cinquena. El CTESC considera que aquesta norma hauria d'incorporar en el seu articulat un títol referent a la intel·ligència artificial, que reculli mesures de transparència i dret a la informació sobre l'ús de la intel·ligència artificial. D'altra banda s'hauria d'especificar en totes les resolucions emeses per les administracions públiques si aquestes deriven de respostes automatitzades i garantir que puguin ser revisades per una persona quan ho sol·liciti el subjecte interessat. També cal assegurar la participació dels delegats i delegades i el seu accés a la informació essencial sobre el funcionament d'aquests sistemes automatitzats i l'accés a les regles, paràmetres i al conjunt d'instruccions que determinen la decisió automatitzada, incloent-hi el codi font quan sigui necessari per garantir drets.

Valoració: Proposta atesa parcialment.

No forma part de l'objecte d'aquest Avantprojecte de Llei establir el règim jurídic del disseny, adquisició, implementació i ús de la intel·ligència artificial a les administracions públiques catalanes; aspecte que, a més, no es troba dins l'àmbit competencial i funcional de la unitat directiva impulsora de la iniciativa, d'acord amb allò previst pel Decret 133/2024, d'11 d'agost, de creació, denominació i determinació de l'àmbit de competència dels departaments en què s'organitza el Govern i l'Administració de la Generalitat de Catalunya, i pel Decret 105/2025, de 27 de maig, de reestructuració del Departament de la Presidència.

Pel que fa a la participació dels delegats i delegades aquesta qüestió es regeix per la normativa general.

No obstant això, sí que es considera adient integrar dins del text un deure i un dret dels empleats públics en relació amb l'ús dels sistemes d'intel·ligència artificial.

Així, es modifica la lletra j) de l'apartat 3 de l'article 130, que queda redactada de la manera següent:

j) Utilitzar adequadament i de manera diligent la informació, i els mitjans informàtics i electrònics i els sistemes d'intel·ligència artificial posats a la seva disposició.

Així com també es modifica la lletra g) de l'article 132, que queda redactada de la manera següent:

g) A la formació contínua i a l'actualització permanent dels seus coneixements i capacitats, incloent-hi les competències digitals i l'ús i supervisió dels sistemes d'intel·ligència artificial.

777/838

Doc.original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

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

Observació Sisena. El CTESC considera que el títol XI, referent a la prevenció de riscos i salut laboral de les persones empleades públiques, no està prou desenvolupat tenint en compte la importància que aquesta matèria ha de tenir.

Valoració: Proposta no atesa.

No es formula una proposta concreta. D'altra banda, convé tenir present quin és l'ordre de competències constitucional i estatutàriament establert. Així, d'una banda l'article 149.1.7 i l'article 149.1.18 de la Constitució espanyola i, de l'altra, l'article 170 de l'Estatut d'autonomia de Catalunya. Aquest últim preveu que correspon a la Generalitat la competència executiva sobre la prevenció de riscos laborals i la seguretat i la salut en el treball. De manera que la regulació prevista al Títol XI de l'Avantprojecte de Llei precisament obeeix a la necessitat de respectar l'ordre competencial legalment establert, sens perjudici del desenvolupament reglamentari que pugui escaure de la normativa bàsica de prevenció de riscos laborals (Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals).

Observació Setena. El CTESC considera que cal revisar els permisos regulats en aquesta norma ja que no hi ha una regulació exhaustiva. La derogació de la Llei 8/2006 de mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral del personal al servei de les administracions públiques de Catalunya, sense la seva incorporació íntegra al text d'aquesta Llei, suposarà l'eliminació de determinats permisos recollits en la Llei 8/2006, sense la preceptiva negociació en la Mesa corresponent.

Valoració: Proposta atesa.

Tal com consta en l'apartat V.6 de la present memòria de valoració d'observacions, la unitat promotora de la iniciativa va dur a terme unes sessions tècniques internes per tal de garantir la màxima qualitat normativa així com incorporar les aportacions rebudes en els diferents espais de participació. Arran d'aquest treball intern es va decidir modificar el Capítol III del Títol XIV de l'Avantprojecte de Llei, relatiu als permisos i vacances del personal funcionari, per tal d'evitar que cada vegada que s'introdueixi un nou permís al Text refós de la Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic aprovat pel Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre (en endavant, TREBEP), s'hagi de modificar la norma.

La solució per la qual s'ha optat és la d'establir el marc de referència en l'article 155, on es determina que el personal funcionari té dret als permisos establerts a la normativa bàsica en matèria d'ocupació pública, en els termes i amb l'abast i condicions que determini aquesta normativa bàsica, i si escau, aquesta Llei, reglamentàriament o mitjançant pactes o acords. Sens perjudici, que el personal funcionari també té dret als altres permisos previstos de forma expressa en la norma. De tal manera que en els articles següents de l'Avantprojecte de Llei (articles 156 a 171) es fan constar o bé criteris de gaudiment dels permisos previstos amb caràcter bàsic a l'article 48 del Text refós de la Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic aprovat pel Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, o bé d'altres permisos de contingut diferent del previst a la norma bàsica, d'acord amb el previst en l'article 49 del TREBEP.

D'altra banda, convé referir que el text de l'Avantprojecte de Llei i les diverses versions s'han anat traslladant als sindicats més representatius de l'àmbit de les administracions públiques catalanes des del seu inici i en el transcurs de tota la tramitació. Així, inicialment es va crear un Espai de diàleg, obert entre d'altres amb les organitzacions sindicals, de manera que es van mantenir reunions en dates 26/4/2023, 12/7/2023 i 30/10/2023, aquesta darrera

778/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

778 de 838

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

individualitzada amb els sindicats, fruit de les quals es van incorporar al text diverses de les aportacions rebudes.

En aquest sentit, cal fer palès que s'ha donat compliment al tràmit de participació i audiència amb la representació sindical, tal com queda degudament acreditat en l'expedient administratiu, i específicament recollit en la present memòria de valoració d'observacions, en els apartats IV i V.

El Títol XIV de l'Avantprojecte de llei regula de manera integral i actualitzada la jornada de treball, les reduccions i adaptacions d'aquesta, els permisos i vacances del personal funcionari.

Aquesta regulació integral implica la superació de la Llei 8/2006, les previsions de la qual s'incorporen i s'actualitzen, de manera que l'Avantprojecte de llei estableix un marc únic, coherent i sistemàtic per a tot el personal funcionari al servei de les administracions públiques catalanes, en consonància amb les previsions del Text refós de la Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic aprovat pel Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre. Així, la derogació és necessària per garantir la unitat normativa, la simplificació normativa i la seguretat jurídica.

No obstant això, tal com demana el CTESC, es modifica l'article 149 per tal d'incorporar les previsions de l'article 26 de 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 queda redactat en els termes següents:

Article 149. Reducció de jornada per guarda legal o cura de familiar o violència masclista

1. El personal funcionari té dret, per raons de guarda legal, a la reducció de la seva jornada de treball, amb la disminució proporcional de les retribucions, amb motiu de la cura directa d'algun menor de dotze anys, d'una persona gran que requereix dedicació especial o d'una persona amb discapacitat que no exerceix cap activitat retribuïda.

~~Té el mateix dret el personal funcionari amb motiu de la cura directa del cònjuge, parella estable o familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat que, per raons d'edat, accident o malaltia, no es pugui valer per si mateix i no exerceix cap activitat retribuïda.~~

2. El personal funcionari té dret a la reducció d'un terç o de la meitat de la jornada de treball, amb la percepció del 80% o del 60% de les retribucions, respectivament, en els supòsits següents:

a) Per tenir cura d'un fill o filla menor de sis anys, sempre que se'n tingui la guarda legal.

b) Per tenir cura d'una persona amb discapacitat psíquica, física o sensorial que no faci cap activitat retribuïda, sempre que se'n tingui la guarda legal.

c) Perquè té a càrrec un familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, amb un grau de discapacitat reconeguda igual o superior al 65% o amb un grau de dependència que li impedeix ésser autònom, o que requereix dedicació o atenció especial.

d) Les dones víctimes de violència masclista, per a fer efectiva llur protecció o llur dret a l'assistència social integral.

779/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

779 de 838

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

2. 3. El personal funcionari té dret, per atendre la cura del cònjuge, parella estable o d'un familiar de primer grau de consanguinitat o afinitat, a sol·licitar una reducció de fins al 50 % de la jornada laboral, amb caràcter retribuït, per raons de malaltia molt greu i pel termini màxim d'un mes.

Si hi ha més d'una persona titular d'aquest dret pel mateix fet causant, el temps de gaudi d'aquesta reducció es pot prorratejar entre els titulars, respectant en qualsevol cas el termini màxim d'un mes.

Per congruència, també es modifica l'article 150, que queda redactat en els termes següents:

Article 150. Reducció de la jornada per cura d'un fill o filla menor afectat per càncer o per una altra malaltia greu i ~~de les funcionàries del personal funcionari víctimes de violència masclista~~ i d'activitat terrorista

Les reduccions de jornada per cura d'un fill o filla menor afectat per càncer o una altra malaltia greu, ~~per a les funcionàries víctimes de violència masclista~~ i per al personal funcionari víctima de l'activitat terrorista es regeixen pel que estableix la legislació bàsica.

Observació Vuitena. El CTESC considera que l'ocupació pública és un element fonamental per a la societat en un estat democràtic, per això creu que hi ha d'haver algun espai de participació i consulta dels agents socials, i d'altres àmbits de la societat civil, element que l'avantprojecte de llei no recull.

Valoració: Proposta no atesa.

L'observació que es formula no forma part de l'objecte d'aquest Avantprojecte de llei i no encaixaria dins l'àmbit normatiu de l'ocupació pública; tampoc es tracta d'una matèria inclosa dins l'àmbit competencial i funcional de la unitat directiva impulsora de la iniciativa, d'acord amb el Decret 133/2024, d'11 d'agost, de creació, denominació i determinació de l'àmbit de competència dels departaments en què s'organitza el Govern i l'Administració de la Generalitat de Catalunya, i el Decret 105/2025, de 27 de maig, de reestructuració del Departament de la Presidència.

Actualment, dins les previsions que conté el marc constitucional i estatutari, la participació ciutadana es troba regulada en diverses normes, com són les de procediment administratiu, les de transparència i bon govern, així com la Llei 10/2014, del 26 de setembre, de consultes populars no referendàries i d'altres formes de participació ciutadana.

D'altra banda, consta en marxa un Avantprojecte de llei de participació ciutadana que actualment es troba en fase de tràmit d'audiència i informació pública, segons es pot comprovar per Transparència.

Observació Novena. El CTESC considera que el títol XIII relatiu al règim retributiu i de la Seguretat Social, hauria de servir per simplificar i homogeneïtzar l'estructura salarial de les persones al servei de les administracions públiques.

Valoració: Proposta no atesa.

L'observació és genèrica, no formula una proposta de com es podria dur a terme la simplificació de l'estructura salarial. A més, sembla contradictòria amb la consideració general tercera relativa l'oportunitat de l'avantprojecte per desenvolupar totes les capacitats

780/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

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

competencials en matèria d'ocupació pública que l'Estatut de Catalunya atorga al Govern de Catalunya.

Així, l'Estatut bàsic de l'empleat públic, 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, aprovat pel Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, va suposar un nou punt de partida respecte del marc normatiu en matèria d'ocupació pública fins aleshores vigent. Aquest nou cos normatiu defineix allò que s'ha de considerar bàsic d'acord amb el que estableix l'article 149.1.18 de la Constitució espanyola i atribueix un ampli marge de configuració a les comunitats autònomes en determinades matèries, entre elles, el sistema retributiu.

D'aquesta manera, dins del marge que el legislador bàsic atorga per la regulació de les retribucions complementàries, l'Avantprojecte de llei simplifica al màxim i defineix com a retribucions complementàries les vinculades al nou model d'ocupació pública que contempla. En aquest sentit, es preveuen el complement de carrera professional, vinculat al sistema de trams de progressió en la carrera professional, i el complement de rendiment, el qual retribueix la conducta professional i el rendiment o l'assoliment de resultats valorats mitjançant el procediment d'avaluació que preveu la Llei i que substitueix el complement de productivitat anterior.

D'altra banda, l'Avantprojecte de llei també aclareix els conceptes retributius que percep el personal funcionari en pràctiques durant la realització d'un període de pràctiques o d'un curs selectiu vinculat a un procés selectiu.

Observació Desena. El CTESC considera que en el títol XVIII referent a la negociació col·lectiva, representació i participació a les administracions públiques catalanes, s'haurien d'incloure dos articles específics: un que concreti la composició i les meses de negociació pròpies de l'Administració de la Generalitat, i, un altre que faci referència a la negociació col·lectiva del personal laboral.

Valoració: Proposta no atesa.

En relació amb la necessitat d'incloure un article relatiu a la composició i les meses de negociació pròpies de l'Administració de la Generalitat i, un altre que faci referència a la negociació col·lectiva del personal laboral, val a dir que l'Avantprojecte de llei es cenyeix a l'ordre competencial establert. En aquest sentit, l'article 209.5 preveu que la constitució, l'estructura i la composició de les meses de negociació les estableixen la normativa de caràcter bàsic i aquesta Llei, així com els reglaments de règim intern que s'acordin en les meses corresponents.

Pel que fa a la negociació col·lectiva del personal laboral, l'article 214.2 de l'Avantprojecte de llei fa remissió al text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors i la normativa convencional aplicable, i els acords subscrits amb les organitzacions sindicals relatius a l'ordenació de la negociació col·lectiva, això és, en el marc d'allò previst per la normativa bàsica i per l'article 32 del text refós de la Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic, aprovat pel Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre.

Observació Onzena. El CTESC considera que l'avantprojecte de llei hauria de regular les relacions de serveis de les persones treballadors públiques, no en funció de la naturalesa jurídica de l'ocupador, sinó de la naturalesa pública del treball que es presta, amb una homogeneïtzació de les condicions de treball amb igualtat de salari i condicions per la mateixa feina. Per aquest motiu, el CTESC considera que aquest avantprojecte de llei no hauria

781/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

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

d'anomenar-se Llei d'ocupació pública, sinó de Llei del treball públic, i regular també les relacions de serveis que mantenen els ocupadors que tenen assignades activitats de caràcter públic i les seves persones treballadores.

Valoració: Proposta no atesa.

Aquesta observació entenem que no respecta l'ordre jurídic establert pels articles 23.2, 103.3, 149.1.7 i 149.1.18 de la Constitució. La proposta excedeix l'àmbit competencial propi d'una llei d'ocupació pública, que ha de centrar-se en la regulació del personal al servei de les administracions públiques i dels ens del sector públic institucional, tal com estableixen tant la normativa bàsica estatal (text refós de la Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic, aprovat pel Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre) com l'Estatut d'Autonomia de Catalunya. Estendre l'abast de la norma a ocupadors privats amb funcions públiques implicaria una invasió de l'àmbit del dret laboral general i podria vulnerar el marc competencial establert.

Observació Dotzena. El CTESC considera que hi ha una carència a la llei per la manca d'un òrgan de solució de conflictes més enllà d'obrir aquesta porta a cada mesa de negociació. El CTESC considera que caldria crear un òrgan global per a tot Catalunya amb competència per a solucionar conflictes del seu sector públic amb els mètodes i en tota l'extensió que permeti la normativa bàsica. D'altra banda, considera que s'hauria de crear un programa institucional de mediació i conciliació laboral que permeti prevenir i gestionar de forma pacífica i constructiva els conflictes entre persones treballadores i administracions, millorant així la convivència laboral i la qualitat del servei públic. El CTESC proposa que la mediació laboral s'integri plenament dins l'àmbit específic de la prevenció de riscos laborals, i que esdevingui un recurs preventiu compartit i corresponsable en els espais de participació i consulta en matèria de salut laboral.

Valoració: Proposta no atesa.

En relació amb l'observació relativa a la possibilitat de crear un òrgan global per a tot Catalunya amb competència per a solucionar conflictes del seu sector públic amb els mètodes i en tota l'extensió que permeti la normativa bàsica. Aquesta matèria no és objecte de l'Avantprojecte de llei, a banda que aquest plantejament afectaria a les altres administracions catalanes, diferents de l'Administració de la Generalitat, fet que implicaria afectar la potestat d'autoorganització i l'autonomia local i universitària.

No obstant això, la disposició addicional dinovena de l'Avantprojecte de llei inclou la solució extrajudicial dels conflictes col·lectius en matèria de personal en els termes de l'article 45 del text refós de la Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic, aprovat pel Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre.

Observació Tretzena. El CTESC recomana revisar el text de l'avantprojecte per tal d'aplicar-hi el llenguatge inclusiu. Pel que fa al terme "els empleats públics" es proposa substituir-ho per "el personal empleat públic".

Valoració: Proposta no atesa.

La Guia d'usos no sexistes de la llengua en els textos de l'Administració de la Generalitat de Catalunya estableix el següent: "En les referències fetes en plural a col·lectius que poden ser constituïts tant per homes com per dones, s'entén que el masculí té valor genèric, llevat que s'especifiqui expressament (o es dedueixi inequívocament del context) el contrari. Aquestes referències, per tant, en pro dels principis d'economia i de simplicitat, habitualment no es dupliquen.". Tenint en compte que *empleats públics* és un cas de referència en plural a un

782/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

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

col·lectiu, que *personal empleat públic* és una forma redundant que no és genuïna i que hem de vetllar per l'economia i la simplicitat, no aplicarem el canvi que es proposa. Sens perjudici de la correcció lingüística a la qual serà sotmès el text definitiu de l'Avantprojecte de llei. Finalment, convé destacar que el Departament de Política Lingüística no ha fet cap observació en aquest sentit.

Observació Catorzena. Pel que fa a la terminologia, el text utilitza de manera no homogènia les expressions “empleats públics”, “personal al servei de les administracions públiques catalanes” i “personal del sector públic”. El CTESC recomana que s'introdueixi una definició inicial o bé una clàusula interpretativa unificada per reforçar la claredat i la seguretat jurídica del conjunt.

Valoració: Proposta atesa parcialment.

Pel que fa a l'ús de l'expressió “empleats públics” l'article 21 de l'Avantprojecte de llei en fa l'oportuna definició quan disposa que són empleats públics els que exerceixen funcions professionals retribuïdes a les administracions públiques catalanes al servei dels interessos generals. Els empleats públics, en funció de les peculiaritats del seu règim jurídic, es classifiquen en:

- a) Personal funcionari de carrera.
- b) Personal funcionari interí.
- c) Personal laboral, sigui fix, indefinit o temporal.
- d) Personal eventual.

Mentre que quan es refereix a “personal al servei de les administracions públiques catalanes” també inclou el personal directiu públic professional.

En aquest sentit, es considera oportú modificar la denominació del Títol III de la manera següent:

Títol III. ~~Empleats públics~~ Personal al servei de les administracions públiques catalanes.

D'altra banda, la referència al “personal al servei del sector públic” es refereix estrictament al personal que presta serveis en aquestes entitats i no dona peu a cap tipus de confusió o inseguretat jurídica. Tanmateix, per reforçar el tractament unívoc, es modifica l'apartat 2 de l'article 49, que queda redactat de la forma següent:

2. Les entitats del sector públic de les administracions públiques catalanes han de disposar d'un registre de personal, que ha d'estar coordinat amb el registre de personal de la seva administració. Així mateix, les administracions públiques catalanes han d'establir els sistemes complementaris que es requereixin per disposar de la informació agregada referent als ~~empleats públics~~ al personal al servei de les entitats del sector públic adscrit.

OBSERVACIONS A L'ARTICULAT

Observació 1: El CTESC considera convenient que l'article 1 inclogui una referència explícita a l'abast del sistema (funcionaris, laborals i, parcialment, personal de les entitats de dret privat del sector públic) per reforçar la coherència interna i facilitar la lectura de conjunt de la norma. Aquesta precisió inicial no modificaria el contingut posterior, però contribuiria a millorar la claredat expositiva i la seguretat jurídica del text.

783/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

783 de 838

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

Valoració: Proposta no atesa.

L'article 1 de l'Avantprojecte de llei defineix adequadament l'objecte de la llei, i en relació amb l'article 21 garanteix la claredat i coherència del text. Per això, no es considera necessari afegir una referència explícita addicional, atès que no es genera inseguretat jurídica.

Observació 2: El CTESC recomana substituir la lletra d) de l'article 2.2 per la següent: "d) La igualtat efectiva de dones i homes, la transversalitat de la perspectiva de gènere en les actuacions; la corresponsabilitat i l'equilibri entre la vida laboral i familiar; l'erradicació de les violències masclistes, i la igualtat de tracte i la no-discriminació".

Valoració: Proposta no atesa.

La lletra d) de l'article 2.2 de l'Avantprojecte de llei està redactat tenint en compte la Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, i la Llei 19/2020, del 30 de desembre, d'igualtat de tracte i no-discriminació.

La corresponsabilitat, consisteix en el repartiment igualitari de tasques i responsabilitats familiars entre totes les persones que conviuen en una llar, aspecte que no escau introduir a la llei per comptes del terme *paritat*, que figura actualment al text.

D'altra banda, tant la Llei 17/2015 com el Text Refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, aprovat pel Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre recullen el concepte d'equilibri o conciliació entre la vida laboral, *personal* i familiar.

Observació 3: L'article 3.2 inclou el Consell de Treball, Econòmic i Social de Catalunya (CTESC) dins la lletra e), juntament amb entitats o autoritats administratives independents. Atès que el CTESC és un òrgan estatutari reconegut a l'article 72.2 de l'Estatut d'Autonomia de Catalunya, amb funcions pròpies de consulta i assessorament del Govern en matèria socioeconòmica, laboral i d'ocupació, es considera que la norma hauria de reflectir la seva naturalesa jurídica i rang institucional.

En concret, el CTESC proposa suprimir la menció a la seva inclusió en la lletra e) de l'article 3.2 i proposa ser inclòs a l'article 8 en tant que organisme estatutari.

El CTESC considera que la revisió del seu encaix com a òrgan consultiu del Govern previst per l'Estatut d'autonomia ha de fer-se en tota la normativa que l'afecti com són, entre d'altres, la futura llei d'organització de l'Administració de la Generalitat i del seu sector públic institucional, així com la normativa reguladora dels pressupostos generals de la Generalitat de Catalunya.

Valoració: Proposta no atesa.

L'article 8 de l'Avantprojecte de llei estableix els termes en què aquesta norma s'aplica al personal al servei del Parlament de Catalunya i dels organismes estatutaris. En aquest sentit, la redacció de l'article s'ajusta al que disposa el Capítol V del Títol II de l'Estatut d'Autonomia de Catalunya, que regula les institucions estatutàries (Consell de Garanties Estatutàries, el Síndic de Greuges, la Sindicatura de Comptes i el Consell de l'Audiovisual de Catalunya).

Tanmateix, cal tenir en compte que, d'acord amb el mateix Estatut, la Comissió Jurídica Assessora i el Consell de Treball, Econòmic i Social de Catalunya tenen la consideració d'òrgans consultius del Govern, i la seva regulació es troba recollida en el Capítol III, secció segona del Títol II del text estatutari.

784/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

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

D'altra banda, en el nomenament dels membres de les institucions estatutàries hi ha intervenció del Parlament (proposta o designació/elecció), amb majories reforçades. Circumstància que no es compleix en el CTESC, segons els articles 3 i 4 de la Llei 7/2005, de 8 de juny, del Consell de Treball, Econòmic i Social de Catalunya.

Observació 4: El CTESC proposa revisar l'article 3.5 atès que es considera que podria ser redundant amb l'article 3.2.

Valoració: Proposta atesa.

En aquest sentit es suprimeix l'apartat 5 de l'article 3 de l'Avantprojecte de Llei:

~~5. En les referències a les administracions públiques que conté aquesta Llei s'entenen incloses les administracions i les entitats de l'apartat 2 d'aquesta disposició.~~

Observació 5: El CTESC considera necessari afegir un nou apartat a l'article 3 amb la redacció següent: "El personal que presta serveis públics ja sigui per encàrrec, conveni o contractació administrativa o que es financi bàsicament per aportació pública ha de tenir unes condicions de treball homologables al personal que realitza funcions similars amb una relació de serveis amb l'Administració pública que encarrega o financia aquells serveis."

Valoració: Proposta no atesa.

L'article 3 delimita amb claredat l'àmbit d'aplicació subjectiu i institucional de l'Avantprojecte de Llei, i disposa que s'aplica als empleats públics que presten serveis a les administracions públiques catalanes, definides en el seu apartat 2. Aquesta definició és coherent amb el marc competencial de la Generalitat en matèria de funció pública, tal com reconeix l'Estatut d'Autonomia de Catalunya.

La proposta que es formula no és jurídicament viable, les condicions laborals del personal al servei d'entitats privades, encara que prestin serveis públics, no pot emparar-se en una norma que regula l'ocupació pública. En el seu cas, la proposta podria ser més pròpia de regulació en la normativa de contractació pública.

Aquest personal no manté una relació estatutària ni laboral directa amb l'Administració, no pot ser inclòs dins l'àmbit d'aplicació d'una llei d'ocupació pública, i es regeix pel Text Refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, aprovat pel Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre i els convenis col·lectius d'aplicació.

Observació 6: El CTESC recomana separar l'article 6 en dos articles diferenciats, un per al personal tècnic, de gestió i d'administració i serveis de les universitats públiques catalanes, i un altre per al personal tecnòleg, tècnic de suport a la recerca i personal d'administració amb funcions de col·laboració en recerca dels centres CERCA i de la ICREA, amb l'objectiu de reflectir de manera més clara la normativa aplicable i les especificitats de cada col·lectiu.

Valoració: Proposta no atesa.

L'article 6 de l'Avantprojecte de Llei ja diferencia convenientment aquest personal en dos apartats. En l'apartat 1, el personal funcionari i laboral tècnic, de gestió i d'administració i serveis de les universitats públiques catalanes.

En l'apartat 2, en canvi, el personal tecnòleg i tècnic de suport a la recerca i el personal d'administració amb funcions de col·laboració i assistència en recerca, desenvolupament i innovació de gestió i d'administració i serveis de les universitats públiques catalanes, dels

785/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

785 de 838

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

Centres de Recerca de Catalunya (CERCA) i de la Institució Catalana de Recerca i Estudis Avançats (ICREA).

Observació 7: El CTEESC considera que en l'article 10 s'haurien d'establir mecanismes de seguiment i verificació que assegurin l'efectiva aplicació de les garanties previstes per al personal de les entitats de dret privat del sector públic, com ara informes periòdics o avaluacions de compliment per part dels òrgans competents.

Valoració: Proposta no atesa.

No s'escau incorporar el contingut que es proposa, doncs per raó de la matèria no és propi de l'Avantprojecte de llei de l'ocupació pública catalana. La proposta és més pròpia de la legislació pressupostària. Les entitats de dret privat del sector públic, tot i estar vinculades a l'administració, gaudeixen d'un cert grau d'autonomia en la gestió de recursos humans. Imposar informes periòdics o avaluacions externes podria vulnerar aquest principi, generant una ingerència excessiva en la seva gestió interna. D'altra banda, les entitats del sector públic estan subjectes a la fiscalització de la Sindicatura de Comptes i a la normativa de transparència.

Observació 8: El CTEESC recomana afegir a l'article 11.1 després de " [...] afecten les diverses administracions públiques catalanes" el següent: "i les seves persones treballadores".

Valoració: Proposta no atesa.

La redacció de l'article 11.1 de l'Avantprojecte ja és prou clara, fa referència expressa a que és l'òrgan col·legiat de consulta, informe i proposta *en relació amb les qüestions que en matèria d'ocupació pública afecten les diverses administracions públiques catalanes*.

Observació 9: El CTEESC recomana afegir a l'article 11.2 una nova lletra amb la redacció següent: "Sis vocals representants de les organitzacions sindicals més representatives de Catalunya.".

Valoració: Proposta no atesa.

El Consell de l'Ocupació Pública Catalana és l'òrgan de col·laboració entre les diferents administracions públiques catalanes en relació amb les qüestions que en matèria d'ocupació pública afecten les diverses administracions públiques catalanes.

El Consell de l'Ocupació Pública Catalana no és una reproducció del Consell Català de la Funció Pública (article 8 del Text únic dels preceptes de determinats textos legals vigents a Catalunya en matèria de funció pública, aprovat pel Decret Legislatiu 1/1997, de 31 d'octubre).

La participació dels sindicats queda preservada en l'àmbit de la negociació col·lectiva, segons allò previst als articles 208 i següents de l'Avantprojecte de llei. En aquest sentit, es crea una mesa comuna de negociació de les administracions públiques catalanes, *la Mesa de concertació i diàleg social de les administracions públiques catalanes*, per negociar les matèries i condicions de treball comunes a la totalitat del personal de les administracions públiques catalanes.

Observació 10: En l'article 11.3 a) el CTEESC, d'una banda, recomana aclarir que el termini màxim d'un mes hauria de ser des del moment en què es rep la sol·licitud i, d'altra banda, recomana substituir "projectes de reglament" per "projectes de decret".

Valoració: Proposta atesa parcialment.

786/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

786 de 838



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

No cal aclarir el moment d'inici del còmput del termini per emetre l'informe, atès que és una qüestió que ja preveu la normativa de procediment administratiu, la Llei 39/2015, d'1 d'octubre, del procediment administratiu comú de les administracions públiques i la Llei 26/2010, del 3 d'agost, de règim jurídic i de procediment de les administracions públiques de Catalunya.

En canvi, sí que s'atén la substitució dels termes "projectes de reglament" per "projectes de decret", de manera que la lletra a) de l'article 11.3 queda redactada en els termes següents:

*a) Informar, en el termini màxim d'un mes, dels avantprojectes de llei i projectes de **reglament decret** i altres disposicions de caràcter general relatius a l'ocupació pública que afectin les administracions públiques catalanes.*

Observació 11: En l'article 11.3 b), el CTESC recomana aclarir l'expressió "proposar criteris aplicables de les normes".

Valoració: Proposta no atesa.

Entenem que l'expressió és clara, en el sentit que atribueix al Consell de l'Ocupació Pública Catalana la funció de proposta de pautes o directrius que ajudin a interpretar, aplicar o implementar correctament les normes amb rang de llei i disposicions de caràcter general en matèria d'ocupació pública amb afectació a les administracions públiques catalanes.

Observació 12: L'article 11.4 no estableix terminis, quòrum ni publicitat dels acords. El CTESC considera que l'absència de procediments i garanties pot debilitar la seva eficàcia i el seu valor institucional. Per coherència amb els principis de bona regulació i transparència, el CTESC considera que els acords i informes del Consell haurien de ser públics i traçables a través del Portal de l'Ocupació Pública Catalana, que s'hauria d'establir l'obligació d'elaborar una memòria anual, i també seria recomanable, entre d'altres qüestions, preveure terminis per a l'emissió d'informes.

Valoració: Proposta no atesa.

Cal tenir en compte que el Consell de l'Ocupació Pública Catalana, en tot allò no previst en l'Avantprojecte de llei o en el seu reglament d'organització i funcionament, li serà d'aplicació el règim jurídic aplicable als òrgans col·legiats i la normativa de procediment administratiu comú.

Pel que fa a la proposta de publicar els informes i propostes d'aquest òrgan és una qüestió que es regirà pel que determina la normativa de transparència.

Observació 13: El CTESC recomana substituir, en l'article 16 a), "projectes de reglament" per "projectes de decret".

Valoració: Proposta atesa.

La lletra a) de l'article 16 queda redactada en els termes següents:

*a) Sotmetre a informe del Consell de l'Ocupació Pública Catalana els avantprojectes de llei i projectes de **reglament decret** i altres disposicions de caràcter general relatius a l'ocupació pública que poden afectar les diverses administracions públiques catalanes.*

Observació 14: El CTESC recomana afegir a l'article 16 una lletra amb la redacció següent: "j) Vetllar pel compliment de les normes en matèria de llibertat sindical, participació i negociació

787/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

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

per part dels representants de les persones treballadores de les administracions públiques de Catalunya”.

Valoració: Proposta no atesa.

L'article 16 ja preveu que correspon a la persona titular de la secretaria sectorial competent en matèria d'ocupació pública la funció de *i) Vetllar pel compliment de les normes en matèria d'ocupació pública, avaluar les polítiques concretes de personal i exercir la inspecció general en matèria de personal, amb l'objectiu que es compleixin les normes en matèria d'ocupació pública, especialment les relatives als codis de conducta, incompatibilitats i avaluació de l'acompliment*. D'altra banda, les funcions que es proposa incorporar són més pròpies de la jurisdicció social.

Observació 15: El CTESC recomana suprimir de l'article 17.1) el següent: “i, si escau, execució dels assumptes referents a l'ocupació pública de l'Administració de la Generalitat”.

Valoració: Proposta atesa.

De tal manera que l'apartat 1 de l'article 17 article queda redactat de la forma següent:

1. La Comissió Tècnica de l'Ocupació Pública és l'òrgan de coordinació, consulta i, ~~si escau, execució~~ dels assumptes referents a l'ocupació pública de l'Administració de la Generalitat i està integrada al departament competent en matèria d'ocupació pública.

Observació 16: El CTESC recomana suprimir de l'article 17.3) les lletres b) i c).

Valoració: Proposta no atesa.

La Comissió Tècnica de l'Ocupació Pública, com a òrgan tècnic és el més adequat per exercir aquestes funcions d'aprovar els intervals que corresponen a cada cos i escala, dins els nivells en què es classifiquen els llocs de treball, així com d'aprovar o modificar les funcions dels llocs de treball, així com les relacions de llocs de treball i els instruments de gestió de llocs de treball complementaris, d'acord amb les directrius i els criteris establerts per la secretaria sectorial competent en matèria d'ocupació pública.

Tanmateix, la proposta contempla la supressió d'aquestes lletres sense determinar expressament quin òrgan hauria d'assumir la competència.

Observació 17: El CTESC recomana substituir a l'article 20.1.d) el verb “convocar” pel verb “executar”.

Valoració: Proposta atesa parcialment.

En aquest sentit, es modifica la lletra d) de l'apartat 1 de l'article 20, que queda redactat de la forma següent:

*d) Convocar i **executar** processos selectius d'accés a l'ocupació pública i processos d'acreditació de coneixements i competències professionals que habilitin la mobilitat interadministrativa del personal funcionari entre les administracions públiques catalanes.*

Observació 18: El CTESC recomana afegir un paràgraf a la lletra a) de l'article 20.1, amb el següent text: “L'Escola d'Administració Pública de Catalunya garantirà programes de formació i desenvolupament professional específics per al personal de l'Administració local, dissenyats conjuntament amb les entitats municipalistes i les organitzacions sindicals.”.

788/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

788 de 838

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

Valoració: Proposta no atesa.

Cal tenir en compte que la lletra a) de l'article 20, apartat 1 de l'Avantprojecte de Llei ja conté una previsió per tal d'incloure les funcions relatives a l'aprenentatge, la formació i el desenvolupament professional dels empleats públics de les administracions públiques catalanes, però tot respectant l'autonomia local i universitària.

D'altra banda, com sigui que l'article 20 no conté una regulació exhaustiva de l'Escola d'Administració Pública de Catalunya, considerem que l'observació és més pertinent que s'efectuï en el marc de la tramitació de l'Avantprojecte de Llei de l'Escola d'Administració Pública de Catalunya.

Observació 19: El CTESC recomana suprimir l'article 20.1.e).

Valoració: Proposta no atesa.

No es justifica la motivació de la supressió d'aquesta lletra, i tampoc es fa cap proposta concreta de quin òrgan hauria d'assumir la competència de nomenar els funcionaris de l'Administració de la Generalitat. La inclusió d'aquesta funció consta convenientment raonada a l'apartat V.6. de la memòria de valoració d'observacions.

Observació 20: En relació amb l'article 23, el CTESC considera que s'hauria de reforçar la regulació del personal interí establint límits temporals i justificacions més estrictes dels nomenaments (per exemple, acotant les condicions per a l'"execució de programes de caràcter temporal" ex. article 10.1.c EBEP), així com mecanismes de control de la seva durada i cessament, per garantir la coherència amb la Directiva 1999/70/CE i reduir la temporalitat estructural.

Valoració: Proposta atesa parcialment.

La regulació de l'article 23 inicialment es preveia en uns termes més exhaustius. Tanmateix, segons es recull en l'apartat V.6. d'aquesta memòria de valoració d'observacions, s'ha optat per una nova redacció que es remet a la normativa bàsica, atès que la unitat impulsora de la present iniciativa ha tingut coneixement que hi haurà una propera reforma del Text refós de la Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic, aprovat pel Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, que impactarà especialment en la regulació del personal funcionari interí. Així, si es manté la regulació exhaustiva prevista en anteriors versions de l'Avantprojecte de Llei, aquesta quedarà superada i haurà de ser objecte de modificació per tal d'adequar-se a la norma bàsica.

No obstant això, per tal d'incrementar la concreció, es completa la redacció de l'apartat 5 de l'article 34 per tal d'incloure una definició del que s'ha d'entendre per programa temporal. De tal manera que l'apartat 5 de l'article 34 queda redactat en els termes següents:

5. Excepcionalment, poden existir llocs de treball de caràcter conjuntural no previstos a la relació de llocs de treball per a l'execució de programes temporals o per atendre les càrregues de treball que no poden ser acomplertes amb els recursos ordinaris existents. Les retribucions d'aquests llocs de treball seran homologables a les dels llocs de caràcter estructural.

Els programes temporals han de respondre a un objecte d'actuació prèviament definit, aliè al funcionament ordinari i habitual, i sense caràcter recurrent, que tingui origen en una norma o instrument acordat per l'òrgan de govern competent.

789/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

789 de 838

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

Observació 21: L'article 24.2 fa una enumeració de la tipologia de personal laboral: "2. El personal laboral pot tenir la condició de fix, indefinit o temporal". El CTESC considera que caldria afegir el personal indefinit no fix declarat per sentència judicial (del qual es fa esment a la disposició addicional primera) i al fix "condicionat" en els casos de reversió.

Valoració: Proposta atesa parcialment.

Tal com es recull en l'apartat V.6. de la present memòria de valoració d'observacions, aquest article ha estat objecte de modificació per tal d'incorporar el personal laboral indefinit, per seguir la classificació de la lletra c), apartat 2 de l'article 8 del Text refós de la Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic, aprovat pel Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre.

La disposició addicional primera de l'Avantprojecte de llei fa expressa referència al règim jurídic del personal laboral per temps indefinit no fix en compliment de sentència judicial. Així, s'inclou en aquesta disposició addicional el denominat personal fix "condicionat" tenint en compte la interpretació que en aquest sentit ha fet el Tribunal Suprem en la sentència núm. 85/2002, de 28 de gener de 2022, recurs per a la unificació de doctrina 3781/2020.

De tal manera que la disposició addicional primera queda redactada en els termes següents:

Disposició addicional primera. Règim jurídic del personal laboral per temps indefinit no fix en compliment de sentència judicial i del personal laboral fix condicionat.

1. El compliment de la sentència ferma que reconeix la condició de personal laboral per temps indefinit no fix s'ha de dur a terme mitjançant una resolució administrativa de l'òrgan competent que ha de concretar, com a mínim i en funció del que disposi la sentència esmentada, el grup i categoria professional, retribucions, jornada de treball i conveni aplicable.

2. El personal laboral per temps indefinit no fix manté aquesta condició fins a la cobertura reglada del lloc de treball que ocupa mitjançant processos de selecció o provisió definitiva, l'amortització del lloc de treball ocupat o bé quan adquireixi la condició de personal funcionari de carrera o personal laboral fix de qualsevol administració pública.

3. Quan es produeix una subrogació de personal procedent d'un operador econòmic privat, aquest personal es subroga com a personal laboral fix condicionat, al qual se li reconeix el manteniment de la condició de personal laboral fix que ostentava a l'empresa cedent, i resta vinculat exclusivament a l'activitat o al servei objecte de la transmissió.

Observació 22: A l'article 25.4 no s'estableix l'obligació de publicitat periòdica i actualitzada dels nomenaments, cessaments i retribucions del personal eventual, d'acord amb el que estableix la Llei 19/2014 de transparència. El CTESC considera que seria convenient reforçar les garanties de transparència i control, assegurant la publicació efectiva i actualitzada de tots els nomenaments i cessaments.

Valoració: Proposta no atesa.

L'article 25.4 de l'Avantprojecte de llei ja estableix que tant el nomenament com el cessament del personal eventual s'ha de publicar en el *Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya* o en el butlletí oficial que correspongui.

Observació 23: El CTESC recomana suprimir l'apartat 9 de l'article 25.

790/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

790 de 838

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

Valoració: Proposta no atesa.

No es justifica el motiu de la supressió.

Si bé l'article 31 del Text refós de la Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic, aprovat pel Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre reconeix de forma genèrica el dret a la negociació col·lectiva als empleats públics, la resta de l'articulat només preveu i concreta la negociació col·lectiva del personal funcionari i laboral.

Per una banda, el personal funcionari i laboral pot ser elector i elegible i, per tant, tenen representació als òrgans de representació i negociació col·lectiva. En canvi, com que el personal directiu i el personal eventual no pot ser elector ni elegible, els manca el fonament de la negociació col·lectiva, que és la representació. Per tant, s'ajusta a dret la previsió que *"La determinació de les condicions de treball del personal eventual no té la consideració de matèria objecte de negociació col·lectiva a l'efecte d'aquesta Llei"*. El contrari suposaria negociar condicions de treball de forma col·lectiva sense representació en els òrgans de representació.

D'altra banda, tot i que, a diferència de l'article 13, l'article 12 del Text refós de la Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic, aprovat pel Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre no especifica que la determinació de les condicions de treball del personal eventual no té la consideració de matèria objecte de negociació col·lectiva, aquest extrem es desprèn de la naturalesa del nomenament i funcions del personal eventual, en comparació amb el personal directiu. És a dir, si les condicions del personal directiu no són objecte de negociació col·lectiva (art. 13 del TREBEP) perquè la seva designació és només en funció de mèrits, capacitat i idoneïtat i ha d'exercir les seves funcions exclusivament d'acord amb els criteris d'eficàcia i eficiència, amb més raó les condicions de treball del personal eventual no té la consideració de matèria objecte de negociació col·lectiva perquè el nomenament i cessament són lliures i només requereix la confiança de l'òrgan que el nomena.

Observació 24: El CTESC recomana coordinar el capítol II del títol III amb l'Avantprojecte de Llei de la Direcció pública professional de la Generalitat de Catalunya i el seu sector públic institucional, que actualment s'està tramitant.

Valoració: Proposta atesa.

El capítol II del títol III, que inclou l'article 26 de l'Avantprojecte de Llei de l'ocupació pública catalana és plenament coherent i coordinat amb tots els articles i disposicions de l'Avantprojecte de Llei de la Direcció pública professional de la Generalitat de Catalunya i el seu sector públic institucional. Concretament, l'esmentat article 26 actua com a marc general aplicable a totes les administracions públiques catalanes, mentre que l'Avantprojecte de Llei de la Direcció pública professional de la Generalitat de Catalunya i el seu sector públic institucional desenvolupa el règim jurídic específic de la direcció pública professional per a l'Administració de la Generalitat i el seu sector públic institucional. En aquest sentit, s'ha treballat per tal que entre aquests dos avantprojectes de Llei no hi hagi contradicció, sinó congruència i complementarietat.

Observació 25: Pel que fa a l'article 26.1, el CTESC recomana, d'una banda, eliminar "i de les seves entitats de dret públic" i la lletra j) i, d'altra banda, recomana aclarir que no s'han de realitzar totes les funcions descrites per considerar-se personal directiu públic professional.

Valoració: Proposta no atesa.

791/838

Doc.original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

791 de 838

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

No s'ofereix cap raonament per sostreure les entitats de dret públic dependents de les administracions públiques de l'aplicació d'aquest article de l'Avantprojecte de llei. Extrem que, d'altra banda, no aniria en el sentit d'allò previst a l'Avantprojecte de llei de la Direcció Pública Professional de la Generalitat de Catalunya i el seu sector públic institucional, que busca assolir un model català de direcció pública professional que permeti consolidar un sistema directiu propi i coherent amb els valors del servei públic català. Amb l'establiment d'un model únic i integrat per al conjunt de l'Administració de la Generalitat i el seu sector públic institucional, es garanteix la coherència del model, la professionalitat i la responsabilitat en la gestió. Alhora s'enforteix la capacitat de gestió pública i la confiança ciutadana, millorant la qualitat institucional i la rendició de comptes.

D'altra banda entenem que amb la redacció actual de l'apartat 1 de l'article 26 de l'Avantprojecte de llei de l'ocupació pública catalana ja queda clar que cal realitzar totes les funcions descrites per considerar-se personal directiu públic professional. Mentre que la lletra j) de l'apartat 1 de l'article 26 preveu la possibilitat que cada administració pública en pugui atribuir d'altres.

Observació 26: El CTESC recomana suprimir a l'article 29, referent als grups de classificació professional, els subgrups A1 i A2 deixant exclusivament el grup A.

Valoració: Proposta no atesa.

No s'entén la finalitat de l'observació. La regulació de l'article 29 es fa en el sentit establert per la norma bàsica, això és, l'article 76 del Text refós de la Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic, aprovat pel Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre.

Observació 27: El CTESC recomana suprimir a l'article 29, referent als grups de classificació professional, els subgrups C1 i C2, deixant exclusivament el grup C i determinar la titulació necessària per accedir a aquest grup.

Valoració: Proposta no atesa.

No s'entén la finalitat de l'observació. La regulació de l'article 29 es fa en el sentit establert per la norma bàsica, això és, l'article 76 del Text refós de la Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic, aprovat pel Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre.

Observació 28: El CTESC recomana afegir a l'article 29.1 una lletra amb la redacció següent: "Agrupacions professionals sense requisit de titulació."

Valoració: Proposta atesa.

De tal manera que l'apartat 1 de l'article 29, queda redactat de la forma següent:

1. Els cossos i escales es classifiquen, d'acord amb el nivell de titulació exigida per accedir-hi, en els grups i subgrups següents:

a) Grup A, subgrups A1 i A2.

L'accés als cossos i escales classificats en aquest grup requereix disposar d'una titulació universitària oficial de grau o de doctorat. En els supòsits en els quals una llei exigeixi un altre títol universitari, és aquest el que s'ha d'acreditar.

Els cossos i escales es classifiquen en cada subgrup en funció del nivell de responsabilitat de les funcions que s'han d'exercir i de les característiques de les proves d'accés.

792/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

792 de 838

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

b) Grup B.

L'accés a cossos i escales classificats en aquest grup requereix disposar del títol de tècnic superior.

c) Grup C, subgrups C1 i C2.

L'accés als cossos i escales classificats en el subgrup C1 requereix disposar del títol de batxiller o tècnic.

L'accés als cossos i escales classificats en el subgrup C2 requereix disposar del títol de graduat en educació secundària obligatòria.

d) Agrupacions professionals sense requisit de titulació

Les administracions públiques catalanes poden crear agrupacions professionals de funcionaris sense requisit de titulació, per a l'accés a les quals no s'exigeix tenir cap de les titulacions previstes en el sistema educatiu.

En consonància, es modifica la disposició addicional vuitena, que queda buida de contingut:

Disposició addicional vuitena. **Agrupacions professionals sense requisit de titulació**

~~1. Les administracions públiques catalanes poden crear agrupacions professionals de funcionaris sense requisit de titulació.~~

~~2. Quan aquesta Llei fa referència a cossos i escales s'han d'entendre incloses les agrupacions professionals de funcionaris sense requisit de titulació.~~

Observació 29: Pel que fa a l'article 29.1, el CTESC recomana afegir una escala: "Grup de personal d'activitats de suport addicionals. L'accés als cossos i escales classificats en aquest grup no requereix disposar d'un títol específic de formació reglada i el nivell màxim requerit d'alguna de les llengües oficials de Catalunya no podrà ser superior a l'A. L'accés a aquest grup està reservat a persones que acreditin la condició de discapacitat amb un grau igual o superior al 33%, sent com a mínim un 25% resultant d'una discapacitat intel·lectual i/o del desenvolupament. Les proves per a l'accés a aquest grup estaran adaptades d'acord a la legislació vigent sobre lectura fàcil per tal de promoure l'accessibilitat universal regulada a l'article 2.2 k)".

Valoració: Proposta no atesa.

Aquesta reserva que es proposa no és prevista al Text refós de la Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic, aprovat pel Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre (TREBEP), que és la norma bàsica. L'Avantprojecte de Llei ja preveu la reserva de places per a l'accés de persones amb discapacitat, que es troba vinculada a l'oferta d'ocupació pública, de conformitat amb el previst a l'article 59 del Text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic, aprovat pel Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre. Correspon, per tant, a cada administració amb competència per a l'aprovació de la seva oferta d'ocupació pública atendre a l'esmentada reserva de places en el percentatge i els termes establerts legalment.

Observació 30: El CTESC recomana afegir a l'article 30.3 una nova lletra amb la redacció següent: "e) Les condicions per a la promoció professional vertical i horitzontal."

Valoració: Proposta atesa.

793/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

793 de 838

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

En conseqüència, l'apartat 3 de l'article 30 queda redactat de la manera següent:

3. Les lleis de creació de cossos i escales han de determinar el següent:

a) La seva denominació.

b) El grup o subgrup de classificació i, si escau, la titulació o titulacions específiques exigides per accedir-hi.

c) Les funcions genèriques atribuïdes al cos.

d) Les escales del cos, si escau. Les funcions atribuïdes a les escales es poden regular per reglament.

e) Les condicions per a la promoció professional vertical i horitzontal.

Observació 31: L'article 34.5 diu que excepcionalment podran existir llocs de treball de caràcter conjuntural per atendre les càrregues de treball que no poden ser acomplertes amb els recursos ordinaris existents. En aquest sentit, el CTESC considera que caldria concretar en quines circumstàncies extraordinàries es pot recórrer a aquests llocs de treball temporals (per increments ocasionals i imprevisibles de la càrrega de feina, per exemple).

Valoració: Proposta atesa parcialment.

L'article 34.5 inclou de forma suficientment explícita que aquests llocs són per a l'execució de programes temporals o per atendre les càrregues de treball que no poden ser acomplertes amb els recursos ordinaris existents -reforços-.

Particularment, cal tenir en compte que la Comissió d'Experts per a la Definició de l'Estratègia de Transformació de l'Administració de la Generalitat de Catalunya i la Millora dels Serveis Públics (CETRA), en els seus Informes finals inclou una proposta de la redacció d'aquest apartat de l'article 34 (antic article 36 -en la versió lliurada a la CETRA-) en els termes que figura a la redacció actual de l'Avantprojecte de llei. La CETRA especifica que aquests llocs permeten a les administracions reaccionar davant de necessitats imprevistes o emergents sense quedar atrapades en estructures rígides. Poden ser essencials per gestionar projectes innovadors, atendre pics de demanda o cobrir noves polítiques públiques de manera eficient.

No obstant això, per tal d'incrementar la concreció, es completa la redacció de l'apartat 5 de l'article 34 per tal d'incloure una definició del que s'ha d'entendre per programa temporal. De tal manera que l'apartat 5 de l'article 34 queda redactat en els termes següents:

5. Excepcionalment, poden existir llocs de treball de caràcter conjuntural no previstos a la relació de llocs de treball per a l'execució de programes temporals o per atendre les càrregues de treball que no poden ser acomplertes amb els recursos ordinaris existents. Les retribucions d'aquests llocs de treball seran homologables a les dels llocs de caràcter estructural.

Els programes temporals han de respondre a un objecte d'actuació prèviament definit, aliè al funcionament ordinari i habitual, i sense caràcter recurrent, que tingui origen en una norma o instrument acordat per l'òrgan de govern competent.

Observació 32: El CTESC considera que cal afegir un paràgraf a l'article 38 amb el següent text: "El personal afectat conservarà íntegrament els seus drets retributius, de carrera i sindicals. La creació d'aquestes fórmules requerirà participació paritària de les organitzacions sindicals."

794/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

794 de 838

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

Valoració: Proposta no atesa.

Les previsions d'aquest article es refereixen a l'habilitació per agrupar llocs de treball o per crear llocs de treball a temps parcial, en cap cas regulen el règim de prestació del personal que els ocupa, motiu pel qual no es pot incorporar l'observació proposada. En aquest sentit, cal tenir en compte que la Comissió d'Experts per a la Definició de l'Estratègia de Transformació de l'Administració de la Generalitat de Catalunya i la Millora dels Serveis Públics (CETRA), en els seus Informes finals inclou una proposta de la redacció d'aquest article 38 (antic article 40 -en la versió lliurada a la CETRA-) en uns termes quasi idèntics a la redacció actual que figura a l'Avantprojecte de llei.

D'altra banda, la CETRA també recomana que l'Avantprojecte de llei es centri en definir els grans principis rectors del model d'ocupació pública catalana, que s'eviti un excés normatiu que pot generar contradiccions, rigidesa i complexitat innecessària. I en aquest sentit, proposa un enfocament més simplificat i modular, que permeti desplegar reglamentàriament els aspectes operatius en funció de les necessitats de cada administració.

Observació 33: Tot i que l'article 39.2 ja estableix l'obligació de publicació anual de les relacions de llocs de treball de l'Administració de la Generalitat, el CTESC considera convenient especificar que aquesta informació s'ha de difondre en format obert, consultable i amb indicació de la data d'efectes, per garantir la seva actualització i la seva reutilització conforme als principis de publicitat activa i de dades obertes.

Valoració: Proposta no atesa.

El contingut que es proposa incorporar en l'article 39 no és objecte de l'Avantprojecte de llei.

Aquesta matèria ja figura oportunament regulada a la Llei 19/2014, del 29 de desembre, de transparència, accés a la informació pública i bon govern, i al Decret 8/2021, de 9 de febrer, sobre la transparència i el dret d'accés a la informació pública.

Observació 34: El CTESC recomana que en el segon paràgraf de l'article 39.2 s'afegeixi que la relació de llocs de treball s'ha de publicar al web quan no es disposi de seu electrònica corporativa.

Valoració: Proposta no atesa.

La Llei 39/2015, d'1 d'octubre, del procediment administratiu comú de les administracions públiques (Llei 39/2015), i la Llei 40/2015, d'1 d'octubre, de règim jurídic del sector públic (Llei 40/2015), consagren el dret de les persones a relacionar-se per mitjans electrònics amb les administracions públiques, simplificant l'accés als mateixos, i reforcen l'ús de les tecnologies de la informació i les comunicacions (TIC) en les administracions públiques, tant per millorar l'eficiència de la seva gestió com per potenciar i afavorir les relacions de col·laboració i cooperació entre elles. En aquest sentit, la Llei 40/2015 preveu als articles 38 i 39 la seu electrònica i el portal d'internet. Aspectes que també trobem desenvolupats al Reglament d'actuació i funcionament del sector públic per mitjans electrònics, aprovat pel Reial decret 203/2021, de 30 de març, així com al Decret 76/2020, de 4 d'agost, d'Administració digital.

Per poder aplicar les previsions de la Llei 39/2015 i la Llei 40/2015 que disposen el funcionament electrònic de les administracions i el seu sector públic, s'ha de disposar d'un punt d'accés general electrònic i una seu electrònica.

795/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

795 de 838

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

Finalment, cal tenir en compte que també hi ha els mitjans de publicitat activa que la normativa de transparència ja preveu.

Observació 35: El CTESC recomana substituir la lletra e) de l'article 40.1 per la següent: "e) Tots els requisits per ocupar-lo i els mèrits específics que es tindran en compte per a la seva provisió inclosos els de caràcter aptitudinal si fos el cas".

Valoració: Proposta no atesa.

L'article 40 de l'Avantprojecte de llei estableix el contingut mínim que han de tenir les relacions de llocs de treball. Aquest contingut inclou, a més dels elements previstos pel Text refós de la Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic aprovat pel Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, els requisits essencials per a l'ocupació del lloc, la unitat orgànica d'adscripció i la localitat o sector territorial d'actuació. Aquests elements es consideren determinants, ja que aporten seguretat jurídica i constitueixen una garantia per als empleats públics, tot mantenint la necessària flexibilitat en la gestió dels recursos humans. Així, pel que fa als mèrits específics que es tindran en compte per a la seva provisió, és un contingut que queda descentralitzat en l'instrument de gestió dels llocs de treball.

En aquest marc, s'ha optat per un model que, tot respectant el que disposa la normativa bàsica, evita una regulació excessivament extensa o restrictiva. L'objectiu és preservar l'autonomia i la capacitat d'autoorganització de les administracions locals i de les universitats públiques catalanes.

Observació 36: El CTESC recomana afegir una nova lletra a l'article 40.1 amb el següent contingut: "f) el número-codi del lloc de treball que l'identifiqui respecte de tota la resta".

Valoració: Proposta atesa parcialment.

S'afegeix el contingut proposat, però només per l'àmbit de l'Administració de la Generalitat, per tal de no afectar la resta d'administracions públiques catalanes.

Així, l'apartat 1 de l'article 40 queda redactat de la forma següent:

1. Les relacions de llocs de treball han de contenir, com a mínim, les característiques següents per a cadascun dels llocs de treball:

- a) Denominació, unitat orgànica d'adscripció i localitat o sector territorial d'actuació.*
- b) Grup o subgrup de classificació, cos, escala o categoria professional.*
- c) Naturalesa i tipologia del lloc i sistema de provisió.*
- d) Retribucions complementàries, complements salarials o, si escau, assignació de nivells retributius.*
- e) Requisits essencials per a ocupar-lo.*

f) En l'àmbit de l'Administració de la Generalitat, el número o codi identificador del lloc de treball que el distingeixi de la resta.

Observació 37: El CTESC recomana afegir un nou apartat a l'article 40: "3. Les places incloses a la relació de llocs de treball obligatòriament han de estar dotades pressupostàriament".

796/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

796 de 838

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

Valoració: Proposta no atesa.

L'article 40 de l'Avantprojecte de llei determina el contingut mínim de les relacions de llocs de treball, que inclou, a més del contingut mínim previst al Text refós de la Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic aprovat pel Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, els requisits essencials d'ocupació del lloc de treball i la unitat orgànica d'adscripció i localitat o sector territorial d'actuació, atès que es consideren un element determinant i aporten seguretat jurídica i són una garantia pels empleats públics, sense perjudicar la flexibilitat en la gestió dels recursos humans.

A la lletra d) de l'article 40 s'exigeix que a la RLT hi figurin també les retribucions complementàries, complements salarials o, si escau, assignació de nivells retributius.

D'altra banda, en el sentit que demaneu, l'article 44 de l'Avantprojecte de llei ja regula les plantilles pressupostàries, que és l'instrument tècnic que vincula la gestió del personal i la gestió pressupostària. Les plantilles relacionen la totalitat de les places dotades pressupostàriament, classificades en grups i subgrups i, dins d'aquests, en cossos, escales o categories professionals. Les plantilles inclouen les places de personal funcionari, laboral, eventual i personal directiu públic professional.

Observació 38: El CTESC recomana afegir al final de l'article 43.1 el següent: "[...] i incloent, si escau, els mecanismes d'adaptació a persones amb discapacitat".

Valoració: Proposta no atesa.

L'apartat 4 de l'article 53 de l'Avantprojecte de llei preveu que s'han d'establir per reglament els sistemes d'adaptació dels llocs de treball adjudicats a les necessitats de les persones amb discapacitat mitjançant protocols específics, així com els col·lectius que, per les seves especificitats, són exclosos de la reserva de places en les proves selectives corresponents.

D'altra banda, l'article 132, lletra u) de la norma estableix com a dret individual dels empleats públics de les administracions públiques catalanes el dret a l'accessibilitat al lloc de treball i als processos, espais, instal·lacions i activitats, garantint els ajustos raonables per posar-los a disposició de les persones amb discapacitat.

Els mecanismes d'adaptació dels llocs de treball han de ser flexibles i personalitzats, de manera que s'ajustin a les necessitats de la persona que hagi d'ocupar el lloc, i no a la inversa, prèvia valoració per part d'un equip multiprofessional de valoració, com a òrgan especialitzat.

Observació 39: El CTESC recomana afegir una nova lletra a l'article 43.2, amb la redacció següent: "f) Mesures d'adaptació i suports específics, temporals o permanents, derivats de les necessitats de les persones amb discapacitat que ocupin o puguin ocupar el lloc de treball, si escau.".

Valoració: Proposta no atesa.

Ens remetem a la valoració anterior per tal d'evitar reiteracions innecessàries.

Observació 40: El CTESC recomana afegir un nou apartat a l'article 44 amb la redacció següent: "7. Les plantilles pressupostàries han de regular expressament els costos derivats de la publicació de processos selectius reservats per a persones amb discapacitat intel·lectual considerant també els costos derivats de la provisió de serveis de suports professionalitzats en el lloc de treball (Treball amb suport), els ajustos raonables i les adaptacions que els siguin necessàries per al desenvolupament de les seves funcions.".

797/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

797 de 838

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

Valoració: Proposta no atesa.

L'article 44 de l'Avantprojecte de Llei defineix el concepte de plantilla pressupostària, com a instruments tècnics que vinculen la gestió del personal i la pressupostària, relacionen la totalitat de les places dotades pressupostàriament, classificades en grups i subgrups i, dins d'aquests, en cossos, escales o categories professionals.

La proposta de redacció plantejada no encaixa amb el concepte, naturalesa i funció de la plantilla pressupostària, sinó més aviat fa referència a l'àmbit de la planificació pressupostària.

Observació 41: Pel que fa a l'article 47.1, el CTESC considera que s'hauria de concretar qui ha de validar o fer el seguiment dels plans i com s'han d'avaluar els resultats.

Valoració: Proposta no atesa.

Cal respectar la potestat d'autoorganització de cadascuna de les administracions públiques catalanes. D'altra banda, la lletra c) de l'apartat 6 de l'article 47 ja preveu que els plans de recursos humans han d'anar acompanyats d'una memòria justificativa que contingui els mecanismes de seguiment i d'avaluació dels resultats del pla.

Observació 42: El CTESC recomana afegir una nova lletra a l'article 47.3 amb la redacció següent: "l) Mesures específiques en relació amb les persones amb discapacitat".

Valoració: Proposta no atesa.

L'article 47.3 de l'Avantprojecte de Llei estableix un numerus apertus de mesures susceptibles de ser incorporades als plans estratègics i operatius de recursos humans de les administracions públiques catalanes. En conseqüència, no resulta necessari afegir una nova lletra amb el contingut proposat, atès que la manca d'enumeració expressa no impedeix la inclusió de mesures específiques relatives a les persones amb discapacitat en els esmentats instruments de planificació.

Tanmateix, no es considera que les actuacions proposades hagin de canalitzar-se a través dels plans estratègics i operatius de recursos humans, ja que aquests tenen una orientació específica vinculada directament a les polítiques d'ocupació pública.

En aquest sentit, la igualtat d'oportunitats, la no-discriminació i l'accessibilitat universal a l'ocupació pública de les persones amb discapacitat constitueixen un principi informador de l'ocupació pública catalana, conforme a l'article 2.2.k) de l'Avantprojecte de Llei.

A més, el text legal incorpora un nou enfocament pel que fa a l'accés a l'ocupació pública de les persones amb discapacitat, mitjançant la previsió de dos sistemes d'accés: l'ordinari, aplicable a qualsevol tipus de discapacitat, i l'específic, reservat a persones amb discapacitat intel·lectual. Aquest darrer sistema es configura com un procediment selectiu específic i independent, que coexisteix i és compatible amb el sistema ordinari. Les proves associades al sistema específic s'orienten a garantir una inclusió sociolaboral plena i efectiva en les administracions públiques catalanes.

Finalment, l'article 81 de l'Avantprojecte de Llei contempla la possibilitat d'adoptar mesures destinades a facilitar la promoció interna de les persones amb discapacitat.

798/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

798 de 838

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

Observació 43: El CTESC recomana afegir al final de l'article 47.6 a) el següent: "i d'inclusió de les persones amb discapacitat".

Valoració: Proposta no atesa.

La proposta no es considera pertinent, atès que l'article 47.6.a) de l'Avantprojecte de Llei ja preveu que els estudis de prospectiva i diagnosi inclosos en la memòria justificativa dels plans de recursos humans s'elaborin amb perspectiva de gènere i interseccional. Aquesta perspectiva interseccional implica, per definició, l'anàlisi de les diverses dimensions de desigualtat que poden confluir en les persones, inclosa la discapacitat, i per tant ja incorpora la inclusió de les persones amb discapacitat com a part de l'esfera d'anàlisi.

A més, la inclusió d'una menció específica a la discapacitat en aquest apartat podria generar un tractament desigual respecte d'altres col·lectius que també són objecte de protecció en el marc de la interseccionalitat, compromentent la coherència sistemàtica del text legal.

Cal recordar que la igualtat d'oportunitats, la no-discriminació i l'accessibilitat universal de les persones amb discapacitat constitueixen un principi informador de l'ocupació pública catalana, conforme a l'article 2.2.k) de l'Avantprojecte de Llei. Així mateix, el text legal ja preveu mesures específiques per a l'accés i la promoció interna de les persones amb discapacitat (articles 53, 54 i 81), per tal de garantir-ne la inclusió efectiva en les polítiques de recursos humans.

Per tot això, es considera que la proposta no aporta valor afegit al redactat actual i que la inclusió de la discapacitat ja queda degudament garantida en el marc normatiu de l'Avantprojecte de Llei.

Observació 44: El CTESC recomana incloure al final del segon paràgraf de l'article 48.1 el següent: "Les places reservades per a persones amb discapacitat intel·lectual de qualsevol oferta pública d'ocupació, i no només els processos exclusivament reservats per al col·lectiu, comptaran amb les següents mesures d'accessibilitat: publicació de temaris adaptats per part de l'Administració, proves adaptades cognitivament, i la posterior provisió de suports professionalitzats, ajustos i adaptacions de lloc de treball que els siguin necessàries per garantir el compliment de l'article 50 i) referent a les mesures per promoure l'accés a la funció pública, així com el compliment del punt i) que es refereix al desenvolupament de mesures d'accessibilitat en relació amb el personal amb discapacitat".

Valoració: Proposta no atesa.

El contingut que es proposa incloure no és propi de l'oferta d'ocupació pública. D'altra banda, el grau de concreció que es proposa és propi del desenvolupament reglamentari.

Observació 45: El CTESC recomana afegir al final de l'article 48.1 relatiu a l'oferta d'ocupació pública el següent paràgraf: "Així mateix, l'oferta d'ocupació pública ha de contenir totes les places cobertes amb personal interí d'acord amb el regulat en l'article 10.1.a) de l'EBEP, durant l'exercici anterior. Així com totes les places de personal amb previsió d'acollir-se a la jubilació parcial anticipada durant el període de vigència d'aquesta oferta d'ocupació pública".

Valoració: Proposta no atesa.

799/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

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

L'Avantprojecte de llei segueix la línia de l'article 70 del text refós de la Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic, aprovat pel Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre (TREBEP), i que també preveu que l'oferta pot contenir mesures derivades de la planificació de recursos humans.

L'article 10.4 del TREBEP, preveu en relació amb l'article 10.1 a) de la mateixa norma que "(...) les places vacants que ocupa el personal funcionari interí s'han de cobrir per mitjà de qualsevol dels mecanismes de provisió o mobilitat que preveu la normativa de cada administració pública.

No obstant això, transcorreguts tres anys des del nomenament del personal funcionari interí es produirà la fi de la relació d'interinitat, i la vacant només podrà ser ocupada per personal funcionari de carrera, llevat que el procés selectiu corresponent quedi desert, cas en què es podrà fer un altre nomenament de personal funcionari interí.

Excepcionalment, el personal funcionari interí pot romandre en la plaça que ocupa temporalment, sempre que s'hagi publicat la convocatòria corresponent dins del termini dels tres anys, a comptar de la data del nomenament del funcionari interí, i es resolgui d'acord amb els terminis que estableix l'article 70 del TREBEP. En aquest cas, hi pot romandre fins que es resolgui la convocatòria, sense que el seu cessament doni lloc a cap compensació econòmica."

D'altra banda, la disposició addicional dissetena del TREBEP també inclou les mesures adreçades a controlar la temporalitat en l'ocupació pública.

Observació 46: En l'article 50.2 h), el CTESC considera oportú que la norma fixi terminis màxims per al desenvolupament de les proves, així com una durada total ordinària no superior a un nombre determinat de mesos.

Valoració: Proposta no atesa.

L'article 50 de l'Avantprojecte de llei estableix principis que informen l'accés a l'ocupació pública catalana, per tant un contingut com el que es proposa no hi encaixa. D'altra banda, aquesta matèria no és pròpia de l'Avantprojecte de llei, sinó del desenvolupament reglamentari. En aquest sentit, així ho preveu el Decret 254/2025, de 25 de novembre, d'agilització i simplificació dels processos selectius d'accés a l'ocupació pública de l'Administració de la Generalitat, que a l'article 11 estableix el següent:

Article 11

Modificació de l'article 17 del Decret 28/1986

Es modifiquen les lletres *b* i *i* de l'article 17 del Decret 28/1986, de 30 de gener, del Reglament de selecció de personal de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, i s'hi addiciona la lletra *l*, que queda redactat de la manera següent:

800/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

300 de 838

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

"b) Declaració expressa que els òrgans de selecció no poden proposar el nomenament d'un nombre superior d'aspirants al de places convocades, excepte quan així ho estableixi la convocatòria."

"j) Període d'inici de les proves o els exercicis. La realització de les proves de la fase d'oposició no ha de superar el termini màxim de cinc mesos, o de set mesos en convocatòries que continguin més d'un procés de selecció o en què el nombre de persones sol·licitants sigui igual o superior a 1.500. El termini es compta a partir de la data de publicació de la convocatòria, si el tribunal qualificador s'ha constituït abans d'aquesta data, o bé a partir de la data de constitució del tribunal, si aquesta és posterior a la data de publicació de la convocatòria."

"l) Els mitjans de publicació dels actes administratius del procés selectiu, així com els criteris de publicació de les dades personals que continguin, d'acord amb el que estableix la normativa vigent en matèria de protecció de dades."

Observació 47: En l'article 51.1 g), el CTESC recomana incloure el moment o termini en què s'ha d'estar en condicions d'obtenir la titulació exigida.

Valoració: Proposta no atesa.

Aquestes previsions s'inclouen en les respectives bases de les convocatòries, en el sentit que la data de referència per al compliment dels requisits per a l'accés a la funció pública és la data de finalització del termini de presentació de sol·licituds, i aquests s'han de continuar complint fins a la data de presa de possessió com a personal funcionari de carrera.

En aquest sentit ho preveu el Decret 28/1986, de 30 de gener, del Reglament de selecció de personal de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, modificat pel Decret 254/2025, de 25 de novembre, d'agilització i simplificació dels processos selectius d'accés a l'ocupació pública de l'Administració de la Generalitat, que a l'article 25 preveu el següent:

"25.1 La verificació del compliment dels requisits que exigeix la convocatòria s'ha de dur a terme amb caràcter previ a la proposta de nomenament de personal funcionari de carrera.

25.2 Als aspirants que hagin de proposar-se per al nomenament com a personal funcionari de carrera respecte dels quals no s'hagi pogut comprovar el compliment de la totalitat dels requisits de participació se'ls ha de requerir que, en un termini màxim de deu dies hàbils, aportin la documentació acreditativa.

En qualsevol cas, en el mateix termini, els aspirants que hagin de ser proposats han de formalitzar, mitjançant el formulari normalitzat establert a aquest efecte, la declaració responsable que es disposa de la capacitat funcional per a l'exercici de les funcions del cos i escala i la declaració responsable que no es dona el supòsit de separació del servei o inhabilitació que estableix la normativa vigent. Així mateix, s'ha de formalitzar una declaració responsable de no estar inclòs en cap dels supòsits d'incompatibilitat que determina la legislació vigent, que se sol·licitarà l'autorització de compatibilitat o que s'exercirà l'opció que estableix l'article 10 de la Llei 21/1987, de 26 de novembre, d'incompatibilitats del personal al servei de l'Administració de la Generalitat.

801/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

801 de 838

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

La manca de presentació d'aquesta documentació dins del termini establert o la presentació per mitjans diferents als que estableixin les bases de la convocatòria impliquen la pèrdua del dret a ser proposat per al nomenament com a funcionari de carrera i l'exclusió del procés de selecció."

Observació 48: El CTESC recomana afegir a l'article 52, després de l'apartat 2, un nou apartat amb la redacció següent: "Podran accedir a l'ocupació pública, com a personal funcionari, les persones estrangeres no comunitàries sempre que la seva activitat no impliqui la participació directa o indirecta en l'exercici de les potestats públiques o en la salvaguarda dels interessos generals de l'Estat i de les administracions públiques en els termes que s'estableixin en aquesta llei."

Valoració: Proposta no atesa.

Es considera que la proposta no encaixa amb el model establert pel Text refós de la Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic, aprovat pel Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre (TREBEP). Així, l'article 57.5 del TREBEP disposa que: "Només per llei de les Corts Generals o de les assemblees legislatives de les comunitats autònomes es pot eximir del requisit de la nacionalitat per raons d'interès general per a l'accés a la condició de personal funcionari."

Això és, d'acord amb la literalitat de la redacció d'aquest apartat 5 de l'article 57 del TREBEP, l'exempció es configura de forma restrictiva, atès que s'utilitza l'adverbi "només", en el sentit que *únicament* es permet l'exempció del requisit de la nacionalitat si concorren dues condicions que han de concórrer cumulativament:

- que així ho disposi una norma amb rang de llei.
- que es fonamenti en raons d'interès general.

No obstant això, l'article 52.5 de l'Avantprojecte de llei ja preveu una obertura de l'accés a la funció pública a persones estrangeres, tot tenint en compte que l'adequada prestació de determinats serveis públics a la ciutadania pot requerir de nous perfils interculturals. Així, s'eximeix del requisit de nacionalitat en els sectors d'atenció a la ciutadania, els vinculats als sistemes i tecnologies de la informació i de les comunicacions, de la salut i dels serveis socials, així com en àmbits que requereixin d'alta especialització científica o tècnica.

Observació 49: El CTESC recomana substituir l'article 53.1 pel següent: "En les ofertes d'ocupació pública de les administracions públiques catalanes s'ha de reservar una quota no inferior al 10% de les vacants perquè siguin cobertes per persones amb discapacitat, de les quals el 2% ha de correspondre a persones amb discapacitat intel·lectual acreditada d'acord amb la normativa sectorial vigent."

Valoració: Proposta no atesa.

L'article 53 de l'Avantprojecte de llei està redactat en els termes de l'article 59 del Text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic, aprovat pel Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre.

802/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

802 de 838

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

Observació 50: El CTESC recomana la substitució del primer paràgraf de l'article 54.3 pel següent: "3. El sistema específic d'accés adreçat exclusivament a persones amb discapacitat intel·lectual consisteix en la convocatòria de processos selectius específics i independents en els quals poden participar, exclusivament, les persones que tinguin la condició legal de persones amb discapacitat intel·lectual amb un grau igual o superior al 33% dels quals com a mínim un 25% es correspon a una discapacitat intel·lectual i la resta a altres factors socials."

Valoració: Proposta no atesa.

L'article 54.3 de l'Avantprojecte de llei, tal com està redactat, exigeix la condició legal de persona amb discapacitat, la qual cosa implica un grau de discapacitat igual o superior al 33%, i estableix com a requisit addicional que, dins d'aquest percentatge, almenys un 25% correspongui a discapacitat intel·lectual. Aquesta doble exigència garanteix que el sistema específic s'adreci efectivament a les persones amb discapacitat intel·lectual, sense restringir ni condicionar la naturalesa de la resta de la discapacitat acreditada.

Observació 51: En l'article 55 el CTESC recomana afegir "amb discapacitat" després de "[...] adreçats a persones amb dificultats d'inserció laboral".

Valoració: Proposta no atesa.

Les persones amb discapacitat ja estan incloses dins el concepte de "persones amb dificultats d'inserció laboral", doncs la part final de l'article preveu "En qualsevol cas s'han de respectar les condicions generals de titulació i acreditar capacitat suficient per a l'acompliment de les funcions i tasques encomanades.". Per tant, la seva menció específica no aporta cap valor afegit.

D'altra banda, la inclusió explícita d'un col·lectiu concret com el de les persones amb discapacitat pot generar un efecte contrari al desitjat, en tant que podria interpretar-se com una limitació del concepte general de "persones amb dificultats d'inserció laboral", deixant fora altres col·lectius igualment vulnerables (com persones en risc d'exclusió social, joves extutelats, aturats de llarga durada, etcètera).

De la mateixa manera, cal recalcar que l'Avantprojecte de llei ja preveu un nou enfoc i una atenció específica en relació amb l'accés a l'ocupació pública de les persones amb discapacitat, que resta plasmat al llarg de diversos articles del text, com són l'article 2.2, lletra k); l'article 50.2, lletra i); l'article 53; l'article 54; l'article 60.2, lletra j); l'article 81.1, o l'article 112, entre d'altres.

Observació 52: En l'article 57.2 el CTESC recomana substituir "impulsar la representació paritària" per "garantir la representació paritària".

Valoració: Proposta no atesa.

L'article 57.2 de l'Avantprojecte de llei reproduïx fidelment el contingut de l'article 16 de la Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, mantenint-se dins dels termes estrictes que aquesta norma estableix.

803/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

803 de 838

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

Observació 53: El CTESC recomana afegir després del primer punt del primer paràgraf de l'article 57.5 el següent: "En el cas de processos selectius amb places reservades o convocatòries específiques per a persones amb discapacitat intel·lectual, el tribunal qualificador ha de comptar amb l'assessorament d'una persona designada pel departament competent en matèria d'inserció laboral i desenvolupament de processos selectius accessibles cognitivament. Aquesta persona assessora en aquest darrer cas tindrà veu i vot."

Valoració: Proposta no atesa.

D'acord amb el previst a l'article 57.5 de l'Avantprojecte de llei, els òrgans de selecció poden sol·licitar a l'òrgan convocant la incorporació de personal assessor, que actua amb veu però sense vot, per a totes o algunes de les proves selectives o la fase de concurs. La designació del personal assessor és pública i la seva actuació es limita a l'exercici de les seves especialitats tècniques i se sotmet als principis que regeixen l'actuació dels òrgans de selecció, incloses les causes d'abstenció i recusació. Per tant, les persones especialitzades en l'àmbit de la discapacitat poden participar com a assessores d'un òrgan de selecció.

L'article 63 de l'Avantprojecte de llei recull també la figura de l'equip multiprofessional de valoració.

D'altra banda, el vigent Decret 66/1999, de 9 de març, sobre l'accés a la funció pública de les persones amb discapacitat i dels equips de valoració multiprofessional, determina que correspon als equips multiprofessionals, en tant que serveis de valoració i orientació especialitzats, emetre els dictàmens en relació amb les persones discapacitades.

En un altre ordre de consideracions, convé fer palès que una persona que no és membre de l'òrgan de selecció pot tenir dret de veu, però no pot tenir dret de vot, tot això en aplicació del previst per l'article 312-3 de la Llei 4/2008 de 24 d'abril, del llibre tercer del Codi civil de Catalunya, relatiu a les persones jurídiques, atès que les disposicions d'aquest llibre operen com a dret comú a l'empara de l'article 111-4 de la Llei 29/2002, de 30 de desembre. Primera llei del Codi civil de Catalunya.

En el mateix sentit, convé fer present que tant l'article 14.2 de la Llei 26/2010, del 3 d'agost, de règim jurídic i de procediment de les administracions públiques de Catalunya, com l'article 19.4 de la Llei 40/2015, d'1 d'octubre, de règim jurídic del sector públic, preveuen que el secretari que no és membre de l'òrgan col·legiat té dret de veu, però no dret de vot.

Observació 54: El CTESC recomana substituir a l'article 59.4 el segon paràgraf pel següent: "Els sistemes selectius de personal laboral fix seran els d'oposició, concurs oposició, amb les característiques establertes, en l'apartat anterior, o concurs de valoració de mèrits."

Valoració: Proposta no atesa.

Els sistemes selectius de personal laboral fix, d'oposició i concurs oposició són els que garanteixen millor la finalitat principal de l'Avantprojecte de llei, que és assolir una ocupació pública més professional, eficaç, eficient i clarament orientada a la prestació d'un millor servei públic a la ciutadania. Per aquest motiu, el sistema de concurs de valoració de mèrits és excepcional.

804/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

804 de 838

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

D'altra banda, en aquest aspecte l'avantprojecte segueix la línia del que recull actualment el VI Conveni Col·lectiu únic d'àmbit de Catalunya del personal laboral de la Generalitat de Catalunya per al període 2004-2008, que preveu que només excepcionalment, es pot emprar el sistema de concurs per a l'accés a la condició de personal laboral fix, per seleccionar personal dels grups D i E, si no existeix certificat de professionalitat de la tasca pròpia de la categoria a desenvolupar.

Observació 55: El CTESC recomana suprimir "i les entitats del sector públic, inclòs el sector públic de la Generalitat" al segon paràgraf de l'art 59.6.

Valoració: Proposta no atesa.

No s'entén quin és l'objecte de la supressió proposada, més quan aquest apartat 6 de l'article 59 ja preveu que perquè l'Escola d'Administració Pública de Catalunya pugui col·laborar o assumir l'organització i la gestió dels processos selectius de la resta d'administracions públiques i les entitats del sector públic, inclòs el sector públic de la Generalitat, és indispensable l'acord previ mitjançant la subscripció del conveni corresponent.

Observació 56: En l'article 60, el CTESC considera oportú que la norma fixi terminis màxims per al desenvolupament de les proves, així com una durada total ordinària no superior a un nombre determinat de mesos.

Valoració: Proposta no atesa.

Considerem que aquesta matèria no és pròpia de l'Avantprojecte de Llei, sinó del desenvolupament reglamentari. En aquest sentit, així ho preveu el Decret 254/2025, de 25 de novembre, d'agilització i simplificació dels processos selectius d'accés a l'ocupació pública de l'Administració de la Generalitat, que a l'article 11 estableix el següent:

Article 11

Modificació de l'article 17 del Decret 28/1986

Es modifiquen les lletres *b* i *i* de l'article 17 del Decret 28/1986, de 30 de gener, del Reglament de selecció de personal de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, i s'hi addiciona la lletra *l*, que queda redactat de la manera següent:

"b) Declaració expressa que els òrgans de selecció no poden proposar el nomenament d'un nombre superior d'aspirants al de places convocades, excepte quan així ho estableixi la convocatòria."

"i) Període d'inici de les proves o els exercicis. La realització de les proves de la fase d'oposició no ha de superar el termini màxim de cinc mesos, o de set mesos en convocatòries que continguin més d'un procés de selecció o en què el nombre de persones sol·licitants sigui igual o superior a 1.500. El termini es compta a partir de la data de publicació de la convocatòria, si el tribunal qualificador s'ha constituït abans d'aquesta data, o bé a partir de la data de constitució del tribunal, si aquesta és posterior a la data de publicació de la convocatòria."

805/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

805 de 838

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

"l) Els mitjans de publicació dels actes administratius del procés selectiu, així com els criteris de publicació de les dades personals que continguin, d'acord amb el que estableix la normativa vigent en matèria de protecció de dades."

Observació 57: El CTESC recomana afegir a l'article 60 un nou apartat: "5. En el cas de convocatòries específiques per a persones amb discapacitat intel·lectual, el personal competent en matèria de discapacitat del tribunal qualificador tindrà competència per incidir en la definició dels instruments més adients per a la valoració de les persones candidates. No podent en cap cas definir instruments de valoració que discriminin les persones amb discapacitat intel·lectual abans d'haver realitzat cap prova del procés selectiu, com és el cas de l'instrument k) de l'apartat 2."

Valoració: Proposta no atesa.

Aquest aspecte correspon a les respectives bases de les convocatòries.

Observació 58: El CTESC recomana l'addició de dos lletres l) i m) a l'article 61.1:

l) La publicació de les bases, la convocatòria i la guia de presentació de la sol·licitud en lectura fàcil en el cas de processos selectius amb places reservades o processos selectius exclusivament reservats per a persones amb discapacitat intel·lectual.

m) La publicació de temaris d'estudi adaptats en lectura fàcil en el cas de processos selectius amb places reservades o processos selectius exclusivament reservats per a persones amb discapacitat intel·lectual.

Valoració: Proposta no atesa.

El contingut que es proposa incorporar és propi del desenvolupament reglamentari. De manera que no es considera adient incorporar-lo, en consonància amb les recomanacions de la Comissió d'Experts per a la Definició de l'Estratègia de Transformació de l'Administració de la Generalitat de Catalunya i la Millora dels Serveis Públics (CETRA), d'evitar un excés normatiu que pot generar contradiccions, rigidesa i complexitat innecessària. Així, proposa un enfocament més simplificat i modular, que permeti desplegar reglamentàriament els aspectes operatius en funció de les necessitats de cada administració.

D'altra banda, en l'àmbit de l'Administració de la Generalitat, ja hi ha disponible la Guia de comunicació clara de la Generalitat de Catalunya, que inclou aquestes previsions d'accessibilitat.

Observació 59: El CTESC proposa afegir "que comença a comptar el dia següent" a continuació d'"Administració pública catalana" a l'article 63.1.

Valoració: Proposta atesa parcialment.

Efectivament, per un error material de transcripció, en la versió tramesa al CETESC no apareixen les paraules "a comptar" segons la nova redacció adoptada d'aquest article i que figura en l'apartat V.6 d'aquesta memòria. S'esmena l'errada de transcripció.

806/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

806 de 838

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

Article 63. Acreditació dels requisits de participació de les persones aspirants

*1. La sol·licitud per participar en els processos de selecció s'ha de presentar en el termini màxim que estableixi cada administració pública catalana **a comptar** del dia següent al de la publicació de la convocatòria respectiva en el diari o butlletí oficial corresponent.*

Observació 60: Pel que fa a l'article 67.4, el període de prova previst per al personal funcionari interí pot reforçar la idoneïtat, però sense criteris homogenis pot derivar en discrecionalitat. El CTESC considera que l'avaluació del període de prova s'hauria de fonamentar en un informe estructurat del superior jeràrquic immediat, basat en indicadors objectius de rendiment, adequació competencial i comportament professional, i amb possibilitat de revisió per la unitat de personal. Això garantiria transparència i seguretat jurídica en les decisions d'idoneïtat.

Valoració: Proposta no atesa.

El contingut que es proposa incorporar és propi del desenvolupament reglamentari. De manera que no es considera adient incorporar-lo, en consonància amb les recomanacions de la Comissió d'Experts per a la Definició de l'Estratègia de Transformació de l'Administració de la Generalitat de Catalunya i la Millora dels Serveis Públics (CETRA), d'evitar un excés normatiu que pot generar contradiccions, rigidesa i complexitat innecessària. Així, proposa un enfocament més simplificat i modular, que permeti desplegar reglamentàriament els aspectes operatius en funció de les necessitats de cada administració.

Observació 61: Pel que fa a l'article 67.4, de la mateixa manera que per al personal laboral, el CTESC proposa afegir el següent per al personal funcionari (similar al que preveu l'article 14.3.2º ET): "Les situacions d'incapacitat temporal, naixement, adopció, guarda amb finalitat d'adopció, acolliment, risc durant l'embaràs, risc durant la lactància, violència de gènere, que afecten la persona treballadora durant el període de prova, interrompen el còmput sempre que hi hagi acord entre les dues parts".

Valoració: Proposta no atesa.

L'article 67.4 de l'Avantprojecte de llei ja limita el període de prova a un màxim de sis mesos per als subgrups A1 i A2 i tres mesos per a la resta, amb l'objectiu de garantir l'aptitud immediata per a llocs que requereixen cobertura urgent.

Observació 62: Pel que fa a l'article 69, que regula la renúncia voluntària a la condició de personal funcionari, el CTESC considera que seria convenient establir un termini màxim per resoldre les sol·licituds de renúncia i determinar expressament els efectes del silenci administratiu. També caldria aclarir el tractament dels casos amb expedients disciplinaris iniciats però no resolts, per garantir coherència i seguretat jurídica.

Valoració: Proposta atesa parcialment.

La regulació de l'article 69 de l'Avantprojecte de llei és redactat en els termes previstos a la norma bàsica (article 64 del text refós de la Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic, aprovat pel Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre).

Tanmateix, es modifica la redacció de l'apartat 1 de l'article 69 per tal d'incorporar el termini màxim per resoldre les sol·licituds de renúncia, de manera que queda redactat de la forma següent:

807/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

807 de 838

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

1. La renúncia voluntària a la condició de personal funcionari s'ha de formalitzar per escrit i l'Administració l'ha d'acceptar expressament **en el termini màxim d'un mes**. No pot acceptar-se la renúncia quan el personal funcionari estigui subjecte a un expedient disciplinari o hagi estat dictada una ordre de processament o d'obertura de judici oral per la comissió d'algun delictes.

Observació 63: El CTESC recomana modificar el primer paràgraf de l'article 79.4 amb la redacció següent: "La carrera professional horitzontal s'estructura en un mínim de set trams de desenvolupament professional en cada grup o subgrup i s'inicia en el primer tram del grup o subgrup al qual pertany el funcionari de carrera. Per a l'accés al primer i segon tram és necessari acreditar com a màxim tres anys d'exercici professional i, per als següents, com a màxim cinc anys."

Valoració: Proposta no atesa.

Modificar a aquestes alçades el model de carrera professional de l'avantprojecte és una qüestió sensible, atès que és una matèria que s'ha acordat amb la resta d'administracions públiques catalanes implicades. Els trams establerts i la seva durada són raonables i ponderats, i cal recordar que la progressió no és automàtica, per tant el temps de cada tram es fixa amb caràcter de mínims. D'altra banda, la regulació de la carrera professional horitzontal com aspecte innovador de l'Avantprojecte de llei segueix un plantejament que convergeix amb el de la Comissió d'Experts per a la Definició de l'Estratègia de Transformació de l'Administració de la Generalitat de Catalunya i la Millora dels Serveis Públics (CETRA). En aquest sentit consta recollit en els seus Informes finals.

Observació 64: Pel que fa a la carrera professional horitzontal, el CTESC considera que en relació amb l'article 79.9 caldria definir amb precisió la composició i el règim de funcionament de la comissió tècnica d'avaluació, especificant-ne el perfil tècnic, la paritat i la prohibició de conflictes d'interès. La regulació haurà d'assegurar traçabilitat i imparcialitat en la valoració dels trams de carrera.

Valoració: Proposta no atesa.

Aquest contingut és propi de desenvolupament reglamentari. De manera que es segueix el suggeriment de la Comissió d'Experts per a la Definició de l'Estratègia de Transformació de l'Administració de la Generalitat de Catalunya i la Millora dels Serveis Públics (CETRA), que recomana que l'Avantprojecte de llei es centri en definir els grans principis rectors del model d'ocupació pública catalana, que s'eviti un excés normatiu que pot generar contradiccions, rigidesa i complexitat innecessària. La CETRA proposa un enfocament més simplificat i modular, que permeti desplegar reglamentàriament els aspectes operatius en funció de les necessitats de cada administració.

Observació 65: En relació amb l'article 79.9, atesa la rellevància de la comissió tècnica d'avaluació en la valoració del desenvolupament professional dels empleats i empleades públiques, el CTESC considera que caldria establir per llei unes regles o principis mínims pel que fa a la seva composició i funcionament, per tal de garantir, entre altres aspectes, la composició equilibrada entre dones i homes dins la comissió. Així mateix, caldria precisar per llei els efectes de l'avaluació del compliment quan s'obté un resultat desfavorable. En aquest sentit, aquesta observació resulta igualment aplicable a l'article 84 de l'Avantprojecte, dedicat a la regulació dels efectes de l'avaluació de l'acompliment, a on es fa una remissió a la via reglamentària de cara a concretar els efectes d'un resultat desfavorable en l'avaluació de l'acompliment dels empleats i empleades públiques.

808/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

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

Valoració: Proposta no atesa.

Aquest contingut és propi de desenvolupament reglamentari, tal com recull l'apartat 9 de l'article 79 de l'Avantprojecte de llei.

D'altra banda, d'acord amb l'article 12 de la Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, les administracions públiques s'han d'atenir al principi de representació paritària de dones i homes en els nomenaments i les designacions per a la composició de tot tipus d'òrgans col·legiats, per tant reiterar aquest contingut en el present avantprojecte és superflu.

Pel que fa a l'avaluació de l'acompliment, i els seus efectes favorables i desfavorables, aquests es desprenen del propi text de la norma. Així, l'obtenció d'un resultat favorable té efectes en la percepció del complement de rendiment, en el reconeixement dels diferents trams de desenvolupament professional de la carrera horitzontal, en la carrera professional vertical i en la promoció interna. Mentre que l'obtenció d'un resultat desfavorable impedeix percebre el complement de rendiment i ha de tenir efectes, segons es determini per reglament, en la carrera professional horitzontal, la remoció del lloc de treball i l'autorització de compatibilitats. Així mateix, pot comportar l'obligatorietat d'actualització i perfeccionament de la qualificació professional mitjançant la participació en els cursos de formació que s'estableixin a aquest efecte.

Observació 66: El CTESC recomana substituir a l'article 80.1.a.) C1 per C i A2 per A.

Valoració: Proposta no atesa.

L'Avantprojecte de llei ha de respectar allò que preveu la normativa bàsica, especialment el que preveu l'article 18, en relació amb la disposició transitòria tercera del Text refós de la Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic, aprovat pel Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre.

Observació 67: El CTESC recomana afegir a l'article 80.3.a) el següent text al final del paràgraf: "El requisit de titulació no serà necessari en aquells casos en què es troba superat el tram dos del desenvolupament professional, tret que es necessiti una titulació específica per al lloc a desenvolupar."

Valoració: Proposta no atesa.

Tal com es recull en l'apartat V.6 d'aquesta memòria, es va modificar la redacció de l'apartat 3 de l'article 80 per tal de suprimir la referència al requisit de titulació, d'estar en situació de servei actiu o una altra situació administrativa que comporti la reserva del lloc de treball, en els termes de l'article 18 del text refós de la Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic, aprovat pel Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, així com la supressió del règim excepcional d'exempció de titulació previst a la disposició addicional vint-i-dosena de la Llei 30/1984, de 2 d'agost, de mesures per la reforma de la Funció Pública, que no cal reiterar per ser de caràcter bàsic.

Observació 68: El CTESC recomana afegir a l'article 83.1 després de "[...] sistemes d'avaluació de l'acompliment dels empleats públics" el següent "tant de caràcter individual com col·lectiu".

Valoració: Proposta atesa.

Es modifica l'apartat 1 de l'article 83 que queda redactat de la forma següent:

809/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

809 de 838

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

1. Les administracions públiques catalanes han d'establir sistemes d'avaluació de l'acompliment dels empleats públics, **que poden ser tant de caràcter individual com col·lectiu**, amb la finalitat de contribuir a la millora de la qualitat dels serveis públics.

Observació 69: El CTESC considera que en l'article 84 caldria preveure un itinerari previ de millora o pla de desenvolupament professional abans d'aplicar conseqüències negatives derivades d'una avaluació desfavorable.

Valoració: Proposta no atesa.

L'article 84 de l'Avantprojecte de llei regula els efectes directes d'una avaluació favorable o desfavorable, en coherència amb el principi de responsabilitat individual i amb la finalitat de vincular el rendiment amb la progressió professional i el règim retributiu. Considerem que establir un itinerari previ obligatori abans d'aplicar conseqüències negatives desvirtua el caràcter incentivador i correctiu de l'avaluació.

L'apartat 2 de l'article 84 ja contempla que una avaluació desfavorable pot comportar l'obligatorietat de formació per a l'actualització i perfeccionament de la qualificació professional. Aquesta previsió actua com a mecanisme de millora, sense necessitat d'un pla previ de millora formalitzat, i permet una resposta flexible i adaptada a cada cas.

No obstant això, el desenvolupament reglamentari pot establir mecanismes complementaris, sense que sigui necessari incorporar-los com a requisit previ en la norma legal.

Observació 70: El CTESC recomana substituir, al final de l'article 84.2, "pot comportar" per "comportarà".

Valoració: Proposta no atesa.

L'Avantprojecte empra els temps verbals de conformitat amb el Manual d'elaboració de les normes de la Generalitat de Catalunya 2024. Així, tenint en compte que l'actualització i perfeccionament de la qualificació professional mitjançant la participació en els cursos de formació que s'estableixin a aquest efecte és una de les opcions previstes en el supòsit d'avaluació desfavorable, però no l'única, s'escau emprar la forma verbal escollida "pot comportar".

Observació 71: El CTESC recomana afegir un nou apartat a l'article 84: "3.L'avaluació de l'acompliment mai podrà tenir conseqüències disciplinàries".

Valoració: Proposta no atesa.

L'avaluació de l'acompliment i el règim disciplinari són instruments jurídics diferenciats, amb finalitats, procediments i conseqüències pròpies. Tanmateix, cal tenir en compte que l'apartat 7 de l'article 79 de l'Avantprojecte de llei preveu que els trams de desenvolupament professional, una vegada reconeguts, són objecte de consolidació, sense perjudici del que es disposa en la regulació del règim disciplinari per a la sanció de demèrit i per l'avaluació desfavorable de l'acompliment, en els termes previstos en aquesta Llei.

Cal recordar que aquesta previsió es troba emparada en l'article 96.1, lletra e) del Text refós de la Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic, aprovat pel Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, que disposa que per raó de les faltes comeses es pot imposar la sanció de demèrit, que consisteix en la penalització als efectes de carrera, promoció o mobilitat voluntària.

810/838

Doc.original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25



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

Observació 72: El CTECSC recomana afegir un nou apartat a l'article 85: "Es garantirà la participació dels representants de les treballadores i treballadors en tots els procediments de provisió de llocs de treball i mobilitat regulats en aquest títol i, especialment, en els que tinguin caràcter obligatori o col·lectiu, hauran de ser escoltats i, si és el cas, negociats amb els representants de les persones treballadores."

Valoració: Proposta no atesa.

L'article 85 de l'Avantprojecte regula els principis generals de la provisió de llocs de treball, centrant-se en els criteris d'igualtat, mèrit, capacitat, publicitat i transparència. La inclusió d'un apartat sobre participació sindical desvia el focus de l'article cap a la negociació col·lectiva, que ja té un espai normatiu propi en altres títols de la llei. En qualsevol cas, la provisió que es proposa és més pròpia del desenvolupament reglamentari.

Observació 73: En relació amb l'article 112, si la mobilitat requereix l'informe previ del servei de prevenció de riscos laborals, que acredita la impossibilitat de continuar executant de manera adequada les tasques del lloc de treball, el CTECSC considera que caldria configurar aquest supòsit de mobilitat com una obligació de l'Administració desvirtua el caràcter voluntari i personalitzat d'aquesta mesura, que ha de respectar la iniciativa del treballador afectat.

Valoració: Proposta no atesa.

L'article 112 de l'Avantprojecte de llei regula un supòsit de dret a la mobilitat, no d'adaptació del lloc de treball. Aquest article configura la mobilitat per motius de salut com una sol·licitud voluntària del personal funcionari, basada en una situació acreditada per informe del servei de prevenció. Convertir-la en una obligació automàtica de l'Administració desvirtua el caràcter voluntari i personalitzat d'aquesta mesura, que ha de respectar la iniciativa del treballador afectat.

L'apartat 2 de l'article estableix que el procediment i els requisits per autoritzar la mobilitat per motius de salut s'han de determinar reglamentàriament. És en aquest àmbit on cadascuna de les administracions públiques catalanes poden concretar les respectives obligacions de l'Administració.

Observació 74: Pel que fa a l'article 113.5 que regula la mobilitat per raó de violència masclista, el CTECSC considera que la mobilitat en aquests casos s'hauria de configurar com una mesura aplicable a la presumpta persona assetjadora quan, en el marc del protocol per a l'abordatge de les conductes d'assetjament, es constatin indicis o quedi provat l'assetjament, excepte que sigui la víctima la que sol·liciti la mobilitat.

Valoració: Proposta no atesa.

La proposta del CTECSC pretén que la mobilitat en casos de violència masclista sigui aplicada preferentment a la persona presumptament assetjadora, en lloc de la víctima. Tot i que parteix d'una voluntat de protecció, no és jurídicament procedent incorporar aquesta previsió a l'article 113.5.

Aplicar mesures de mobilitat a la persona presumptament autora de la violència masclista abans que es resolgui el procediment d'investigació pot vulnerar el principi de presumpció d'innocència, reconegut tant constitucionalment com en la normativa administrativa sancionadora.

811/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

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

L'article 113 regula la mobilitat com a mesura de protecció voluntària per a la víctima, no com a instrument cautelar ni sancionador. La proposta del CTEsc no defineix en quin moment ni amb quins indicis es podria aplicar la mobilitat a la persona presumptament assetjadora.

El model de l'article 113 posa el focus en la protecció de la víctima, tot garantint que pugui sostreure's del control o seguiment del presumpte agressor, factor que és clau en casos de violència masclista. Permetre que la víctima canviï de lloc de treball, fins i tot sense que sigui una vacant de cobertura necessària, evita que el presumpte agressor conegui la seva nova ubicació, reforçant la seguretat i la tranquil·litat de la persona afectada.

Observació 75: Pel que fa a l'article 119, el CTEsc considera que s'hauria de concretar la incorporació efectiva de la perspectiva de gènere i interseccional en la selecció, la provisió, l'avaluació i la carrera professional, establint criteris homogenis per detectar bretxes i corregir desequilibris.

Valoració: Proposta no atesa.

L'article 119 de l'Avantprojecte de llei estableix de manera clara i suficient el compromís de les administracions públiques catalanes amb la igualtat de gènere i d'oportunitats, així com la incorporació transversal de la perspectiva de gènere i interseccional en les polítiques de recursos humans. Tot i que la proposta del CTEsc parteix d'una voluntat legítima de concreció, no és jurídicament procedent incorporar-la en aquest article, que té un caràcter general, una funció de principi rector, que orienta l'actuació de les administracions públiques en matèria d'ocupació pública. La concreció de criteris tècnics i operatius, com els que proposa el CTEsc, correspon al desenvolupament reglamentari o als plans d'igualtat, no a la norma legal de caràcter general.

Així, en l'àmbit de l'Administració de la Generalitat, el Pla d'igualtat de gènere de l'Administració de la Generalitat (2023-2027) preveu aquesta qüestió en l'àmbit 2, relatiu a l'accés, promoció i desenvolupament professional equitatiu.

Observació 76: En relació amb el títol X que regula la igualtat entre dones i homes i igualtat de gènere a les administracions públiques catalanes, el CTEsc considera que seria convenient exigir a les administracions públiques catalanes les obligacions de registre retributiu i d'auditoria retributiva (en aquest últim cas, dins de l'àmbit dels plans d'igualtat) que s'aplica al personal laboral del sector privat. En el cas del personal laboral al servei de les administracions públiques, només s'aplica l'obligació de registre retributiu (art. 28 Estatut dels Treballadors i Reial Decret 902/2020). Per a la resta d'empleats i empleades públiques, no s'apliquen ni l'obligació de registre retributiu ni l'obligació d'auditoria retributiva previstes a l'article 28 de l'Estatut dels Treballadors i a la Llei Orgànica 3/2007 (i desenvolupades als Reials Decrets 901 i 902/2020).

Valoració: Proposta atesa parcialment.

Les administracions públiques catalanes ja estan subjectes a obligacions de transparència retributiva, mitjançant la publicació de les relacions de llocs de treball, els complements salarials i les retribucions per categories. Les dades de les retribucions del personal públic ja són públiques i accessibles, en compliment de la legislació de transparència, per la qual cosa no cal duplicar aquesta obligació.

D'altra banda, pel que fa a l'àmbit de l'Administració de la Generalitat, el Pla d'igualtat de gènere de l'Administració de la Generalitat (2023-2027) ja preveu la creació d'un registre salarial dins l'àmbit 5, relatiu a les retribucions i valor dels treballs amb perspectiva de gènere.

812/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

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

No obstant això, com sigui que la disposició adicional vuitena ha quedat buida de contingut, s'incorpora una previsió al respecte. De tal manera que la disposició adicional vuitena queda redactada de la forma següent:

*Disposició adicional vuitena. **Registre retributiu***

Les administracions públiques catalanes estan obligades a portar un registre retributiu del personal laboral al seu servei d'acord amb la legislació laboral i en els termes i d'acord amb les particularitats que s'estableixin en els convenis col·lectius d'aplicació.

Observació 77: En relació amb l'article 121, el CTESC considera que s'hauria de concretar una formació obligatòria bàsica per a tot el personal i una formació específica per a càrrecs directius i responsables de selecció o gestió de personal, amb itineraris acreditables i seguiment per part de l'EAPC.

Valoració: Proposta no atesa.

L'article 121 té una funció de principi rector, que orienta l'actuació formativa de les administracions públiques. La concreció d'obligacions específiques en relació amb itineraris formatius i seguiment formalitzat, es correspon al desenvolupament reglamentari, als plans d'igualtat, o bé als plans formatius anuals de l'Escola d'Administració Pública de Catalunya, no a la norma legal.

D'altra banda, pel que fa a l'àmbit de l'Administració de la Generalitat, el Pla d'igualtat de gènere de l'Administració de la Generalitat (2023-2027) ja ho preveu dins l'àmbit 6, relatiu a la formació per a la transformació de gènere.

Observació 78: El CTESC recomana afegir un segon paràgraf a l'article 122.1 amb la redacció següent: "Les administracions públiques catalanes hauran de garantir el suport necessari psicològic, sanitari i jurídic, per a totes aquelles persones treballadores de les administracions públiques catalanes que hagin sofert violència de gènere, assetjament sexual o assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere, en l'exercici de les seves funcions."

Valoració: Proposta no atesa.

El contingut que es proposa amb la concreció de les mesures de suport ha de fer-se en el marc dels protocols per a la prevenció, detecció i cessament de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere, que permeten una regulació més precisa, adaptada a les necessitats i a les capacitats de cada administració. La norma legal ha de limitar-se a establir l'obligació de disposar de protocols, com ja fa l'article 122.

Observació 79: El CTESC recomana afegir al final de l'article 122.2 el següent: "amb la participació de la representació del personal".

Valoració: Proposta atesa.

De manera que l'apartat 2 de l'article 122 resta redactat de la forma següent:

2. Les administracions públiques catalanes han d'aprovar un protocol per a la prevenció, detecció i cessament de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere, amb la participació de la representació del personal.

813/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

813 de 838

Generalitat de Catalunya
Departament de la Presidència
Direcció General de Funció Pública

Observació 80: El CTESC recomana afegir un paràgraf a l'article 124.3 amb el text següent: "Aquesta incompatibilitat no serà d'aplicació en els casos en què la relació laboral o administrativa es realitzi a temps parcial."

Valoració: Proposta no atesa.

El capítol I del títol XII de l'Avantprojecte de llei integra els principis generals del règim d'incompatibilitats aplicable al personal de totes les administracions públiques catalanes i el seu sector públic i estableix la competència per a l'autorització de les activitats compatibles en cada àmbit, per tal de fixar el marc normatiu en previsió d'una regulació específica d'aquesta matèria.

Així, l'article 124, determina els principis generals del règim d'incompatibilitats dels empleats públics, i l'apartat 3 estableix que els empleats públics no poden compatibilitzar les seves activitats amb el desenvolupament, per si mateix o mitjançant substitució, d'un segon lloc de treball, càrrec o activitat en el sector públic, llevat dels supòsits que, amb caràcter excepcional i sempre que ho exigeixi l'interès del mateix servei públic, es prevegin a la legislació sobre el règim d'incompatibilitats. Per tant, es pot autoritzar un segon lloc de treball o una segona activitat en el sector públic, de dos llocs de prestació a temps parcial, d'acord amb la normativa específica sobre incompatibilitats i el seu desenvolupament (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, aplicable al personal al servei de les corporacions locals i dels ens, els organismes i les empreses que en depenen).

Observació 81: En l'article 127, que regula les competències per autoritzar compatibilitats, el CTESC considera que s'hauria de regular qui té les competències en el cas de les entitats de l'article 3.2 e).

Valoració: Proposta no atesa.

Com sigui que l'Autoritat Catalana de Protecció de Dades, el Consell de Treball, Econòmic i Social de Catalunya, l'Autoritat Catalana de la Competència, l'Institut Català de Finances, l'Institut Català Internacional per la Pau, formen part del sector públic de l'Administració de la Generalitat, la competència ja està prevista a l'article 127.1 a) de l'Avantprojecte de llei, que disposa que en l'àmbit de l'Administració de la Generalitat, la competència per autoritzar les compatibilitats correspon a les persones titulars de les secretaries generals dels departaments respecte del personal adscrit al seu departament i a les seves entitats del sector públic, d'acord amb les directrius i els criteris establerts pel departament competent en matèria d'ocupació pública. Per tant, la proposta és redundant.

Observació 82: Pel que fa al títol XIII, el sistema de classificació professional a les administracions públiques pivota sobre les titulacions formatives/professionals i no té en compte ni les habilitats ni els esforços requerits per al desenvolupament de les feines. Aquests elements (habilitats, esforços) s'haurien de tenir en compte a l'hora de fixar les retribucions de totes les persones empleades públiques, per tal de garantir una valoració de llocs de treball i un règim retributiu lliure de biaixos sexistes. En aquest sentit manca una referència general a l'obligat compliment del principi d'igualtat de tracte retributiu entre dones i homes per feines d'igual valor, i a la necessitat de dur a terme una adequada valoració de llocs de treball com a pas previ per fixar un règim retributiu lliure de biaixos sexistes.

Valoració: Proposta no atesa.

814/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

814 de 838

Generalitat de Catalunya
Departament de la Presidència
Direcció General de Funció Pública

El Títol XIII de l'Avantprojecte de Llei regula el règim retributiu en consonància i tot desenvolupant el marc establert per la normativa bàsica.

Tal com consta en el Text refós de la Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic, aprovat pel Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, les retribucions complementàries són les que retribueixen les característiques dels llocs de treball, la carrera professional o l'acompliment, el rendiment o els resultats assolits pel funcionari. Per tant, aquests elements es tenen en compte, així, l'article 136.2.b) de l'Avantprojecte de Llei regula el complement específic, que retribueix condicions particulars del lloc de treball com la dificultat tècnica, el grau de dedicació, la responsabilitat, la penositat o la perillositat. Aquests factors ja incorporen indirectament les habilitats i esforços requerits, però ho fan de manera objectiva i vinculada al lloc. Mentre que el complement de rendiment, retribueix la conducta professional i el rendiment o l'assoliment de resultats, valorats de manera objectiva mitjançant el procediment d'avaluació de l'acompliment previst per aquesta Llei -article 136.2.d)-.

En les administracions públiques catalanes es compleix el principi d'igualtat de tracte retributiu entre dones i homes per feines d'igual valor, en aquest sentit no hi ha biaixos sexistes perquè les taules retributives s'apliquen a tot el personal amb independència del sexe.

Observació 83: Pel que fa a l'article 136.2 b), el CTESC considera que caldria posar en valor característiques de les feines més presents en llocs de treball desenvolupats majoritària o tradicionalment per dones. En aquest sentit, i en línia amb allò disposat a l'article 28 de l'Estatut dels Treballadors i als articles 3 i 4 del Reial Decret 902/2020 i 4), caldria referir-se expressament a altres elements o característiques de les feines com "les postures forçades, els moviments repetitius, la destresa, la minuciositat, l'aïllament, la responsabilitat tant econòmica com relacionada amb el benestar de les persones, la polivalència o definició extensa d'obligacions, les habilitats socials, les habilitats de cura i atenció a les persones, la capacitat de resolució de conflictes o la capacitat d'organització, entre d'altres". La penositat es pot definir de moltes maneres i, per tant, és un concepte poc precís. El mateix passa amb la responsabilitat, que pot ser definida de diverses maneres.

Valoració: Proposta no atesa.

L'article 136.2.b) de l'Avantprojecte de Llei regula el complement específic, destinat a retribuir condicions particulars del lloc de treball, com ara la dificultat tècnica, el grau de dedicació, la responsabilitat, la penositat o la perillositat, d'acord amb el que estableix la norma bàsica.

La valoració dels llocs de treball és una funció tècnica; per tant, incloure en l'avantprojecte una relació de factors o condicions no és adequat, ja que no podria ser exhaustiva. Això no obsta que, reglamentàriament i de manera no tancada, es pugui desenvolupar aquesta regulació.

La proposta del CTESC pretén incorporar a la Llei elements propis de la metodologia tècnica de valoració de llocs de treball, que són més adequats per a instruments com la Guia per elaborar la descripció dels llocs de treball.

Observació 84: El CTESC recomana afegir al final de l'article 137.1 el següent text: "[...] i de rendiment".

Valoració: Proposta no atesa.

815/838

Doc.original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

815 de 838

Generalitat de Catalunya
Departament de la Presidència
Direcció General de Funció Pública

El Text refós de la Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic, aprovat pel Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, exclou expressament el complement de rendiment de les pagues extraordinàries -article 22.4 en relació amb l'article 24, lletra c)-.

Observació 85: El CTESC recomana afegir al final dels articles 146 i 147 la següent frase: "La jornada laboral màxima serà de 35 hores setmanals."

Valoració: Proposta no atesa.

Pel que fa a la jornada de 35 hores, cal tenir en compte la regulació actual d'àmbit estatal prevista a la disposició addicional 144a de la Llei 6/2018, de 3 de juliol, de Pressupostos Generals de l'Estat per a l'any 2018. D'altra banda, l'Avantprojecte de llei tampoc seria l'instrument adequat per regular-ho, atès el seu àmbit d'aplicació, que afectaria l'autonomia local i universitària.

Observació 86: El CTESC recomana afegir al principi dels capítols II i III del títol XIV relatiu a jornada de treball, permisos i vacances un article amb la relació de tots els permisos i llicències relacionats en aquest capítol abans del seu desenvolupament, tal com s'ha fet en el capítol III del títol IX referent als sistemes extraordinaris de provisió de llocs de treball.

Valoració: Proposta no atesa.

No té sentit fer aquesta relació perquè en aquest aspecte l'Avantprojecte de llei no és exhaustiu, doncs aquells aspectes que estan previstos a la normativa bàsica no es reproduïen.

D'altra banda, tal com s'ha esmentat anteriorment, una de les crítiques que s'ha fet a l'Avantprojecte de llei per part de la Comissió d'Experts per a la Definició de l'Estratègia de Transformació de l'Administració de la Generalitat de Catalunya i la Millora dels Serveis Públics (CETRA) és la seva extensió excessiva, aspecte que consta recollit en els seus Informes finals. En aquest sentit, considerem que la proposta, que ampliaria l'extensió del text, no contribuiria a facilitar-ne la comprensió ni a millorar-ne la qualitat normativa, atès que no inclouria els permisos previstos a la normativa bàsica. Per aquest motiu, no s'acull la recomanació.

Observació 87: El CTESC recomana afegir un nou apartat a l'article 154: "3. Es podrà establir la modalitat de cessament progressiu de l'activitat laboral per a les persones amb discapacitat amb un grau igual o superior al 45% que estableix el Reial decret 1851/2009, de 4 de desembre, amb l'objectiu de facilitar una transició gradual cap a la jubilació quan es presenti un informe motivat per part de l'òrgan competent".

Valoració: Proposta no atesa.

L'article 154 regula el cessament progressiu de la prestació de serveis com una mesura voluntària per al personal funcionari que es troba en els tres anys previs a la jubilació forçosa, i vinculada a la planificació del relleu generacional i a la transferència de coneixement.

El cessament progressiu regulat a l'article 154 té una finalitat organitzativa, no assistencial, en aquest sentit, és una mesura de gestió de coneixement i planificació de recursos humans, que s'activa voluntàriament per part del funcionari i està condicionada a les necessitats del servei. Incorporar-hi una modalitat específica per a persones amb discapacitat desvirtuaria la seva finalitat.

816/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

316 de 838

Generalitat de Catalunya
Departament de la Presidència
Direcció General de Funció Pública

En aquest sentit, l'article 151 de l'Avantprojecte de llei preveu la reducció de jornada per al personal funcionari amb discapacitat que ha de rebre tractament en centres públics o privats. D'altra banda, el Reial decret 1851/2009, de 4 de desembre, pel qual es desenvolupa el text refós de la Llei General de la Seguretat Social, aprovat pel Reial Decret Legislatiu 8/2015, de 30 d'octubre, quant a l'anticipació de la jubilació de les persones treballadores amb discapacitat en grau igual o superior al 45 per cent, té caràcter bàsic, de manera que no cal fer-ne reproducció.

Observació 88: El CTESC recomana afegir al final de l'article 174.7 el següent paràgraf: "De la mateixa manera, un cop s'incorporin les persones empleades públiques al seu lloc de treball rebran formació de reciclatge amb caràcter preferencial."

Valoració: Proposta no atesa.

L'apartat 5 de l'article 174 de l'Avantprojecte de llei ja estableix que les administracions públiques han d'impulsar activitats formatives d'actualització de coneixements adreçades específicament a persones que s'incorporen després del gaudiment de permisos vinculats a la conciliació, incapacitat o altres situacions de llarga durada. Per tant, la proposta del CTESC és redundant, ja que el contingut que pretén afegir ja està regulat.

Observació 89: El CTESC recomana afegir a l'article 174 un altre apartat amb el text següent: "Per garantir una transició justa cap a una Administració digital i assegurar el relleu generacional, és imprescindible oferir formació suficient en aquestes matèries al personal de les administracions públiques per garantir una implantació efectiva."

Valoració: Proposta atesa parcialment.

L'Avantprojecte de llei ja preveu el dret dels empleats públics a la formació i a l'actualització permanent dels seus coneixements i capacitats -article 132 g)- i arran de les observacions del CTESC, aquest article s'ha modificat per tal de fer expressa referència a les competències digitals i l'ús i supervisió dels sistemes d'intel·ligència artificial.

D'altra banda, l'article 174.1 defineix la formació com l'aprenentatge planificat per a l'adquisició de coneixements, destreses, actituds i valors que millorin el servei públic i el desenvolupament dels empleats públics. Aquesta definició inclou la formació en tots els àmbits, inclosa la formació en competències digitals, especialment en el context actual de transformació de l'Administració.

Observació 90: El CTESC recomana que l'excedència recollida en l'article 190 relativa a excedència voluntària per incompatibilitats, no sigui considerada així, sinó com una situació similar al concepte de situació de servei en altres administracions públiques.

Valoració: Proposta no atesa.

No s'entén la finalitat de l'observació. L'article 190 de l'Avantprojecte de llei regula l'excedència voluntària per incompatibilitats, una figura ja consolidada i fins ara prevista a l'article 86.2.c) del Text únic dels preceptes de determinats textos legals vigents a Catalunya en matèria de funció pública, aprovat pel Decret legislatiu 1/1997, de 31 d'octubre.

Precisament, es regula aquesta situació administrativa d'acord amb l'habilitació de l'article 85 del Text refós de la Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic, aprovat pel Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, que estableix que "les lleis de funció pública que es dictin en desplegament d'aquest Estatut poden regular altres situacions administratives dels funcionaris

817/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

Generalitat de Catalunya
Departament de la Presidència
Direcció General de Funció Pública

de carrera, en els supòsits, les condicions i amb els efectes que determinin les dites lleis, quan es doni, entre altres, alguna de les circumstàncies següents, quan els funcionaris accedeixin, per promoció interna o bé per altres sistemes d'accés a altres cossos o escales i no els correspongui quedar en cap de les situacions previstes en aquest Estatut, i quan passin a prestar serveis en organismes o entitats del sector públic en un règim diferent del de funcionari de carrera”.

Observació 91: El CTESC recomana suprimir de l'article 200 m), que estableix faltes molt greus, el següent: “o a impedir el dret al treball de les persones que no exerceixen el dret de vaga.”.

Valoració: Proposta no atesa.

L'article 93 del Text refós de la Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic, aprovat pel Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, preveu que els funcionaris públics i el personal laboral queden subjectes al règim disciplinari que estableix el Títol VII del TREBEP i les normes que les lleis de funció pública dictin en desplegament d'aquest Estatut. A més, l'article 95.2 del TREBEP tipifica les faltes molt greus amb caràcter bàsic per a totes les administracions públiques, i en aquest sentit, a les lletres k), l) i m) es preveu “l'obstaculització a l'exercici de les llibertats públiques i drets sindicals”, “la realització d'actes encaminats a coartar el lliure exercici del dret de vaga” i “l'incompliment de l'obligació d'atendre els serveis essencials en cas de vaga”, respectivament. De manera que la regulació prevista a l'article 207 lletres m) i n) de l'ALOPC s'ajusta al que preveu el TREBEP pel que fa al dret de vaga i l'exercici de les llibertats públiques.

D'altra banda, cal destacar que d'acord amb el Reial decret llei 17/1977, de 4 de març, sobre Relacions Laborals, que és la norma que desenvolupa el dret fonamental de vaga, aquest dret té dues vessants, el lliure exercici del dret de vaga i el dret a la llibertat de treball d'aquells treballadors que no volguessin sumar-se a la vaga. De tal manera que la redacció de la lletra m) de l'article 200 de l'Avantprojecte de llei és congruent i adequada d'acord amb el marc legal anteriorment descrit.

No obstant això, d'acord amb la jurisprudència, cal recordar que no tota pressió sindical o acció col·lectiva ha de ser considerada automàticament com a “impediment al dret al treball”, i que la redacció en cap cas puneix accions informatives o de protesta no coactives.

Observació 92: El CTESC recomana que “L'abús d'autoritat en l'exercici del càrrec” recollit en l'article 201.b) sigui considerat com una falta molt greu i no com una falta greu.

Valoració: Proposta no atesa.

A l'article 200 d) de l'Avantprojecte de llei ja està previst el tipus agreujat, que tipifica com a falta molt greu l'ús excessiu, arbitrari o injustificat de l'autoritat que causi un perjudici greu al servei, al personal o als ciutadans.

D'altra banda, segons l'article 116.b) del Text únic dels preceptes de determinats textos legals vigents a Catalunya en matèria de funció pública, aprovat pel Decret legislatiu 1/1997, de 31 d'octubre, l'abús d'autoritat està tipificat com a falta greu, i aquesta qualificació ha estat mantinguda de forma coherent en l'article 201, lletra b) de l'Avantprojecte de llei.

818/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

818 de 838

Generalitat de Catalunya
Departament de la Presidència
Direcció General de Funció Pública

Per tant, la regulació actual és adequada i proporcionada, i permet una resposta disciplinària ajustada a la gravetat de la conducta, sense desvirtuar l'escalat sancionador previst per la normativa vigent.

Observació 93: El CTESC recomana substituir l'article 208 pel text següent: "Article 208. Principis generals de la negociació col·lectiva

1. Els empleats públics tenen dret a la negociació col·lectiva, representació i participació institucional per a la determinació dels seves condicions de treball.

2. La negociació col·lectiva, a efectes d'aquesta llei, constitueix el dret a negociar les condicions de treball del personal empleat públic, de les administracions públiques de Catalunya i està subjecta als principis de legalitat, jerarquia, competència, cobertura pressupostària, bona fe negociadora, confiança legítima, publicitat i transparència, així com al principi d'obligatorietat de negociació pel que fa a les matèries subjectes a negociació establertes per la legislació bàsica.

3. El diàleg social es constitueix com un dels eixos centrals sobre els quals construir les administracions públiques. A l'efecte del que disposa aquesta llei, s'entén per concertació i diàleg social permanent la participació, la interacció, la negociació i les converses que es duen a terme de manera estable i en tots els àmbits que determina la present norma, amb l'objectiu d'aconseguir consensos entre les administracions i les organitzacions sindicals i avançar en matèries com la igualtat, la conciliació, la gestió dels serveis públics, la prevenció de riscos laborals, la formació del personal al servei de les administracions públiques o qualsevol altra matèria que es consideri, per abordar el servei amb la perspectiva de l'interès general.

4. Per representació, a l'efecte d'aquesta llei, s'entén la facultat de triar representants i constituir òrgans unitaris a través dels quals s'instrumenti la interlocució entre les administracions públiques i els seus empleats i empleades públics. En els casos que determini la legislació, o per inexistència de representació legal, aquesta es podrà exercir per part dels sindicats més representatius.

5. Per participació institucional, a l'efecte d'aquesta llei, s'entén el dret a participar, a través de les organitzacions sindicals, en els òrgans de control i seguiment de les entitats o organismes que legalment es determini.

6. L'exercici dels drets establerts en aquest article es garanteix i es duu a terme a través dels òrgans i sistemes específics regulats en el present capítol, sens perjudici d'altres formes de col·laboració entre les administracions públiques i la representació dels i les empleades públiques.

7. Les organitzacions sindicals més representatives en l'àmbit de la Funció pública estan legitimades per a la interposició de recursos en via administrativa i jurisdiccional contra les resolucions dels òrgans de selecció. L'exercici dels drets establerts en aquest capítol haurà de respectar en tot cas el contingut d'aquesta llei, de les lleis de caràcter bàsic d'àmbit estatal i autonòmic i de les lleis de desenvolupament previstes en aquestes."

Valoració: Proposta no atesa.

Entenem que la proposta no aporta millores substancials al text legal vigent i pot resultar reiterativa respecte del que ja preveu la normativa bàsica estatal. Per tant, no es considera necessari incorporar-la al text de l'Avantprojecte de llei, mantenint l'article 208 tal com està redactat, amb una formulació clara, sintètica i jurídicament suficient.

819/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

Generalitat de Catalunya
Departament de la Presidència
Direcció General de Funció Pública

En aquest sentit, cal reiterar que la Comissió d'Experts per a la Definició de l'Estratègia de Transformació de l'Administració de la Generalitat de Catalunya i la Millora dels Serveis Públics (CETRA), en els seus Informes finals ha recomanat evitar una extensió excessiva.

Observació 94: El CTESC recomana afegir a l'article 208 que s'incorpori a l'orientació de la negociació col·lectiva la inclusió de les persones amb discapacitat.

Valoració: Proposta no atesa.

Els principis de l'article 208 tenen naturalesa orientadora, no imposen continguts materials concrets a la negociació, de manera que no es considera necessari incorporar el contingut que es planteja.

D'altra banda, en l'observació 93, el CTESC suggereix una nova redacció per l'article 208, i tampoc incorpora aquest contingut al nou text de l'article que proposa.

Observació 95: El CTESC proposa substituir el segon paràgraf de l'article 209.4 per la redacció següent: "Es constitueix la Mesa general de les universitats públiques catalanes per a la negociació de les matèries i condicions de treball comunes al personal docent i investigador, tècnic de gestió i d'administració i serveis, funcionari i laboral de les universitats públiques catalanes."

Valoració: Proposta no atesa.

En el tràmit addicional d'aportacions dut a terme amb posterioritat als tràmits d'audiència i informació pública, les gerències de les universitats públiques catalanes van efectuar una aportació en idèntic sentit, que fou rebutjada atès que d'acord amb l'article 5 de l'Avantprojecte de Llei, al personal docent i investigador de les universitats públiques catalanes només se'ls apliquen les disposicions d'aquesta Llei quan així ho disposi la seva normativa específica.

Observació 96: El CTESC recomana aclarir si la disposició addicional tercera s'entén aplicable a les entitats independents de l'article 3.2.e), per congruència amb la normativa pressupostària.

Valoració: Proposta no atesa.

Aquesta observació ha decaigut perquè el contingut al qual es refereix ja no es recull en l'Avantprojecte de Llei.

La unitat impulsora de la iniciativa normativa considera que el contingut de la disposició addicional tercera és innecessari, motiu pel qual s'ha suprimit el seu contingut que referia el següent:

~~Disposició addicional tercera. Condicions de treball del personal laboral de les entitats de dret públic de l'Administració de Generalitat de Catalunya~~

~~La negociació col·lectiva del personal laboral de les entitats de dret públic de l'Administració de Generalitat de Catalunya ha de prendre com a referència les condicions laborals del personal laboral inclòs en l'àmbit d'aplicació del conveni col·lectiu de personal laboral de l'Administració de la Generalitat.~~

Tanmateix, atès que el passat 14 de novembre de 2025 es va publicar al *Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya* la Llei 9/2025, de 13 de novembre, de modificació de la Llei 26/2010, de règim jurídic i de procediment de les administracions públiques de Catalunya, la unitat

820/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

Generalitat de Catalunya
Departament de la Presidència
Direcció General de Funció Pública

promotora de la iniciativa considera necessari incloure una referència al dret a l'error dels empleats públics.

Així, la disposició addicional tercera queda redactada de la forma següent:

Disposició addicional tercera. Dret a l'error

A efectes disciplinaris, els empleats públics només són responsables per accions o omissions dutes a terme amb dol o amb culpa o negligència greu.

L'error comès per l'empleat públic actuant amb la diligència deguda, de bona fe i sense frau no és un supòsit de culpa o negligència greu.

Observació 97: El CTESC recomana que, com a mínim, les disposicions addicionals 8, 9, 10, 12, 13, 14, 19, 21 i 22 s'incorporin en el text articulat.

Valoració: Proposta no atesa.

El contingut i estructura de l'Avantprojecte de Llei de l'ocupació pública s'acull al que estableix el Manual d'elaboració de les normes de la Generalitat de Catalunya 2024, que preveu que les excepcions o règims singulars que no tenen vocació de generalitat s'han d'incloure en disposicions addicionals, i no en l'articulat principal, per tal de preservar la coherència sistemàtica i evitar reiteracions innecessàries.

Observació 98: El CTESC recomana suprimir la disposició addicional quinzena.

Valoració: Proposta no atesa.

El contingut de la disposició addicional quinzena ja existeix en l'ordenament jurídic català, concretament a la disposició addicional onzena del Text únic dels preceptes de determinats textos legals vigents a Catalunya en matèria de funció pública, aprovat pel Decret legislatiu 1/1997, de 31 d'octubre. Per tant, la seva inclusió en la nova Llei no introdueix una novetat, sinó que consolida una garantia retributiva ja reconeguda.

Eliminar aquesta disposició pot desincentivar la participació del personal funcionari de carrera en càrrecs de responsabilitat política o institucional. Aquesta garantia retributiva actua com un incentiu legítim per a aquells funcionaris que assumeixen responsabilitats de gran exigència i que, en retornar al seu lloc d'origen, podrien veure's perjudicats econòmicament si no es manté un cert nivell retributiu.

La mesura contribueix a la professionalització de l'Administració pública, ja que facilita que persones amb experiència i coneixement de l'administració accedeixin a càrrecs de responsabilitat i optimitza el talent intern de l'organització. Això és coherent amb els principis de mèrit i capacitat, i amb la voluntat de construir una administració eficient i orientada al servei públic.

Observació 99: El CTESC recomana suprimir el terme "eventual" de l'apartat 1 de la disposició addicional setzena ja que considera que és contradictori amb l'establert a l'article 25.6.

Valoració: Proposta no atesa.

L'observació del CTESC es basa en una suposada contradicció entre la disposició addicional setzena, relativa al reconeixement dels serveis prestats a efectes de triennis, i l'article 25.6 de l'Avantprojecte de Llei, que regula el personal eventual. Tanmateix, l'article 25.6 no exclou el

821/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25



Generalitat de Catalunya
Departament de la Presidència
Direcció General de Funció Pública

reconeixement de serveis prestats per aquest col·lectiu a efectes de triennis, sinó que preveu quelcom diferent, com és que la prestació de serveis com a personal eventual no constitueix cap mèrit per a l'accés a l'ocupació pública ni per a la promoció interna i la carrera professional.

D'altra banda, la disposició addicional setzena de l'Avantprojecte de Llei és plenament coherent amb la Llei 70/1978, de 26 de desembre, de reconeixement de serveis previs en l'Administració pública, de caràcter bàsic, que reconeix als funcionaris de carrera la totalitat dels serveis efectius prestats indistintament a les diferents esferes de l'Administració pública, tant en qualitat de funcionari d'ocupació (eventual o interí) com els prestats en règim de contractació administrativa o laboral, tant si s'han formalitzat documentalment els contractes esmentats com si no s'han formalitzat.

Observació 100: El CTESC recomana suprimir les lletres e) i f) de l'apartat 2 de la disposició addicional divuitena.

Valoració: Proposta no atesa.

La regulació prevista a les lletres e) i f) de l'apartat 2 de la disposició addicional divuitena de l'Avantprojecte de Llei és coincident amb la normativa vigent, concretament amb les lletres e) i f) de l'article 49 de la Llei 2/2021, de 29 de desembre, de mesures fiscals, financeres, administratives i del sector públic. Aquesta continuïtat normativa respon a raons d'interès general i seguretat jurídica.

A més, cal destacar que el silenci administratiu negatiu en aquests supòsits és congruent amb la naturalesa discrecional i organitzativa d'aquestes sol·licituds, que poden afectar el funcionament ordinari dels serveis públics. Permetre que es considerin estimades per silenci podria condicionar la planificació i la prestació eficient i contínua dels serveis.

Observació 101: El CTESC recomana substituir la disposició addicional vint-i-dosena pel següent text: "Al personal contractat en origen per a les oficines de les administracions catalanes a l'estranger, se li aplicaran les condicions laborals dels països d'origen sempre que es garanteixi el compliment dels drets humans i unes condicions equiparables a les del mateix personal a Catalunya.".

Valoració: Proposta no atesa.

La disposició addicional vint-i-dosena ha estat objecte de diverses observacions per part del Departament d'Unió Europea i Acció Exterior, així com de l'Agència per a la Competitivitat de l'Empresa (ACCIÓ). Una de les qüestions clau ha estat garantir una redacció coherent amb el dret internacional privat i amb el Reglament (CE) núm. 593/2008 del Parlament Europeu i del Consell, de 17 de juny de 2008, relatiu a la Llei aplicable a les obligacions contractuals.

En conseqüència, aquesta disposició addicional s'ha modificat i ha quedat redactada en els termes següents:

Disposició addicional vint-i-dosena. Personal que presta serveis a les delegacions, oficines i dependències de l'Administració de la Generalitat i les seves entitats de dret públic ubicades a l'estranger.

1. El personal al servei de les delegacions del Govern a l'exterior està constituït per personal funcionari o laboral de l'Administració de la Generalitat, adscrit a les delegacions.

822/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

822 de 838

Generalitat de Catalunya
Departament de la Presidència
Direcció General de Funció Pública

2. El personal contractat local per prestar serveis a les oficines i dependències de l'Administració de la Generalitat i de les seves entitats de dret públic ubicades a l'estranger es regeix per les disposicions de dret internacional privat que en cada moment determinin la llei nacional aplicable als contractes de treball individuals, sens perjudici que la seva contractació s'ajusti als principis d'igualtat, mèrit, capacitat, publicitat i idoneïtat.

Observació 102: El CTESC considera que el contingut de la disposició addicional vint-i-tresena hauria de formar part de l'articulat.

Valoració: Proposta no atesa.

El contingut de la disposició addicional vint-i-tresena de l'Avantprojecte de llei constitueix una excepció específica a l'obligació general de publicació a la seu electrònica, aplicable únicament a determinades entitats del sector públic que no en disposen.

D'acord amb el que estableix el Manual d'elaboració de les normes de la Generalitat de Catalunya 2024, les excepcions o règims singulars que no tenen vocació de generalitat s'han d'incloure en disposicions addicionals, i no en l'articulat principal, per tal de preservar la coherència sistemàtica i evitar reiteracions innecessàries.

Observació 103. El CTESC recomana afegir una disposició transitòria desena amb la redacció següent: "En el termini màxim d'un any des de l'entrada en vigor d'aquesta llei, tots els cossos de funcionaris de les administracions públiques catalanes que tinguin com a requisit d'accés disposar d'una titulació de formació professional hauran de ser enquadrats en els grups i subgrups regulats a l'article 29 d'aquesta llei."

En el cas que aquest enquadrament no s'hagi efectuat en aquell termini, es generarà per a cada funcionari el dret a la percepció de la diferència entre l'import de sou i triennis del grup en el qual estava enquadrat, en relació amb aquell en el qual s'hauria d'haver enquadrat".

Valoració: Proposta no atesa.

Convé destacar que inicialment l'Avantprojecte de llei incorporava una regulació per simplificar i racionalitzar l'actual estructura de cossos de les administracions públiques catalanes, i en consonància, es preveia una nova estructuració dels cossos i escales de l'Administració de la Generalitat i la seva correspondència amb els vigents a l'entrada en vigor de la nova norma. No obstant això, tal com es justifica en la memòria general i en la present memòria de valoració, finalment aquest contingut ha decaïgut.

La regulació dels cossos afecta directament totes les administracions públiques catalanes, cadascuna amb realitats organitzatives i necessitats funcionals diferenciades. Per tant, cal estar a allò que reguli aquesta propera norma, no es poden reconèixer automàticament drets econòmics ja que això interfereix amb la futura regulació dels cossos.

D'altra banda, la disposició transitòria novena ja preveu el règim aplicable als cossos i escales de l'Administració de la Generalitat.

Observació 104: El CTESC recomana afegir una disposició transitòria específica per regular l'adaptació dels cossos i escales existents a la nova classificació prevista al Títol IV, amb criteris homogenis i terminis definits, per garantir seguretat jurídica i una aplicació coordinada.

823/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

Generalitat de Catalunya
Departament de la Presidència
Direcció General de Funció Pública

Valoració: Proposta no atesa.

Per evitar reiteracions innecessàries es fa remissió a la valoració de l'observació 103.

Observació 105: El CTESC proposa la supressió de l'apartat 1 b) de la disposició derogatòria única que deroga la Llei 8/2006.

Valoració: Proposta atesa parcialment.

El Títol XIV de l'Avantprojecte de Llei regula de manera integral i actualitzada la jornada de treball, les reduccions i adaptacions d'aquesta, els permisos i vacances del personal funcionari.

Aquesta regulació integral implica la superació de la Llei 8/2006, les previsions de la qual s'incorporen i s'actualitzen, de manera que l'Avantprojecte de Llei estableix un marc únic, coherent i sistemàtic per a tot el personal funcionari al servei de les administracions públiques catalanes, en consonància amb les previsions del Text refós de la Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic aprovat pel Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre. Així, la derogació és necessària per garantir la unitat normativa, la simplificació normativa i la seguretat jurídica.

No obstant això, es modifica l'article 149 que queda redactat en els termes següents:

Article 149. Reducció de jornada per guarda legal o cura de familiar o violència masclista

1. El personal funcionari té dret, per raons de guarda legal, a la reducció de la seva jornada de treball, amb la disminució proporcional de les retribucions, amb motiu de la cura directa d'algun menor de dotze anys, d'una persona gran que requereix dedicació especial o d'una persona amb discapacitat que no exerceix cap activitat retribuïda.

Té el mateix dret el personal funcionari amb motiu de la cura directa del cònjuge, parella estable o familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat que, per raons d'edat, accident o malaltia, no es pugui valer per si mateix i no exerceix cap activitat retribuïda.

2. El personal funcionari té dret a la reducció d'un terç o de la meitat de la jornada de treball, amb la percepció del 80% o del 60% de les retribucions, respectivament, en els supòsits següents:

a) Per tenir cura d'un fill o filla menor de sis anys, sempre que se'n tingui la guarda legal.

b) Per tenir cura d'una persona amb discapacitat psíquica, física o sensorial que no faci cap activitat retribuïda, sempre que se'n tingui la guarda legal.

c) Perquè té a càrrec un familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, amb un grau de discapacitat reconeguda igual o superior al 65% o amb un grau de dependència que li impedeix ésser autònom, o que requereix dedicació o atenció especial.

d) Les dones víctimes de violència masclista, per a fer efectiva llur protecció o llur dret a l'assistència social integral.

2. 3. El personal funcionari té dret, per atendre la cura del cònjuge, parella estable o d'un familiar de primer grau de consanguinitat o afinitat, a sol·licitar una reducció de fins al 50 %

824/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

Generalitat de Catalunya
Departament de la Presidència
Direcció General de Funció Pública

de la jornada laboral, amb caràcter retribuït, per raons de malaltia molt greu i pel termini màxim d'un mes.

Si hi ha més d'una persona titular d'aquest dret pel mateix fet causant, el temps de gaudi d'aquesta reducció es pot prorratejar entre els titulars, respectant en qualsevol cas el termini màxim d'un mes.

Per congruència, també es modifica l'article 150, que queda redactat en els termes següents:

Article 150. Reducció de la jornada per cura d'un fill o filla menor afectat per càncer o per una altra malaltia greu i ~~de les funcionàries del personal funcionari víctimaes de violència masclista~~ i d'activitat terrorista

Les reduccions de jornada per cura d'un fill o filla menor afectat per càncer o una altra malaltia greu, ~~per a les funcionàries víctimes de violència masclista~~ i per al personal funcionari víctima de l'activitat terrorista es regeixen pel que estableix la legislació bàsica.

Observació 106: Pel que fa a la disposició final primera, el CTESC considera que també hauria d'establir que l'Administració de la Generalitat ha d'adaptar el recollit en aquesta llei a tots els reglaments i decrets actualment existents en el termini de sis mesos des de la seva entrada en vigor.

Valoració: Proposta no atesa.

Dins de la planificació normativa iniciada amb l'Avantprojecte de Llei de l'ocupació pública, ja s'ha previst que no es tracta d'adaptar els decrets i disposicions reglamentàries existents, sinó d'aprovar-ne de nous que encaixin amb el nou paradigma de l'ocupació pública catalana establert a la nova norma. En aquest sentit, com bé recull la disposició final primera, es 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 necessàries per al desenvolupament d'aquesta Llei, així com les mesures necessàries per garantir-ne l'execució i implantació efectives.

D'altra banda, el termini de 6 mesos que es proposa és del tot insuficient d'acord amb els temps mínims de tramitació estimats per l'Àrea de Millora de la Regulació de la Secretaria del Govern, que precisament recomana que els terminis de tramitació de les iniciatives normatives siguin realistes i suficientment amplis per poder assumir eventuais imprevistos que es puguin produir al llarg de la tramitació.

IX. VALORACIÓ DE L'INFORME JURÍDIC FINAL

En data 8 de gener de 2026, l'**Assessoria Jurídica del Departament de la Presidència** informa favorablement l'Avantprojecte de Llei de l'ocupació pública catalana (v8_15.12.2025) per tal que es pugui continuar amb la seva tramitació, sens perjudici de les consideracions jurídiques que s'hi formulen, que són les següents:

Observació 1: Pel que fa al tràmit sindical, aquesta Assessoria reitera la seva observació al respecte assenyalant que l'article 37.1 del TREBEP estableix que són objecte de negociació, entre d'altres, les normes que afectin les condicions de treball del personal empleat públic. Si

825/838

Doc.original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

Generalitat de Catalunya
Departament de la Presidència
Direcció General de Funció Pública

l'avantprojecte de llei, com és l'Avantprojecte objecte d'aquest informe, regula aspectes com accés, carrera professional, classificació, drets i deures, etc., requereixen el tràmit de negociació sindical amb les organitzacions més representatives.

Per tant, tot i que s'ha creat un espai de diàleg i s'han fet reunions amb sindicats, això no constitueix una negociació formal en el sentit jurídic del terme. La negociació exigeix:

Un òrgan constituït amb representació legítima,
Un procediment formal amb actes i documentació acreditativa,
La possibilitat de construir acords o discrepàncies.

Per últim, escau assenyalar que la absència de Mesa comuna no eximeix del tràmit. L'argument que no existeix una Mesa sindical comuna per a totes les administracions públiques catalanes no impedeix la negociació amb la Mesa General de la Generalitat, en tant que l'Avantprojecte afecta directament el seu personal. A més, el fet que l'Avantprojecte de llei prevegi la creació d'una futura Mesa no invalida la necessitat de negociar amb les ja existents.

I per una altra banda, cal afegir, que la unitat tramitadora ha pogut impulsar o fer partícip de la negociació amb les organitzacions sindicals més representatives en el conjunt de les administracions públiques catalanes donat que té coneixement de quines són.

Per tant, Aquesta Assessoria Jurídica considera que, d'acord amb el que disposa l'article 37.1 del TREBEP i les Directrius de l'Acord de Govern de 19 de maig de 2009, és preceptiu el tràmit de negociació sindical amb les organitzacions més representatives de l'àmbit de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, en tant que la tramitació de l'avantprojecte de llei afecta matèries que incideixen directament en les condicions de treball del seu personal públic. La participació informal o l'audiència no substitueixen el tràmit de negociació formal, que ha de quedar degudament acreditat en l'expedient. En aquest sentit, es recomana garantir el compliment del procediment, amb la finalitat de dotar de plena seguretat jurídica la tramitació de l'Avantprojecte de llei.

El risc jurídic principal en aquest cas no rau en una eventual declaració de nul·litat de la futura Llei per part dels tribunals, ja que aquesta via té escasses possibilitats de prosperar, com sí succeiria en normes de rang reglamentari. El risc es concreta en l'existència d'un vici de procediment en la fase prelegislativa d'elaboració de la norma. Aquest incompliment de l'obligació legal de negociar, tot i no invalidar la llei, comporta un trencament de les regles de bon govern.

En conseqüència, tot i que l'omissió del tràmit de negociació formal no comportaria, amb alta probabilitat, la invalidació de la Llei un cop aprovada pel Parlament, aquesta Assessoria Jurídica reitera la recomanació de complir amb el tràmit de negociació sindical formal.

Valoració: Proposta no atesa.

En primer lloc, cal reiterar que, des de les fases inicials d'elaboració de l'Avantprojecte de llei i al llarg de tota la seva tramitació, el text i les seves successives versions han estat traslladades de manera continuada a les organitzacions sindicals més representatives de l'àmbit de les administracions públiques catalanes. Amb aquesta finalitat, es va crear un Espai

826/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

826 de 838

Generalitat de Catalunya
Departament de la Presidència
Direcció General de Funció Pública

de diàleg, obert, entre d'altres actors, amb les organitzacions sindicals, en el marc del qual es van mantenir diverses reunions en dates 26/4/2023, 12/7/2023 i 30/10/2023, aquesta darrera amb reunions individualitzades amb les organitzacions sindicals. Com a resultat d'aquest procés, diverses aportacions formulades pels sindicats van ser analitzades i, en alguns casos, incorporades al text de l'Avantprojecte.

Així mateix, s'ha donat compliment als tràmits de participació i audiència previstos en el procediment d'elaboració normativa, incloent el tràmit d'informació pública i el tràmit addicional d'aportacions, tal com consta degudament acreditat en l'expedient administratiu i recollit expressament en aquesta memòria de valoració d'observacions, en particular als seus apartats IV i V. Aquest conjunt d'actuacions garanteix que la representació sindical ha tingut un coneixement efectiu del contingut de la iniciativa normativa i la possibilitat real de formular observacions i propostes, algunes de les quals també s'han incorporat a la versió final del text de l'Avantprojecte.

D'altra banda, i pel que fa estrictament a l'exigibilitat del tràmit de negociació col·lectiva formal, es considera que no resulta jurídicament exigible la negociació en una Mesa formalment constituïda, atès que no existeix actualment una Mesa sindical legalment constituïda amb legitimació per negociar les condicions de treball comunes a la totalitat de les administracions públiques catalanes incloses en l'àmbit d'aplicació de l'Avantprojecte de llei.

En particular, la Mesa General de Negociació dels empleats i empleades públics de l'Administració de la Generalitat no pot ostentar legítimament la representació dels interessos del personal al servei de les administracions locals ni de les universitats públiques catalanes, que també resulten afectades pel futur marc normatiu. Aquesta manca de correspondència entre l'àmbit subjectiu de la Mesa existent i l'àmbit d'aplicació de la norma impedeix considerar-la com a òrgan vàlid per dur a terme una negociació col·lectiva amb efectes generals sobre totes les administracions públiques catalanes.

Precisament, una de les principals novetats de l'Avantprojecte de llei és la previsió de la creació d'una nova Mesa amb legitimació adequada, prevista a l'article 209, destinada a negociar les matèries i condicions de treball comunes al conjunt del personal de les administracions públiques catalanes. Aquesta Mesa, denominada finalment Mesa de concertació i diàleg social de les administracions públiques catalanes, constitueix l'instrument jurídic idoni per canalitzar en el futur la negociació col·lectiva en aquest àmbit, i la seva denominació definitiva és, a més, resultat directe d'una aportació sindical.

A més, no es comparteix l'afirmació segons la qual la tramitació de l'Avantprojecte de llei hagi comportat un trencament de les regles de bon govern. En aquest sentit, cal assenyalar que els principis de bon govern, bona administració, transparència i participació no s'identifiquen exclusivament amb el compliment formal d'un determinat tràmit, sinó amb la garantia efectiva que els subjectes potencialment afectats han disposat d'informació suficient, canals reals d'interlocució i possibilitats materials d'incidir en el contingut de la norma. En el cas que ens ocupa, la unitat impulsora de la iniciativa ha actuat amb diligència, lleialtat institucional i voluntat de diàleg, promovent espais estables de comunicació amb les organitzacions sindicals, facilitant l'accés anticipat als esborranys del text, valorant les aportacions rebudes i incorporant-ne diverses al redactat final de l'Avantprojecte. Aquesta actuació activa i continuada evidencia que no s'ha produït una exclusió de la representació sindical del procés d'elaboració normativa, sinó, al contrari, una gestió orientada al respecte dels principis de

827/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

827 de 838

Generalitat de Catalunya
Departament de la Presidència
Direcció General de Funció Pública

bona regulació i bon govern, encara que no s'hagi articulat mitjançant un tràmit de negociació col·lectiva formal per les raons exposades anteriorment.

Per tot l'exposat, es considera que l'actuació seguida és conforme amb les exigències procedimentals aplicables i amb els principis de participació i transparència, sense que resulti jurídicament procedent ni possible, en l'estat actual, articular una negociació col·lectiva formal amb una Mesa que no disposa de la legitimació necessària per representar el conjunt del personal afectat.

Observació 2: Pel que a l'**informe jurídic preliminar actualitzat**, que va valorar les modificacions introduïdes en l'Avantprojecte de llei entre l'emissió de l'informe jurídic preliminar i la submissió de l'Avantprojecte de llei a l'Apartat III A del Consell Tècnic, es constata que en part s'han incorporat aquestes observacions o recomanacions al text de l'avantprojecte de llei que ha estat sotmès a dictamen del CTESC i informe de la CGLC. Tanmateix, es mantenen les observacions formulades i no ateses, tot i que consten valorades en la memòria de valoració de les observacions.

Valoració: Proposta no atesa.

Pel que fa a aquesta referència de tancament continguda en l'Informe Jurídic Final a les observacions formulades en l'informe jurídic preliminar actualitzat i no ateses que es mantenen, i que fan referència als articles de l'Avantprojecte de llei de l'ocupació pública següents:

- l'article 16, relatiu a la secretaria sectorial competent en matèria d'ocupació pública.
- l'article 17, relatiu a la Comissió Tècnica de l'Ocupació Pública.
- l'article 20, relatiu a l'Escola d'Administració Pública de Catalunya.
- l'article 52, relatiu al requisit de nacionalitat per a l'accés a l'ocupació pública catalana.
- l'article 72, relatiu a la jubilació.
- l'article 93, relatiu a la remoció i cessament en els llocs de treball. Renúncia al lloc de treball.

Per tal d'evitar reiteracions innecessàries, es mantenen les respectives valoracions que es van fer i que consten a l'apartat VI de la present memòria de valoració de les observacions i al·legacions rebudes.

Observació 3: Escau fer una consideració sobre les implicacions de la regulació separada de l'EAPC i de l'ordenació de cossos i escales.

Si bé la decisió de tramitar lleis separades per a l'EAPC i per a l'ordenació de cossos i escales pot respondre a criteris d'oportunitat política i tècnica, aquesta Assessoria Jurídica adverteix dels riscos derivats de la interdependència normativa que es genera.

L'Avantprojecte de llei de l'ocupació pública catalana (ALOPC) atorga funcions essencials a l'EAPC en matèries clau com la selecció (article 20.1.b de l'ALOPC), l'acreditació per a la mobilitat interadministrativa (article 116 de l'ALOPC) o la formació (article 176 de l'ALOPC). Aquestes previsions quedarien mancades d'eficàcia pràctica si la futura llei de l'EAPC no

828/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

828 de 838

Generalitat de Catalunya
Departament de la Presidència
Direcció General de Funció Pública

s'aprova de manera coordinada o si el seu contingut final no s'ajusta a les competències que l'ALOPC li atribueix.

De manera similar, la Disposició derogatòria única de l'ALOPC manté vigents parts del Decret legislatiu 1/1997 relatives a cossos i escales fins a l'aprovació d'una nova llei específica. Aquesta situació crea un règim transitori complex i potencialment generador d'incertesa jurídica.

Per aquest motiu, es recomana incorporar a l'ALOPC:

Una Disposició transitòria que reguli de manera expressa el règim aplicable a les funcions atribuïdes a l'EAPC mentre no entri en vigor la seva llei específica, per evitar buits normatius. Una Disposició final que estableixi un mandat al Govern per presentar el projecte de llei d'ordenació de cossos i escales en un termini determinat, per tal de limitar la transitorietat de l'actual estructura.

Valoració: Proposta no atesa.

En primer lloc, cal posar de manifest que ja es troben en curs els treballs necessaris per culminar, a la major brevetat possible, la regulació de l'Escola d'Administració Pública de Catalunya, així com la definició de la figura del directiu públic professional i l'ordenació dels cossos i escales.

En aquest sentit, l'Avantprojecte de llei de la direcció pública professional de la Generalitat de Catalunya i del seu sector institucional es troba actualment en fase d'informació pública i audiència, mentre que l'Avantprojecte de llei de l'Escola d'Administració Pública de Catalunya es troba en fase prèvia de consulta, tal com es pot comprovar al Portal de la Transparència de la Generalitat. Aquests processos s'estan impulsant de manera coordinada, amb la finalitat d'assegurar la coherència, congruència i complementarietat entre els diferents textos normatius en tramitació.

En aquest context, no es considera necessari incorporar a l'Avantprojecte de llei de l'ocupació pública catalana una disposició transitòria específica que reguli el règim aplicable a les funcions atribuïdes a l'Escola d'Administració Pública de Catalunya (EAPC) mentre no entri en vigor la seva llei reguladora. No s'aprecia l'existència d'un buit normatiu, atès que l'article 20 de l'Avantprojecte estableix de manera clara que les funcions que s'atribueixen a l'EAPC s'han d'exercir de forma acumulativa amb les que li corresponguin d'acord amb la normativa que en regula la naturalesa, el règim jurídic, l'organització i el funcionament, ja sigui l'actualment vigent o la que s'aprovi com a resultat de la tramitació ja iniciada. Aquesta previsió permet garantir la continuïtat funcional de l'EAPC i assegura l'eficàcia de les competències que li atribueix l'Avantprojecte de llei de l'ocupació pública catalana.

Pel que fa a l'ordenació dels cossos i escales, convé tenir present que la decisió d'impulsar una llei específica respon a la naturalesa i l'abast d'aquesta matèria, que afecta directament el conjunt de les administracions públiques catalanes, cadascuna amb realitats organitzatives, dimensionals i funcionals diferenciades. La tramitació d'un avantprojecte de llei específic permet separar el debat tècnic sobre la classificació i l'estructura de cossos del debat més general sobre el règim jurídic del personal públic, alhora que facilita articular processos de participació i diàleg específics amb els diferents nivells d'administració implicats, amb l'objectiu d'assolir un consens sòlid i tècnicament fonamentat.

829/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

Generalitat de Catalunya
Departament de la Presidència
Direcció General de Funció Pública

En aquest marc, no es considera adequada la incorporació d'una disposició final que estableixi un mandat al Govern per presentar el projecte de llei d'ordenació de cossos i escales en un termini determinat. L'establiment d'un termini tancat podria condicionar indegudament un procés que requereix, de manera prèvia, l'assoliment d'una entesa efectiva entre les diverses administracions públiques afectades. Es considera que ha de prevaldre la necessitat d'assolir un acord ferm i compartit que garanteixi la viabilitat i l'estabilitat futura de la regulació, per sobre de la fixació d'un termini temporal que podria comprometre aquest objectiu.

Observació 4: Pel que fa a la **disposició adicional tercera**, en la nova versió de l'Avantprojecte de llei s'ha suprimit la referència relativa a les condicions de treball del personal laboral de les entitats de dret públic de l'Administració de la Generalitat de Catalunya. En el seu lloc, la disposició fa ara referència al dret a l'error dels empleats públics a efectes disciplinaris.

D'acord amb el Manual d'elaboració de normes de la Generalitat de Catalunya 2024, https://portaljuridic.gencat.cat/web/.content/02_-_actualitat/imatges/manual-elaboracio-normes-2024.pdf, les disposicions addicionals poden contenir:

- a) excepcions, dispenses o reserves a l'aplicació de la norma, quan no sigui possible o adequat regular-les a la part dispositiva;
- b) remissions a altres textos normatius;
- c) manaments i autoritzacions de contingut no normatiu, que s'han d'emprar de manera restrictiva i amb indicació del termini de compliment, si escau;
- d) prescripcions que no es puguin incorporar a l'articulat i que no encaixin en cap altra classe de disposicions de la part final; i
- e) règims jurídics especials que matisin o ampliin l'articulat, quan no es puguin incloure en la part dispositiva, determinant de manera clara l'àmbit d'aplicació.

En conseqüència, stricto sensu, la redacció actual de la disposició adicional tercera no s'ajusta a cap dels supòsits previstos pel Manual per a aquesta categoria normativa. Tot i això, cal assenyalar que el seu contingut reproduceix el mandat establert en l'article 22 bis, apartats 3 i 5, de la Llei 26/2020, del 3 d'agost, de règim jurídic i de procediment de les administracions públiques de Catalunya. Per aquest motiu, i en el cas que es decidís mantenir la disposició adicional, aquesta podria reformular-se com una remissió a la normativa vigent.

Tanmateix, aquesta Assessoria considera que la incorporació de remissions d'aquest tipus podria constituir una tècnica legislativa deficient. Per la qual cosa, atès que el títol XVII de l'Avantprojecte de llei regula el règim disciplinari, des d'una perspectiva de millor tècnica normativa, de claredat i de coherència sistemàtica, resultaria més adequat integrar la regulació del dret a l'error directament en l'articulat corresponent.

Valoració: Proposta no atesa.

En relació amb l'observació formulada, es comparteix que el contingut de la disposició adicional tercera té una estreta relació amb el règim disciplinari regulat al títol XVII de l'Avantprojecte de llei i que, des d'una perspectiva estrictament sistemàtica, podria integrar-se en l'articulat corresponent.

No obstant això, es considera adequat mantenir la regulació en una disposició adicional, atès que aquesta té una funció clarament interpretativa i de garantia, en la mesura que reproduceix

830/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

Generalitat de Catalunya
Departament de la Presidència
Direcció General de Funció Pública

i reforça el mandat ja establert a l'article 22 bis, apartats 3 i 5, de la Llei 26/2020, del 3 d'agost, de règim jurídic i de procediment de les administracions públiques de Catalunya, sense innovar-ne el contingut ni alterar el règim disciplinari previst a l'Avantprojecte.

Aquesta ubicació permet projectar el principi del dret a l'error com un criteri general amb incidència transversal en l'exercici de la potestat disciplinària, tot reforçant-ne la visibilitat i la connexió amb el marc general del dret administratiu sancionador. En aquest sentit, la disposició addicional pot considerar-se compatible amb els criteris del Manual d'elaboració de normes, en tant que prescripció que, per la seva naturalesa i funció, no resulta imprescindible incorporar a la part dispositiva.

Observació 5: Pel que fa a la **disposició addicional vuitena**, en la nova versió de l'Avantprojecte de llei subjecte d'informe, es fa constar que les administracions públiques catalanes estan obligades a portar un registre retributiu del personal laboral al seu servei.

Aquesta disposició se li ha donat una nova redacció, respecte la versió aprovada a l'Apartat III A del CT. Amb anterioritat, es feia referència en aquesta disposició a que les administracions públiques catalanes poden crear agrupacions professionals de funcionaris sense requisit de titulació.

La creació d'agrupacions professionals de funcionaris sense requisit de titulació ha passat a regular-se en l'article 29.1.d de l'Avantprojecte de llei, derivat a que la unitat impulsora ha acceptat l'observació del dictamen del Consell de Treball, Econòmic i Social de Catalunya (CTESC) en el sentit d'incloure'l en l'articulat de l'Avantprojecte, concretament en l'article 29.

Pel que fa a l'obligació a que les administracions públiques catalanes estan obligades a portar un registre retributiu del personal laboral al seu servei, acceptant una observació del dictamen del CTESC, cal assenyalar que aquesta previsió ja és d'aplicació de forma directa i plena a les administracions públiques d'acord amb l'article 5 del Reial decret 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes en relació amb l'article 28 del Text refós de la Llei de l'estatut dels treballadors aprovat pel Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre. És a dir, aquestes dues normes ja obliguen de forma imperativa a "totes les empreses" (incloses les administracions públiques) com s'ha assenyalat a la memòria de valoració de les observacions.

La justificació de la incorporació d'aquesta nova disposició per haver quedat buida de contingut la disposició addicional vuitena no justifica la seva incorporació donat que és innecessària i segons les directrius de bona regulació, s'ha d'evitar la repetició de preceptes de rang superior si no s'hi afegeix un element innovador o una adaptació específica necessària.

No obstant això, tot i la redundància, i tenir un component merament declaratiu, la seva inclusió podria justificar-se per raons d'oportunitat, inclòs de seguretat jurídica, atès que en l'àmbit públic sovint es genera confusió sobre quines normes laborals s'apliquen estrictament al personal laboral de l'Administració, la disposició clarifica que aquesta obligació és ineludible. Per últim, aquesta Assessoria Jurídica valora que es perd una oportunitat per anar més enllà i estendre aquesta obligació de transparència al personal funcionari, on la bretxa salarial també pot existir (especialment en els complements salarials o de rendiment (antic complement de productivitat).

Valoració: Proposta no atesa.

831/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

Generalitat de Catalunya
Departament de la Presidència
Direcció General de Funció Pública

La nova redacció de la disposició addicional vuitena respon a l'acceptació d'una observació del dictamen del Consell de Treball, Econòmic i Social de Catalunya, que ha comportat la incorporació a l'articulat de la regulació relativa a les agrupacions professionals sense requisit de titulació i, consegüentment, la reformulació del contingut d'aquesta disposició addicional. Pel que fa a la previsió relativa a l'obligació de les administracions públiques catalanes de disposar d'un registre retributiu del personal laboral al seu servei, es comparteix que aquesta obligació ja és d'aplicació directa en virtut de la normativa estatal vigent. No obstant això, tal com reconeix la pròpia Assessoria Jurídica, la seva inclusió pot justificar-se per raons d'oportunitat i de seguretat jurídica, atesa la confusió que sovint es genera en l'àmbit públic sobre l'aplicació de determinades normes laborals al personal laboral de les administracions públiques. En aquest sentit, la disposició addicional té un caràcter clarificador i reforça la visibilitat d'una obligació legal ineludible en un text de referència en matèria d'ocupació pública.

Així mateix, la manca d'extensió expressa d'aquesta obligació al personal funcionari no desvirtua la idoneïtat de la disposició. Més, tenint en compte que les administracions públiques catalanes ja estan subjectes a obligacions de transparència retributiva, mitjançant la publicació de les relacions de llocs de treball, els complements salarials i les retribucions per categories. Les dades de les retribucions del personal públic ja són públiques i accessibles, en compliment de la legislació de transparència, per la qual cosa no cal duplicar aquesta obligació.

Finalment, destacar que pel que fa a l'àmbit de l'Administració de la Generalitat, el Pla d'igualtat de gènere de l'Administració de la Generalitat (2023-2027) ja preveu la creació d'un registre salarial dins l'àmbit 5, relatiu a les retribucions i valor dels treballs amb perspectiva de gènere.

Observació 6: Es determinen els efectes del silenci administratiu en els procediments relatius a les matèries de personal i ocupació pública, amb remissió a la regulació dels terminis màxims de resolució per reglament (**disposició addicional divuitena**).

En primer terme, es reiteren les consideracions efectuades en l'informe jurídic preliminar sobre els efectes del silenci administratiu de la lletra a) *Reingrés al servei actiu del personal procedent de situacions administratives que no comportin reserva de plaça i destinació, o de lloc de treball* en procediments de matèria de personal i d'ocupació pública.

En segon lloc, en l'informe jurídic preliminar actualitzat es va assenyalar que aquesta disposició havia incorporat un nou procediment relatiu als efectes del silenci administratiu en matèria de selecció i provisió (nova lletra m). Tot i la menció efectuada, aquest procediment no va ser analitzat, i es considera pertinent efectuar algunes consideracions:

En primer terme, convé recordar que la inactivitat administrativa en els procediments de selecció i provisió no comporta l'adquisició automàtica de drets per part de les persones interessades. El silenci administratiu és una ficció jurídica que només opera quan la norma ho preveu expressament i, en aquest àmbit, la seva aplicació positiva seria incompatible amb els principis d'igualtat, mèrit i capacitat. Així, la previsió de silenci desestimatori que incorpora l'Avantprojecte de llei no respon a un efecte jurídic necessari, sinó a la voluntat d'evitar l'aplicació de la regla general del silenci positiu establerta a l'article 24.1 de la Llei 39/2015, d'1 d'octubre.

832/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

832 de 838

Generalitat de Catalunya
Departament de la Presidència
Direcció General de Funció Pública

Aquesta precisió és rellevant, ja que l'excepció al règim general del silenci ha d'estar degudament fonamentada i explicada, atès que no es limita a neutralitzar un efecte automàtic, sinó que garanteix la coherència del sistema amb els principis constitucionals i la seguretat jurídica.

D'altra banda, la previsió de silenci desestimatori en determinats procediments de personal, inclosos els selectius i de provisió, és jurídicament admissible sempre que s'estableixi per norma amb rang de llei i respongui a raons d'interès general. L'article 24.1 de la Llei 39/2015 permet excepcions a la regla del silenci positiu quan la seva aplicació pugui comprometre principis constitucionals o interessos públics rellevants. En aquesta línia, la jurisprudència del Tribunal Constitucional —com la STC 104/2018— exigeix que aquestes excepcions siguin expressament previstes i justificades, especialment en matèries que afecten drets de tercers o la gestió dels recursos humans. Igualment, la doctrina del Tribunal Suprem ha reiterat que el silenci administratiu no pot generar drets en processos selectius, atesa la necessitat de respectar els principis d'igualtat, mèrit i capacitat (arts. 23.2 i 103 CE).

Per tot això, resulta necessari que la disposició addicional inclogui una motivació clara que permeti garantir la transparència, la seguretat jurídica i l'adequació al marc constitucional.

Valoració: Proposta no atesa.

En primer lloc, pel que fa al supòsit de la lletra a), relatiu al reingrés al servei actiu del personal procedent de situacions administratives que no comportin reserva de plaça i destinació o de lloc de treball, es reitera el criteri ja exposat amb ocasió de l'observació formulada en l'informe jurídic preliminar (observació 150 de la present memòria). En aquest sentit, es considera justificat que el silenci administratiu tingui caràcter desestimatori, atès que l'estimació per silenci podria comportar disfuncions greus en l'organització i funcionament dels serveis públics, en permetre el reingrés automàtic sense una valoració expressa de la disponibilitat de places i de les necessitats del servei. Aquest criteri respon a raons d'interès general i és conforme amb el que preveu l'article 24.1 de la Llei 39/2015, d'1 d'octubre, del procediment administratiu comú de les administracions públiques (Llei 39/2015), que permet exceptuar la regla general del silenci estimatori en els supòsits en què una norma amb rang de llei o una norma de dret de la Unió Europea o de dret internacional aplicable a Espanya estableixin el contrari.

En segon lloc, pel que fa a la incorporació del nou supòsit relatiu als procediments de selecció i provisió (lletra m), es considera igualment adequada la previsió de silenci administratiu desestimatori. Tal com assenyala la pròpia Assessoria Jurídica, en aquests procediments el silenci administratiu no pot comportar en cap cas l'adquisició automàtica de drets, atesa la necessitat de garantir el respecte als principis constitucionals d'igualtat, mèrit i capacitat. En aquest àmbit, la previsió expressa del caràcter desestimatori del silenci no introdueix un efecte jurídic nou, sinó que evita l'aplicació de la regla general del silenci establerta a l'esmentat article 24 de la Llei 39/2015, d'acord amb els requisits que aquesta norma estableix.

Així, la determinació del silenci desestimatori en aquests procediments s'estableix mitjançant una norma amb rang de llei i respon a raons d'interès general vinculades a la correcta gestió dels recursos humans i a la protecció dels drets de terceres persones potencialment afectades.

833/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

833 de 838

Generalitat de Catalunya
Departament de la Presidència
Direcció General de Funció Pública

Pel que fa a la necessitat d'incorporar una motivació addicional a la disposició addicional divuitena, es considera que la justificació del sentit del silenci administratiu es desprèn de manera clara de la naturalesa dels procediments afectats i dels principis que els regeixen, sense que resulti necessari explicitar-la amb més detall en el text normatiu.

Observació 7: La disposició addicional vint-i-dosena ha estat objecte de diverses aportacions per part del Departament d'Unió Europea i Acció Exterior al mes d'octubre de 2025, així com de l'Agència per a la Competitivitat de l'Empresa (ACCIÓ). Una de les qüestions clau ha estat garantir una redacció coherent amb el dret internacional privat i amb el Reglament (CE) núm. 593/2008 del Parlament Europeu i del Consell, de 17 de juny de 2008, relatiu a la llei aplicable a les obligacions contractuals pel que al personal que presta serveis a les delegacions, oficines i dependències de l'Administració de la Generalitat i les seves entitats de dret públic ubicades a l'estranger.

Cal assenyalar pel que fa a la redacció d'aquesta disposició addicional que, d'acord amb el que unitat impulsora ha assenyalat a la memòria de valoració de les al·legacions i observacions, en el sentit **d'emprar de forma unívoca en tot el text "Administració de la Generalitat", d'acord amb l'Estatut d'Autonomia de Catalunya, i per tant, es modifica a tot arreu on posa "Administració de la Generalitat de Catalunya", per tal de suprimir el "de Catalunya", escau també esmenar-ho en aquesta Disposició.**

Valoració: Proposta atesa.

De tal manera que s'introdueix l'esmena proposada que no altera el sentit ni el contingut de la disposició, i la disposició addicional vint-i-dosena queda redactada de la forma següent:

Disposició addicional vint-i-dosena. Personal que presta serveis a les delegacions, oficines i dependències de l'Administració de la Generalitat i les seves entitats de dret públic ubicades a l'estranger

1. El personal al servei de les delegacions del Govern a l'exterior està constituït per personal funcionari o laboral de l'Administració de la Generalitat ~~de Catalunya~~, adscrit a les delegacions.

2. El personal contractat local per prestar serveis a les oficines i dependències de l'Administració de la Generalitat i de les seves entitats de dret públic ubicades a l'estranger es regeix per les disposicions de dret internacional privat que en cada moment determinin la llei nacional aplicable als contractes de treball individuals, sens perjudici que la seva contractació s'ajusti als principis d'igualtat, mèrit, capacitat, publicitat i idoneïtat.

Observació 8: Donada les diverses aportacions per part del Departament d'Unió Europea i Acció Exterior, així com de l'Agència per a la Competitivitat de l'Empresa (ACCIÓ) al mes d'octubre de 2025, com s'ha assenyalat a la memòria de valoració de les observacions i al·legacions que s'ha mencionat amb anterioritat, en aquesta nova versió de l'Avantprojecte s'ha incorporat una **nova disposició transitòria, la desena.**

La **disposició transitòria desena** assenyala que en el termini màxim de cinc anys a comptar de l'entrada en vigor d'aquesta Llei, s'ha d'adscriure a les delegacions del Govern a l'exterior personal funcionari i laboral de l'Administració de la Generalitat de Catalunya i que fins a

834/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

834 de 838

Generalitat de Catalunya
Departament de la Presidència
Direcció General de Funció Pública

l'efectiva adscripció de personal funcionari i laboral, les delegacions poden disposar de personal contractat localment. Els serveis prestats com a personal contractat localment a les delegacions es poden tenir en compte, com a mèrit i sempre que hi hagi correspondència funcional, en els processos selectius d'accés a l'ocupació pública.

Com s'ha assenyalat a la disposició addicional vint-i-dosena ~~escau~~ suprimir de la redacció d'aquesta disposició transitòria el terme "de Catalunya", per homogenitzar-ho en tot l'Avantprojecte de Llei.

Valoració: Proposta atesa.

De tal manera que s'introdueix l'esmena proposada que no altera el sentit ni el contingut de la disposició, i la disposició transitòria desena queda redactada de la forma següent:

Disposició transitòria desena. Personal de les delegacions del Govern a l'exterior

1. En el termini màxim de cinc anys a comptar de l'entrada en vigor d'aquesta Llei, s'ha d'adscriure a les delegacions del Govern a l'exterior personal funcionari i laboral de l'Administració de la Generalitat ~~de Catalunya~~.

2. Fins a l'efectiva adscripció de personal funcionari i laboral, les delegacions poden disposar de personal contractat localment. Els serveis prestats com a personal contractat localment a les delegacions es poden tenir en compte, com a mèrit i sempre que hi hagi correspondència funcional, en els processos selectius d'accés a l'ocupació pública.

Observació 9: Arran de l'observació formulada pel CTESC relativa a la conveniència d'incorporar un títol específic sobre l'ús de la intel·ligència artificial en l'àmbit de l'ocupació pública, i donada la modificació de la lletra j de l'apartat 3 de l'article 130, es **modifica la lletra g) de l'article 132** amb la finalitat de reconèixer el dret del personal a la formació contínua i a l'actualització permanent dels seus coneixements i capacitats, incloent-hi les competències digitals i l'ús i la supervisió dels sistemes d'intel·ligència artificial.

No obstant al que s'ha assenyalat a la modificació de la lletra j de l'apartat 3 de l'article 131, des d'una perspectiva jurídica, aquesta Assessoria Jurídica vol destacar **que la irrupció de les tecnologies digitals i dels sistemes automatitzats no comporta, necessàriament, la creació de nous drets subjectius**, sinó que exigeix garantir l'efectiva aplicació dels drets fonamentals ja reconeguts per l'ordenament jurídic, en particular els vinculats a la dignitat de la persona, el lliure desenvolupament de la personalitat, la seguretat jurídica i el respecte als drets de tercers.

En aquest sentit, la regulació de l'ocupació pública ha d'assegurar que l'ús de tecnologies digitals i de sistemes d'intel·ligència artificial es desenvolupi en coherència amb aquest marc general de drets, sense desbordar l'objecte propi de la norma ni anticipar regulacions sectorials que requereixen un enfocament transversal i específic.

Des d'una perspectiva de tècnica normativa, la inclusió expressa de les competències digitals i de l'ús i supervisió dels sistemes d'intel·ligència artificial dins del dret a la formació contínua podria considerar-se redundant, atès que aquest dret ja comprèn, amb caràcter general,

835/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

335 de 838

Generalitat de Catalunya
Departament de la Presidència
Direcció General de Funció Pública

l'actualització permanent dels coneixements i capacitats professionals necessaris per a l'exercici de les funcions pròpies del lloc de treball.

No obstant això, la menció específica d'aquestes competències respon a la voluntat del legislador de posar l'accent en un àmbit emergent de rellevància creixent en l'organització i la prestació dels serveis públics.

Valoració: Proposta no atesa.

Tal com assenyala la pròpia Assessoria Jurídica, la inclusió expressa d'aquestes competències pot tenir un caràcter parcialment redundant, en la mesura que el dret a la formació contínua ja comprèn, amb caràcter general, l'actualització dels coneixements necessaris per a l'exercici de les funcions pròpies del lloc de treball. No obstant això, la menció específica de les competències digitals i de l'ús i supervisió dels sistemes d'intel·ligència artificial respon a una opció deliberada per tal de posar el focus en un àmbit emergent de rellevància creixent en l'organització, la gestió i la prestació dels serveis públics, i que serà un element clau de la seva transformació.

D'altra banda, s'insereix de manera coherent amb la valoració efectuada respecte de l'observació general cinquena del Consell de Treball, Econòmic i Social de Catalunya, que va ser atesa parcialment, i arran de la qual es va integrar dins del text un deure i un dret dels empleats públics en relació amb l'ús dels sistemes d'intel·ligència artificial (modificació de la lletra j) de l'apartat 3 de l'article 130, i de la lletra g) de l'article 132).

Així mateix, la regulació proposada no desborda el marc general de drets fonamentals ja reconeguts per l'ordenament jurídic, ni anticipa ni interfereix en futures regulacions sectorials de caràcter transversal, sinó que es limita a reforçar la coherència del règim estatutari del personal amb els nous contextos tecnològics, sens perjudici de l'aplicació de la normativa general i sectorial.

Per tot l'exposat, es considera que la redacció actual de la lletra g) de l'article 132 és adequada des del punt de vista jurídic i de tècnica normativa, sense excedir l'objecte de l'Avantprojecte de llei de l'ocupació pública catalana.

X. VALORACIÓ APORTACIÓ CONSELL ASSESSOR PER A LA REFORMA DELS SERVEIS PÚBLICS DE L'ADMINISTRACIÓ DE LA GENERALITAT DE CATALUNYA (CARE)

En data 12 de gener de 2026 el Consell Assessor per a la reforma dels serveis públics de l'Administració de la Generalitat de Catalunya (CARE) tramet correu electrònic a la Secretaria d'Administració i Funció Pública on refereix observacions a la carrera professional horitzontal regulada a l'avantprojecte.

Una vegada analitzades les observacions, s'accepta introduir a l'article 79 un nou apartat 10 amb el contingut següent:

836/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

336 de 838

Generalitat de Catalunya
Departament de la Presidència
Direcció General de Funció Pública

10. A l'Administració de la Generalitat, el desplegament reglamentari del sistema de carrera professional ha de garantir la flexibilitat del model, la seva adaptació a les diferents àrees d'especialitat i la possibilitat d'incorporar sistemes d'avaluació i progressió basats en el valor aportat i el desenvolupament professional efectiu.

XI. VALORACIÓ OBSERVACIÓ TÈCNICA DE LA SUBDIRECCIÓ GENERAL D'ORGANITZACIÓ DEL SECTOR PÚBLIC DE LA SECRETARIA D'ADMINISTRACIÓ I FUNCIÓ PÚBLICA

Observació: En data 14 de gener de 2026, es rep un correu electrònic de la Subdirecció general d'Organització del Sector Públic de la Secretaria d'Administració i Funció Pública que reitera l'observació 176 que figura a la present memòria, incidint especialment en què la previsió de l'article 37.2, al no fer cap distinció entre entitats autònomes i la resta d'entitats del sector públic, pot implicar una laboralització del personal d'aquestes entitats. En aquest sentit, es produeix un canvi substancial que no s'ha previst en el projecte de Llei d'Organització de l'Administració de la Generalitat i el seu sector públic institucional.

Valoració: Proposta atesa.

Se suprimeix l'apartat 2 de l'article 37, atès que es considera més adient que siguin les normes legals d'organització les que determinin el règim funcionari o laboral del personal de les entitats del sector públic. Es considera per tant, un àmbit més propi de la futura llei d'organització de l'Administració de la Generalitat i el seu sector públic institucional.

De tal manera que l'article 37 queda redactat de la forma següent:

Article 37. Llocs de treball ocupats per personal laboral

1. Excepcionalment, els llocs de treball poden ser ocupats per personal en règim laboral per al desenvolupament de les funcions següents:

- a) Activitats pròpies d'oficis.
- b) Activitats que comporten tasques de vigilància, recepció, informació, custòdia, reproducció i transport de documents, o tasques de suport a les esmentades anteriorment.
- c) Llocs de caràcter instrumental corresponents a les àrees de conservació i manteniment d'edificis, equips i instal·lacions, d'arts gràfiques, d'enquestes i d'expressió artística quan no hi ha cap cos o escala amb les funcions adequades.
- d) Activitats que requereixen uns coneixements específics o tècnics especialitzats i no hi ha cap cos o escala amb les funcions adequades.
- e) 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.
- f) Llocs de treball per cobrir necessitats de caràcter periòdic i discontinu.
- g) Activitats temporals per a l'execució de programes temporals finançats per fons europeus i programes d'activació de l'ocupació.

837/838

Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

837 de 838

Generalitat de Catalunya
Departament de la Presidència
Direcció General de Funció Pública

~~2. El personal al servei de les entitats del sector públic ocupa llocs de treball subjecte al dret laboral, sens perjudici dels llocs de treball reservats a personal funcionari que impliquen la participació directa o indirecta en l'exercici de potestats públiques o la salvaguarda dels interessos generals.~~

Anna Maria Molina Cerrato
La directora general de Funció Pública

Signat electrònicament

838/838

Doc.original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
15/01/2026

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

Data creació còpia:
19/01/2026 11:12:25

838 de 838